

3. Jak dotrzeć do wszystkich?



3.1. Przeszkody

Młodzi ludzie cierpią z powodu podwójnego wizerunku. Z jednej strony, media i politycy często przedstawiają ich jako biernych albo jako potencjalnych przestępców, podczas, gdy z drugiej strony w reklamach i filmach są oni portretowani jako aktywni, wpływowi, szczęśliwi i silni. W rzeczywistości, jedynie niewielka część młodzieży może identyfikować się z którąkolwiek z tych grup. Wielu z młodych ludzi o mniejszych szansach żyje pod presją z różnych stron i boryka się z różnymi trudnościami takimi, jak te wymienione w rozdziale 2.2. Życie codzienne w takich warunkach pochłania im wiele czasu i energii, co może oznaczać, że nawet mimo chęci, pozostaje im ich niewiele na udział w organizowanych przez ciebie zajęciach.

Jest to bariera, którą pracownicy młodzieżowi muszą przezwyciężyć, aby dotrzeć do *wszystkich* młodych ludzi. Pracownik młodzieżowy ma obowiązek zaproponować *wszystkim* młodym ludziom możliwość wzięcia udziału w zajęciach, jednak ostateczna decyzja należy do samych zainteresowanych. Pracownicy młodzieżowi mogą co najwyżej obrać sobie za cel rzeczywiste dotarcie do pewnych słabo reprezentowanych grup młodzieży. Przede wszystkim ważne jest, aby zdać sobie sprawę, jakie nieświadomione bariery mogą uniemożliwiać integracyjną pracę z młodzieżą. Idealistycznie nastawionemu pracownikowi młodzieżowemu może być trudno zrozumieć, dlaczego młodzi ludzie nie biorą razem z innymi udziału w zajęciach rozrywkowych. Trzeba jednak pamiętać, że dla nich priorytetem będzie zadbanie o własne potrzeby i sprostanie wyzwaniom, jakie stawia przed nimi życie. Pracownicy młodzieżowi powinni uwzględnić te potrzeby.

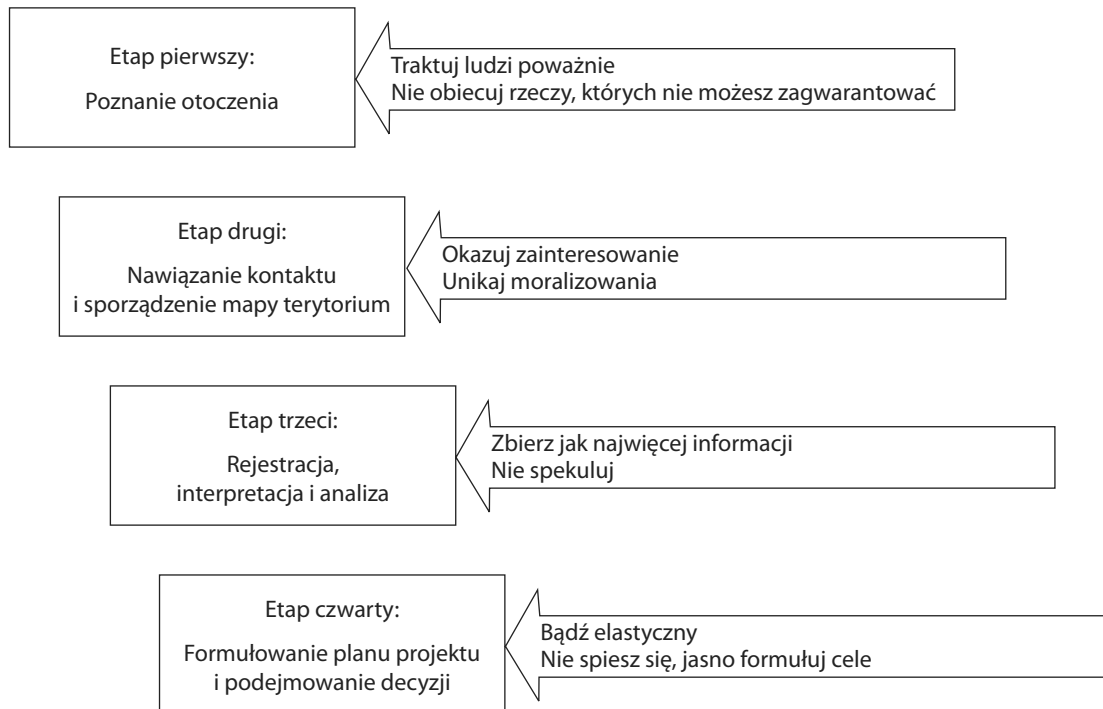
Przerwijmy na chwilę i rozważmy, jakie powody mogą uniemożliwiać młodym ludziom wzięcie udziału w twoich zajęciach.



Przeszkody osobiste	Przeszkody praktyczne
<ul style="list-style-type: none">- brak poczucia własnej wartości, pewności siebie- brak zachęty- niechęć do bycia pouczanym- nieatrakcyjny obraz pracy z młodzieżą („tylko dla dzieci i mięczaków”)- obawa przed dyskryminacją- nieciekawe zajęcia	<ul style="list-style-type: none">- brak informacji- brak pozwolenia – presja grupy, aby nie brać udziału- brak czasu lub energii- brak pieniędzy- konflikty kulturowe lub religijne- problemy z mobilnością

Tabela ta nie jest kompletna i (mam nadzieję) nie wszystkie przyczyny będą miały zastosowanie do twojej konkretnej grupy docelowej. Zawiera ona jedynie przykładowe powody, dla których pewne grupy młodzieży mogą nie wyrażać chęci uczestnictwa w twoich zajęciach. Młodzi ludzie mogą również podać inną przyczynę, aby ukryć prawdziwy powód. Na przykład osoba, której rodzice nie pozwolili wziąć udziału w zajęciach, może powiedzieć, że uważa zajęcia za głupie. Wiele barier można przewidzieć wcześniej zastanawiając się, kim są osoby należące do grupy, do której chcesz dotrzeć. I tak na przykład propozycja wspólnego pieczenia proszaka nie będzie odpowiednia dla młodzieży ze wspólnot żydowskich czy muzułmańskich. Młodzi opiekunowie nie znajdą łatwo czasu, aby wyjść z domu, gdyż po prostu muszą opiekować się członkiem rodziny. Młodzież niepełnosprawna lub żyjąca w izolacji w środowisku wiejskim również będzie miała szczególne trudności z uczestniczeniem w zajęciach. Religia lub kultura mogą uniemożliwiać młodym ludziom udział w projektach mieszanych.

Młodzi ludzie nie omijają twoich zajęć bez powodu. Możesz dowiedzieć się, dlaczego tak jest, pytając o to ich samych. Jeśli jednak chcesz naprawdę dobrze poznać grupę, do której chcesz dotrzeć, możesz spróbować dowiedzieć się o nich więcej w okolicy, w której mieszkają. Oto schemat tworzenia lepszych relacji z młodymi ludźmi i ich środowiskiem.



Etap pierwszy: Odwiedź miejsca, w których możesz nawiązać kontakt z młodymi osobami stanowiącymi grupę, do której chcesz dotrzeć. Poznaj ich środowisko i sytuację życiową (zob. 4.1. *Młodzi ludzie w swoich wspólnotach*). Porozmawiaj z młodymi ludźmi o ich potrzebach i pragnieniach, zdobądź również informacje o „niewidzialnych” (osobach, których nie spotkasz na ulicy). Słuchaj aktywnie, ale nie obiecuj rzeczy, których nie możesz zagwarantować. Nie pouczaj.

Etap drugi: Bardzo ważne jest zbudowanie zaufania (zob. 6.3. *Budowanie zaufania*). Nie oceniaj ani nie pouczaj, gdy ludzie opowiadają ci o swoich doświadczeniach z przeszłości. Okaz zainteresowanie tym, co robią, zrobili lub planują zrobić. Na tym etapie możesz zachęcić ich do uczestniczenia w twoich zajęciach.

Etap trzeci: Przeanalizuj informacje, które zebrałeś. Sprawdź, jakim wyzwaniom stawiają czoła w codziennym życiu osoby, do których chcesz dotrzeć, jakie przeszkody napotykają w związku z uczestnictwem w twoich zajęciach, co lubią, a czego nie, itd. Te informacje powinny dać ci obraz, jakie typy zajęć lub projektów podołałyby się młodym ludziom, a jakie nie.

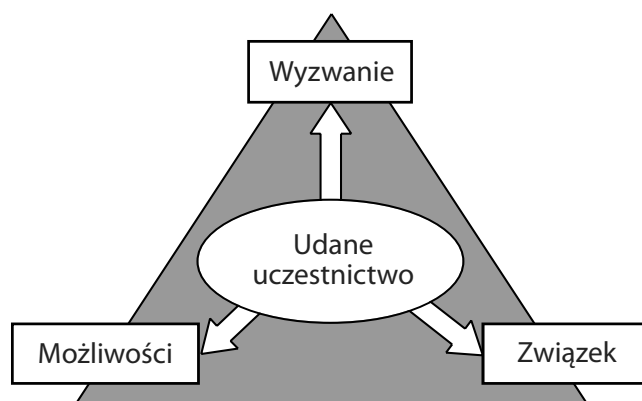
Etap czwarty: Gdy zdecydujesz się rozpocząć projekt skierowany do danej grupy, wykorzystaj wszystkie informacje, które zebrałeś. Zaangażuj młodych ludzi we wszystkie zajęcia związane z realizacją projektu od samego jego początku. Chociaż umiejętność improwizacji i elastyczność też są istotne, przede wszystkim ważne jest to, aby mieć plan. Plan pozwoli ci nie stracić z oczu celów i da wytyczne do pracy z młodymi ludźmi. Miej jasny obraz tego, co chcesz osiągnąć – i upewnij się, że młodzi ludzie mogą odnieść z tego korzyść. Więcej informacji o rozpoczynaniu projektu można znaleźć w pakiecie szkoleniowym Zarządzanie projektem.

W procesie dostosowywania pracy z młodzieżą do konkretnej grupy docelowej, ważne jest, aby nie brać wszystkich zadań na własne barki. Jak podkreślamy w 4.2. *Nawiązywanie partnerskich stosunków*, ważne jest, aby omówić pomysły z kolegami (lub innymi osobami ze środowiska grupy docelowej) i przekonać ich do projektu.



3.2. Dlaczego młodzi ludzie uczestniczą w projekcie?

Starając się dotrzeć do młodych ludzi o mniejszych szansach, trzeba dopasować projekt do ich potrzeb. Musimy znaleźć równowagę pomiędzy zainteresowaniami młodych ludzi, ich umiejętnościami i ograniczeniami. Ponadto, ważne jest, aby zaangażować młodych ludzi w cały proces realizacji projektu. Dzięki temu będą mieli poczucie tworzenia czegoś „własnego”.



Jans i De Backer (2001) wymieniają „trzy czynniki udanego uczestnictwa”: wyzwanie, możliwości i związek² (ang. „three Cs for successful participation: Challenge, Capacity and Connection” – przyp. tłum). Oznacza to, że zajęcia powinny stanowić wyzwanie dla młodych ludzi, powinny zachęcać ich do uczestnictwa w przygodzie poszerzającej ich horyzonty. Wyzwanie jednak nie powinno wydawać się zbyt duże, ponieważ wtedy może spowodować wycofanie się lub, w wypadku niepowodzenia, frustrację i niechęć do udziału w kolejnym projekcie. Wyzwanie powinno też być na tyle ambitne, aby nie wydawało się nudne i nie odbierało radości z sukcesu. Dlatego też pracownik młodzieżowy musi poznać możliwości i umiejętności młodych ludzi oraz podzielić projekt na szereg mniejszych osiągnięć i sukcesów. Ponadto, młodzi ludzie powinni poczuć się związani z zajęciami, a zajęcia trzeba dostosować do rzeczywistości, w której żyją. Uwzględnienie tych trzech czynników i zachowanie równowagi między nimi, to pierwszy krok na drodze do powodzenia projektu.

Kolejną zasadą udanej pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach jest zaangażowanie ich w działania związane z projektem od samego jego początku. Nie należy więc realizować projektu *dla* młodych ludzi, ale raczej z młodymi ludźmi lub, nawet lepiej, *poprzez* młodych ludzi. Oni najprawdopodobniej będą w stanie powiedzieć ci, co lubią, a czego nie, które zajęcia spodobałyby się, lub nie, ich przyjaciołom lub rodzinom i dlaczego. A więc bardzo istotne jest, aby młodzi ludzie poczuli się związani z zajęciami, to sprawi, że wezmą odpowiedzialność za projekt. Wzbudzi też w nich przekonanie, że projekt jest ich własnością. Młodzi ludzie powinni być równorzędnymi partnerami na etapie planowania, wdrażania i oceny projektu.

² Dzięki uprzejmości Flamandzkiej Rady Młodzieży – JeP. Web: www.vlaamsejeugdraad.be



Praktyka – konkretny przykład

Na północy Hiszpanii otwarto nowy młodzieżowy ośrodek kultury w jednej z biedniejszych dzielnic miasta. Niestety z powodu braku środków w ciągu roku zmniejszono liczbę personelu i z wielu zajęć trzeba było zrezygnować. Pewnego dnia kilku młodych ludzi zwróciło się do wychowawców z prośbą o przedłużenie czasu otwarcia ośrodka. Wychowawcy powiedzieli, że zostały tylko dwie osoby spośród personelu i dlatego przedłużenie czasu otwarcia ośrodka nie jest możliwe. Wtedy młodzież zaproponowała pomoc w zorganizowaniu zajęć oraz znalezieniu ludzi do prowadzenia tych zajęć, których sami nie byli w stanie przeprowadzić. Wychowawcy przyjęli ofertę i projekt ruszył. Początkowo było wiele problemów, ponieważ, mimo dobrych chęci obu stron, personel czuł się zbyt odpowiedzialny i nie potrafił w pełni przekazać uprawnień młodzieży. Młodzi ludzie z kolei mieli problemy z przestrzeganiem ustalonych godzin pracy, punktualnością i rzetelnością. Po czterech miesiącach doszło do poważnego konfliktu w ośrodku i wszyscy zainteresowani zasiedli do rozmów. Zapadły nowe ustalenia, wyraźnie rozdzielono obowiązki i rozpoczęto realizację nowego projektu: zabawy ulicznej dla całej okolicy organizowanej przez młodzieżowy ośrodek kultury. Po zebraniu wszyscy byli podekscytowani, ponieważ zdawali sobie sprawę, że porażka oznaczałaby koniec ośrodka. Ponadto, zdawali sobie sprawę, że ośrodek naprawdę wiele dla nich znaczy i że byłoby im trudno zaakceptować jego likwidację. Młodzi ludzie zrobili wszystko, aby zaangażować całą okolicę, przewyciężając tym samym lęk przed zwróceniem się o pomoc do właścicieli sklepów, władz lokalnych i innych mieszkańców. Nie trzeba dodawać, że zabawa odniosła wielki sukces. Dzięki niej ośrodek młodzieżowy na trwałe zaistniał w okolicy, a liczba personelu zwiększyła się czterokrotnie.

Rozpoczynając zajęcia lub projekt z młodymi ludźmi o mniejszych szansach (a być może młodymi ludźmi w ogóle), możesz skorzystać z następującej listy kontrolnej, która pomoże ocenić, czy proponowane przez Ciebie zajęcia rzeczywiście są dostępne dla wszystkich. Ta lista również nie jest kompletna i może nie mieć zastosowania w każdej sytuacji, ale może służyć jako punkt wyjścia, a następnie zostać dostosowywana do nowych okoliczności pojawiających się w trakcie realizacji projektu.

Lista kontrolna przed zajęciami

- Poznaj grupę, do której chcesz dotrzeć, jej potrzeby i zainteresowania, pochodzenie kulturowe, wizje przyszłości, sytuację rodzinną.
- Wykorzystaj różne sposoby i miejsca, aby poinformować ludzi o swoich zajęciach, dostosuj je do grupy („z ust do ust”, plakaty w szkole, dom kultury, supermarkety, bary, ulice, media lokalne).
- Sprawdź, kto brał udział w podobnych zajęciach w przeszłości (grupa wiekowa, płeć, kultura lub wszystkie wymienione czynniki) i przeanalizuj, dlaczego inni (przyjaciele, bracia/siostry, młodzi ludzie w okolicy) nie brali udziału.
- Usuń wszystkie praktyczne bariery (ustal ramy czasowe, zmniejsz przeszkody finansowe, zadbaj o dostępność miejsca, itd.).
- Upewnij się, że zajęcia są atrakcyjne (lub ostatecznie postaraj się, aby się takimi wydawały). Kilka małych rzeczy (drink za darmo, wstęp na halę sportową, czapka lub firmowy T-shirt) może przekonać ich do przyjścia.
- Dobierz odpowiednich pracowników młodzieżowych do grupy i tematu zajęć, weź pod uwagę względy kulturowe, wiekowe, płci lub religijne.
- Upewnij się, że osoby, które mogą odnieść korzyści z zajęć (rodzice, nauczyciele, sąsiedzi), wiedzą o nich i je popierają.
- Przedstaw projekt stosując formę lub metodę pasującą do grupy docelowej i tematu zajęć (edukacja rówieśnicza, wideo, projekt badawczy, dyskusja, itd.).
- Upewnij się, że zajęcia stanowią wyzwanie, ale nie są zbyt trudne.
- Dostosuj zajęcia do umiejętności młodych ludzi.
- Połącz zajęcia z zainteresowaniami młodzieży.
- Zaangażuj młodych ludzi w opracowanie i wdrożenie całych zajęć.
- Upewnij się, że młodzież rozumie, czego może oczekiwać od projektu i czego wymaga się od niej.



Pamiętaj, że sukces niekoniecznie da się powtórzyć. Projekt, który powiódł się kilka lat temu, może nie sprawdzić się w tym roku. Musisz wciąż badać istniejące przeszkody, potrzeby grupy, do której chcesz dotrzeć, weryfikować cele, analizować swoją pozycję wobec zaangażowanych w projekt ludzi. Radość z pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach polega na tym, że rzadko są oni przewidywalni. Inicjatywy młodzieżowe często nie tylko odnoszą sukces, ale z czasem przeradzają się w stałą działalność. Młodzi ludzie rozwijają w sobie motywację, a uczestnicząc w projekcie, odnajdują drogę do rynku pracy. Zdobywają pewne umiejętności zawodowe i życiowe, a dzięki temu znajdują pracę, która jest najlepszym sposobem ich integracji ze społeczeństwem.

Praktyka – konkretny przykład

W wielu krajach trudno jest uprawiać sport z powodu braku infrastruktury i sprzętu. Sytuacja ta daje się we znaki przede wszystkim młodym ludziom. Z kolei w innych krajach, na przykład we Francji, część sprzętu sportowego często po prostu się wyrzuca. W tej sytuacji, grupa młodych ludzi wpadła na pomysł odzyskiwania i odnawiania starego sprzętu, a następnie wysyłania go za granicę. Po roku prac przygotowawczych wystartował projekt w ramach „Inicjatyw Młodzieżowych” (Program MŁODZIEŻ). W czerwcu 2000 r. zorganizowano warsztat odnawiania sprzętu sportowego pod nazwą „Sport sans frontieres”. Obecnie jest to organizacja pozarządowa, która rozwinęła się na bazie projektu stworzonego i prowadzonego przez grupę młodych ludzi, którzy otrzymali szansę realizowania własnych pomysłów. Do chwili obecnej w ramach warsztatów przeszkolono około 40 osób, a 25 znalazło zatrudnienie.

3.3. Motywacja

Wszystko było przygotowane: Steve rozłożył ulotki reklamowe we wszystkich możliwych punktach miasta, rozmawiał z ludźmi, namówił przyjaciół, aby przyszli tego wieczora, a nawet udzielił wywiadu w lokalnym radiu. Spotkanie miało rozpocząć się o ósmej, ale Steve był na miejscu już o siódmej, ustawił krzesła, zaparzył kawę i przejrzał jeszcze raz notatki. Peter przyszedł o wpół do ósmej i przyniósł dziesięć ciast. Włał pierwsze dziesięć filiżanek kawy i pokroił jedno ciasto na równe kawałki, podczas gdy Steve nerwowo zdejmował niewidzialne nitki ze swojego swetra.

O ósmej nikogo jeszcze nie było. Steve otworzył drzwi i z ciekawością przyglądał się wyludnionym ulicom. Wszedł z powrotem do środka, wypił filiżankę kawy i zjadł trochę ciasta uśmiechając się do Petera. Minęło piętnaście minut, pół godziny. Pierwszy termos kawy był już pusty, a wciąż nikt się nie pojawił. Dziewiąta. Peter zaczął znowu składać krzesła i usiadł obok Steve'a na stole. Steve uśmiechnął się do niego i powiedział „Cóż, jest nas już dwóch.”

Motywowanie młodych ludzi może być trudnym i czasami frustrującym zadaniem, ale przy odrobinie przygotowania i odpowiednim nastawieniu, wysiłek może zostać uwieńczony sukcesem. Dla powodzenia projektu kluczowe znaczenie ma twoja energia i entuzjazm. Pozytywne nastawienie i umiejętność powiedzenia „Cóż, jest nas już dwóch” jest jednym z głównych czynników motywacji. Jeśli sam jesteś zmotywowany, jesteś w stanie zmotywować również innych.

Pakiet szkoleniowy *Wolontariat międzynarodowy* zawiera rozdział poświęcony motywowaniu młodych ludzi. Motywowanie jest w nim określane mianem walki o „zasoby” młodych ludzi: energię, ekscytację, entuzjazm i wysiłek (*ang. E-forces: Energy, Excitement, Enthusiasm and Effort – przyp. tłum.*). Młodzi ludzie zaangażują swoje zasoby jedynie wtedy, gdy uznają, że w zamian będą mogli liczyć na zaspokojenie swoich potrzeb. Pracownicy młodzieżowi w ramach swoich projektów mają do dyspozycji różne sposoby zaspokojania tych potrzeb.

- *Potrzeby społeczne:* młodzi ludzie poszukują rozrywki, statusu społecznego, uznania, poczucia przynależności do grupy.
- *Korzyści pragmatyczne:* młodzi ludzie chcą widzieć sens swoich działań, bez względu na to, czy jest to uzyskanie dostępu do sali sportowej, zdobycie nowych umiejętności, które można umieścić w CV, czy wyjazd za granicę w ramach projektu.



- *Korzyści psychologiczne:* młodzi ludzie wciąż poszukują własnej tożsamości i własnej drogi życiowej; pragną się wyróżniać i potrzebują poczucia własnej wartości (zob. 6.4. *Budowanie poczucia własnej wartości*);
- *Korzyści materialne:* młodzi ludzie są czasami zainteresowani niewielkimi korzyściami materialnymi, takimi jak firmowy T-shirt, bezpłatny drink czy niewielki upominek. Korzyści te nie powinny być postrzegane jako przekupstwo. Mogą one po prostu być sposobem na pozyskanie młodzieży na samym początku, a gdy już młode osoby zaczną aktywnie uczestniczyć w projekcie, jest nadzieja, że dostrzegą także inne korzyści z uczestnictwa.

Dla młodych ludzi psychologiczne rozważania będą prawdopodobnie miały niewielkie znaczenie. Do zadań osoby pracującej z młodzieżą należy przełożenie tych rozważań na język grupy. Zamiast wykładu na temat „świadomości międzykulturowej”, pracownik młodzieżowy może, na przykład, zorganizować wycieczkę do innego kraju w celu wzięcia udziału w konkursie break-dance. Lepiej niż rozmowa o „zdo-bywaniu umiejętności organizacyjnych” trafi do młodych ludzi pomysł zbudowania nowej rampy do jazdy na deskorolce.

Jeśli aktywnie zaangażujemy młodych ludzi w zajęcia ukierunkowane na osiągnięcie tych celów, damy im szansę rozwijania zainteresowań i umiejętności oraz zastosowania ich w praktyce. Jeśli pozwolimy im zdecydować, czego chcą i w jaki sposób zamierzają to osiągnąć, będą odbierać zajęcia jako coś „swojego” i będą czerpali z nich większe korzyści. Zadaniem pracownika młodzieżowego jest więc tworzenie ram organizacyjnych, motywowanie, wspieranie i doradzanie, jeśli to konieczne, ale również powstrzymanie się od ingerencji, jeśli młodzi ludzie mogą poradzić sobie sami. Sukces często zależy od tego, na ile młodzi ludzie uznają projekt za „swój” i poczują się za niego odpowiedzialni.

Praktyka – konkretny przykład

W roku 2001 niewielka grupa, składająca się głównie z młodych ludzi, zorganizowała demonstrację przeciwko polityce rządu holenderskiego wobec Wysp Molucca. Mimo tego że nie uczestniczyło w niej zbyt wiele osób, gdy do akcji wkroczyły oddziały prewencyjne policji w pełnym rynsztunku, demonstracja wymknęła się zupełnie spod kontroli. Młodzi ludzie poczuli się sprowokowani agresywnym wyglądem policji, a reakcja policji była zgodna z przewidywaniami demonstrantów.

Rok później zapowiedziano kolejną demonstrację. Tym razem organizatorzy i policja najpierw omówili sprawę i zawarli umowę: policja użyje zwykłych funkcjonariuszy, oddziały prewencyjne nie będą widoczne, a komitet organizacyjny wyznaczy spośród demonstrantów siły porządkowe, które odpowiedzialne będą za spokojny przebieg demonstracji. Mimo że demonstracja okazała się niezupełnie pokojowa, siłom porządkowym lepiej udało się zapanować nad tłumem niż rok wcześniej policji.

Aby aktywne zaangażowanie stało się pozytywnym doświadczeniem należy spełnić kilka warunków:

- **Młodych ludzi należy traktować poważnie.** Należy ich zachęcić do uczestnictwa w zajęciach i dzielenia się opiniami. Powinni otrzymać jasne informacje zwrotne dotyczące swoich opinii i pomysłów. Dzięki temu będą znali wasze oczekiwania.
- **Obie strony powinny dzielić się odpowiedzialnością.** Młodym ludziom należy przekazać część odpowiedzialności. To da im poczucie, że projekt „należy do nich”. Pracownicy młodzieżowi nie powinni jednak pozostawiać młodzieży samej sobie. Nadal są odpowiedzialni za młodych ludzi, z którymi pracują oraz za przebieg i wynik projektu. Oznacza to, że trzeba przewidzieć odpowiednie szkolenie dla osób zaangażowanych w projekt.
- **Należy dopuścić różnorodność.** Pracownik młodzieżowy powinien upewnić się, że każdy ma możliwość wzięcia udziału w projekcie (zob. 3.1. *Przeszkody*). Możliwości trzeba dostosować do wszystkich młodych ludzi, bez względu na to, z jakich środowisk się wywodzą i jakie zainteresowania lub umiejętności posiadają.



- **Na projekt należy przeznaczyć wystarczającą ilość czasu i pieniędzy.** Młodzi ludzie o mniejszych szansach nie zapukają do twoich drzwi, aby włączyć się w proponowane przez ciebie zajęcia. Przekonanie ich do aktywnego uczestnictwa wymaga czasu i wysiłku (które mają swoją cenę). Należy więc odpowiednio zaplanować zarówno pracę, skład osobowy, jak i finanse projektu.
- **Doświadczenia należy ocenić, a wyniki efektywnie wykorzystać.** Wszystkie zajęcia i osoby w nie zaangażowane wymagają oceny. Dotyczy to uczestników projektu, pracowników młodzieżowych i innych osób związanych z projektem (mogą to być rodzice, nauczyciele, trenerzy piłki nożnej, itd.). Sugestie, co można by zrobić lepiej, należy rozważyć i wykorzystać w przyszłych projektach.
- **Zajęcia nie powinny być pojedynczymi wydarzeniami.** Jeden projekt młodzieżowy nie zmieni świata. Jeśli młodzi ludzie zebrali wiele doświadczeń podczas realizacji projektu, ważne, aby nie tracić impetu. Projekt jest jedynie jednym z etapów długiej drogi, a rolą pracownika młodzieżowego jest dalej kroczyć tą drogą w kierunku celu obranego przez młodą osobę (zob. 4.3. *Różne konteksty pracy*).
- **Praca z młodzieżą nie jest zawieszona w próżni.** Zajęcia młodzieżowe rzadko obejmują tylko i wyłącznie młodych ludzi. Powinny być one również w jakiś sposób związane ze społecznością, w której żyje młodzież. Projekty z udziałem lokalnej społeczności stanowią pomost pomiędzy młodzieżą a resztą społeczeństwa często pomagają przezwyciężyć nieufność i podejrzliwość pomiędzy obiema grupami. Przykładem takich właśnie zajęć są warsztaty teatralne, które mogą wymagać pomocy rodziców lub nauczycieli w przygotowaniu kostiumów, oświetlenia, tekstów, itd. W wyniku wspólnych działań powstaje przedstawienie, które wystawiane jest przed całą społecznością.

3.4. Atrakcyjne zajęcia

Praktyka – konkretny przykład

„Hip hop session 2001: des fresques pour dynamiser la ville” – tak nazywał się projekt młodzieżowy zrealizowany w Brukseli w ramach Akcji 3 programu MŁODZIEŻ („Inicjatywy Grupowe”). Celem projektu było wykonanie malowidła ściennego poświęconego zagadnieniom prewencji (np. kradzieży samochodów, bezpieczeństwa na drogach, ochrony środowiska) w kontekście prawnym. W tym celu osoby w wieku 18-25 lat z dwóch gmin brukselskich za zgodą jednej z gmin (Auderghem) ozdobiły malunkami graffiti zdewastowaną stację metra. Młodzi ludzie wykazali aktywne zaangażowanie na każdym etapie projektu: spotkań przygotowawczych, badania możliwości zdobycia funduszy (prywatnych i publicznych), aktywnego uczestniczenia w warsztacie, itd. Są dumni z wyników projektu i tego, że ruch graffiti zyskał uznanie jako atrakcyjna dziedzina sztuki. Graffiti to nie tylko wandalizm. Ta forma sztuki wyzwala ekspresję i kreatywność, które wykraczają poza zwykły protest. Projekt dał młodym ludziom pochodzącym z różnych środowisk społecznych i ekonomicznych, ale o podobnej potrzebie ekspresji, możliwość spotkania się i wzięcia udziału w atrakcyjnych zajęciach.

Jedno jest pewne: jeśli chcesz, aby młodzi ludzie o mniejszych szansach włączyli się w twoje zajęcia, musisz zaoferować im coś, co uznają za atrakcyjne. Często przyciągają ich aktywne warsztaty i wydarzenia, które ich inspirują i mają związek z wybieranymi przez nich formami spędzania wolnego czasu. Do zadań pracownika młodzieżowego należy włączenie nieformalnych doświadczeń edukacyjnych w zajęcia, które wydają się mieć charakter czysto rozrywkowy. Uczestnicy nie muszą sobie nawet zdawać sprawy z tego ukrytego planu.

Prowadząc zajęcia edukacyjne, pracownicy młodzieżowi chcą rozszerzać horyzonty i umiejętności młodych ludzi. Zgodnie z „trzema czynnikami powodzenia” (wyzwanie, możliwości i związek), zajęcia powinny odrywać młodych ludzi od rutynowych czynności i oferować im możliwość spróbowania lub nauczenia się czegoś nowego. Jeśli jednak oczekiwania będą zbyt wygórowane, młodzież z pewnością się wycofa.



Sytuację tę możemy porównać do domku w lesie. Zwykle młodzi ludzie pozostają w domku – w strefie bezpieczeństwa. Praca z młodzieżą ma na celu wyciągnięcie ich z codziennej rutyny do strefy przygody, aby spróbowali czegoś nowego. To właśnie w strefie przygody młodzi ludzie mogą eksperymentować i uczyć się w bezpiecznym otoczeniu. Ale jeśli wyprowadzimy ich zbyt daleko w las, wpadną w panikę. Pobiegną z powrotem do domu i w przyszłości trudniej będzie ich z niego wyciągnąć.



Zadaniem osób pracujących z młodzieżą jest zaoferowanie zajęć obejmujących element przygody (aby rozszerzyć nieco zakres działań, do których młodzi ludzie przywykli). Należy jednak respektować przy tym granice każdego człowieka. Nikt nie może być zmuszany do przekroczenia granic, których nie chce przekraczać. Dobrym przykładem tego rodzaju zajęć są tak zwane szkoły przetrwania, gdzie ludzie uczą się współpracy, nabywają i stosują nowe umiejętności oraz muszą ufać sobie nawzajem, aby zrealizować wszystkie zadania. Ale również w zwykłym otoczeniu granice te można przesuwać dzięki atrakcyjnym zajęciom. Mogą to być na przykład: muzyka, sport, sztuka uliczna, teatr i multimedia lub połączenie tych elementów (zob. *Przykłady zajęć stanowiących wyzwanie*).

Praktyka – konkretny przykład

Pewną nauczycielkę tańca od lat fascynowali młodzi ludzie jeżdżący na deskorolkach, których widywała na jednym z głównych placów miasta. Intrygowała ją ich muzyka, ruchy, skoki i szybkość, z jaką się poruszali. Chociaż w tym czasie prowadziła głównie zajęcia z tańca brzucha z grupą dziewcząt w młodzieżowym domu kultury, zastanowiła się, w jaki sposób namówić skatów, do jakiejś formy występu. Eksperymentowała trochę w czasie swoich zajęć i odkryła, że taniec brzucha nie musi być ograniczony wyłącznie do muzyki arabskiej. Wkrótce udało jej się namówić zarówno chłopców jeżdżących na deskorolkach, jak i dziewczęta uczące się tańca brzucha do przygotowania wspólnego występu. Zbliżenie do siebie obu grup dało sposobność rozszerzenia umiejętności młodych ludzi i wystąpienia na scenie.

Przykład ten pokazuje, że dobre kontakty pomiędzy pracownikiem młodzieżowym i ludźmi pracującymi w centrach sportowych, klubach, szkołach (tańca) i innych miejscach, w których spotyka się młodzież, mogą być źródłem ogromnej satysfakcji. Wiele zajęć trudno jest rozpocząć indywidualnie, więc dlaczego nie wykorzystać już istniejącej infrastruktury i wiedzy?



Przykłady zajęć stanowiących wyzwanie

- **Zajęcia muzyczne:** Daj młodym ludziom możliwość korzystania z sali prób lub spróbuj znaleźć ją wraz z nimi, jeśli młodzieżowy dom kultury nie może jej zagwarantować. Zmotywuj ich do udziału w lokalnych konkursach talentów, zabawach szkolnych lub festynach. Pomóż młodym ludziom założyć zespół, nawiązać współpracę z artystami reprezentującymi inne formy aktywności lub zebrać pieniądze na instrumenty albo podróże.
- **Sport:** Współpracuj z centrami sportowymi, negocjuj z trenerami lub lokalnymi władzami zniżki na uczestnictwo w zajęciach. Sztuki walki i sporty ekstremalne często są dla młodych ludzi bardzo atrakcyjne. Spróbuj znaleźć wolontariuszy, ludzi z sąsiedztwa, którzy będą trenowali z młodymi ludźmi. Jeśli chodzi o sporty uprawiane na świeżym powietrzu, takie jak piłka nożna, rolki, deskorolka, kolarstwo górskie czy koszykówka, pracownik młodzieżowy może wynegocjować z lokalnymi władzami odpowiednie miejsce i sprzęt. Można zachęcać młodych ludzi do organizowania konkursów lub wymiany doświadczeń z podobnymi grupami z innych dzielnic.
- **Sztuka uliczna:** Break dance i street dance są wciąż bardzo popularne i przyciągają wielu młodych ludzi. Pracownik młodzieżowy może zorganizować zajęcia taneczne zapewniając miejsce prób, nawiązując kontakty ze szkołami tańca i zachęcając do współpracy z bardziej klasycznymi grupami tańca. Inne formy sztuki ulicznej mogące stać się interesującymi i pełnymi wyzwania zajęciami, szczególnie we współpracy ze społecznością lokalną, to zonglerka lub graffiti, a także ich połączenie z innymi dyscyplinami, takimi jak muzyka (muzycy uliczni), sport (deskorolka, rolki) lub teatr (teatr uliczny, żywe posągi).
- **Teatr:** teatr daje ludziom możliwość bycia kimś innym, ucieczki od świata, czasami znalezienia kreatywnych rozwiązań dla własnych problemów poprzez spojrzenie na nie z innej perspektywy. Szczególnie aktywne formy teatru, które nie wymagają nauki długiego tekstu na pamięć, na przykład teatr improwizacyjny lub sporty teatralne, mogą być wykorzystywane z powodzeniem w zajęciach z młodymi ludźmi. Pracownik młodzieżowy może oferować młodzieży swoją pomoc w osiągnięciu ostatecznego celu – wystawieniu spektaklu.
- **Multimedia:** Komputer, wideo, radio, fotografia również trafiają do młodych ludzi. Media te można z powodzeniem wykorzystywać w zajęciach. Posiadają one również oczywistą wartość prezentacyjną. Uczestnicy mogą zostać poproszeni o nakręcenie filmu wideo, zrobienie strony internetowej, serii wywiadów lub fotografii okolicy, sportretowania własnego życia lub życia kogoś im bliskiego, być może we współpracy i przy wsparciu lokalnej stacji radiowej lub telewizyjnej czy gazety. Możliwe jest również prowadzenie kursów komputerowych na zasadzie edukacji rówieśniczej i redagowanie stron internetowych młodzieżowego domu kultury.

Praktyka – konkretny przykład

W Portugalii dwunastu młodych ludzi (w wieku 19-32 lata) złożyło propozycję projektu w ramach „Inicjatyw Grupowych”. W grupie znalazła się pielęgniarka, dwóch policjantów, jeden nauczyciel, jeden urzędnik państwowy i stolarz. Pozostałe osoby były uczniami szkoły średniej lub studentami. Grupa zdecydowała się opracować i zrealizować projekt, którego głównym celem było zorganizowanie w ubogiej wiejskiej okolicy zajęć pozalekcyjnych dla młodych ludzi. Proponowane przez nich zajęcia obejmowały wiele dziedzin: wystawy, konkursy literackie i rysunkowe, koncerty, prezentacje kuchni i zwyczajów innych krajów strefy Euro, jak również spotkania informacyjne dotyczące nowej waluty, kino na świeżym powietrzu, wydawanie czasopisma, w którym młodzi ludzie mogliby wyrażać swoje opinie i prezentować swoje umiejętności, tradycyjne zajęcia w postaci gier i zabaw sportowych. Po zakończeniu projekt został bardzo pozytywnie oceniony. Efektem, jaki przyniosły te działania w społeczności lokalnej, było nie tylko uczestnictwo w zajęciach. Pojawiły się również pewne korzyści długoterminowe. Grupa młodzieży pozyskała do współpracy partnerów i nawiązała nowe kontakty. Młodzi ludzie uznali, że zajęcia te przyczyniły się do integracji młodzieży w środowisku wiejskim.