

## 4. Młodzi ludzie w różnych kontekstach

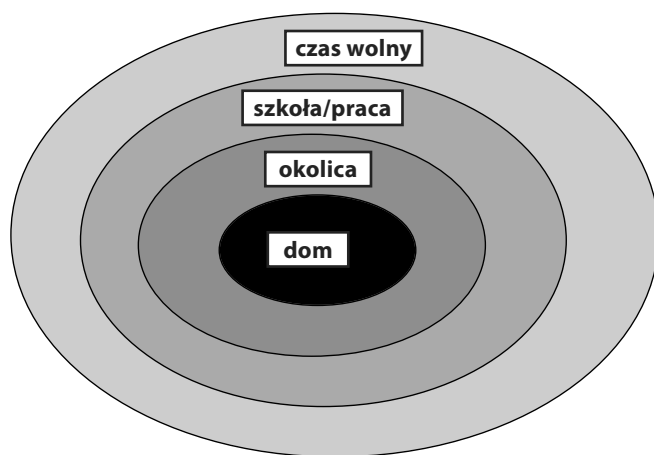


Integracja społeczna

### 4.1. Młodzi ludzie w swoich wspólnotach

Młodzi ludzie nie żyją w próżni. Są częścią struktury społecznej składającej się z wielu osób (rodziców, nauczycieli, trenerów, pracodawców, itp.), które posiadają odmienne oczekiwania wobec młodzieży i którzy wchodzi z nią w różne interakcje. Chociaż obowiązkiem pracowników młodzieżowych jest przede wszystkim praca z młodymi ludźmi, nie sposób pominąć wpływu, jaki wywiera na nich otoczenie.

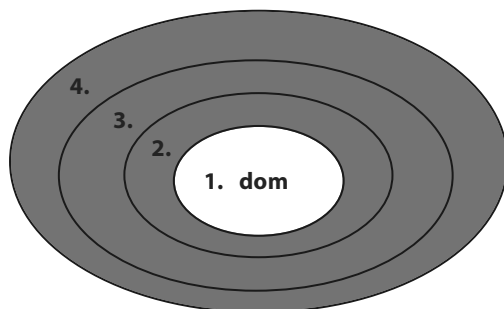
Han Paulides (1997) dzieli świat młodych ludzi na cztery obszary:



We wszystkich czterech obszarach młodzi ludzie stykają się z różnymi osobami: przyjaciółmi, rodzicami, kolegami, innymi uczniami/studentami, sąsiadami, właścicielami sklepów, policjantami, nauczycielami, trenerami, itd. Wszyscy ci ludzie wpływają na ich zachowania. Dlatego przygotowując projekty z udziałem młodych ludzi, pracownik młodzieżowy powinien zadbać o zdobycie poparcia tych osób. Są one również cennym źródłem informacji o młodzieży i jej świecie. Należy w tym miejscu zastanowić się, w jaki sposób najlepiej przekonać tych ludzi do tego, co robimy.

Pracownikom młodzieżowym nie jest łatwo odnaleźć się w tej pajęczynie relacji. Powinni więc jasno i uczciwie wyjaśnić młodym ludziom, jaką pełnią wobec nich rolę; na czym ona polega, a na czym nie. Rozmawiając lub współpracując z osobami z otoczenia młodych ludzi, pracownicy młodzieżowi powinni wyraźnie określać, na czym polega ich zadanie. To bardzo pomaga w budowaniu zaufania, zarówno w relacjach z młodymi ludźmi, jak i ich otoczeniem (zob. 6.3. *Budowanie zaufania*). Całość pracy pracownika młodzieżowego musi opierać się na wzajemnym zaufaniu.

Cztery różne środowiska młodych ludzi, zdefiniowane przez Paulidesa, można analizować na wiele różnych sposobów i z wielu punktów widzenia. Poniżej przedstawiono przegląd najważniejszych strategii.



Pierwszą część tworzą osoby bezpośrednio otaczające młodych ludzi: ich rodzina. Należy utrzymywać dobre stosunki w tą grupą, ponieważ udział młodego człowieka w twoich zajęciach może być uzależniony od tego, czy rodzina zaakceptuje twoją pracę. Sposobem na pozyskanie poparcia rodziców może być zorganizowanie dni „otwartych drzwi”, wizyty domowe lub godziny konsultacyjne. Weź pod uwagę, że czasami

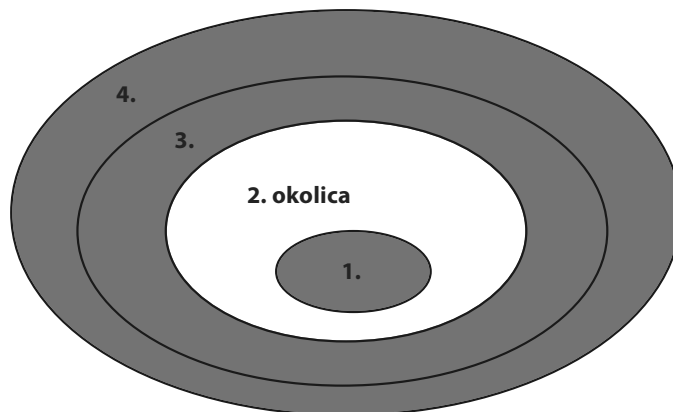




będzie to wymagało wytrwałości, ponieważ rodzice mogą napotykać bariery w kontakcie z tobą, takie jak: brak czasu, trudności językowe, obowiązki domowe lub brak zaufania do oficjalnych instytucji mieszających się w ich życie. Jednym ze sposobów obejścia tych przeszkód jest spotkanie się z rodziną w neutralnych miejscach, takich jak domy kultury, rozmowa z ludźmi na ulicach oraz przekonanie ich o twojej stałej obecności i gotowości do pomocy. Ważne jest, aby rodzice cię poznali i zauważyli, że podejmujesz działania, zmierzające do zbudowania relacji opartej na zaufaniu.

#### **Praktyka – konkretny przykład**

Pewien młodzieżowy dom kultury zainicjował z młodymi ludźmi dyskusję na temat ich rodziców. Podsumowując dyskusję, młodzież stwierdziła, że rodzice zazwyczaj powtarzają, że chcą jedynie, aby ich dzieci były szczęśliwe. Praktyka jest taka, że głównie „nakazują” im być szczęśliwymi. Młodzi ludzie mówili, że ich rodzice nie rozumieją, że palenie, noszenie obcisłych dżinsów, niewracanie do domu na noc lub umawianie się z chłopakiem, który nie skończył szkoły, może czynić człowieka szczęśliwym. Nastąpiła zażarta dyskusja, ponieważ niektórzy młodzi ludzie nie mogli zrozumieć, jak innym może sprawiać przyjemność palenie papierosów lub noszenie dziwacznych ubrań, ale w końcu zgodzili się, że wszystko jest kwestią naszego własnego wyboru. Następnie zdecydowali, że przygotują spektakl na ten temat i wystawią go przed swoimi rodzicami i innymi osobami. Dla niektórych młodych ludzi sztuka okazała się sposobem na ponowne nawiązanie dialogu z rodzicami w sposób nieco bardziej konstruktywny niż dotychczasowe kłótnie i na osiągnięcie wzajemnego zrozumienia.



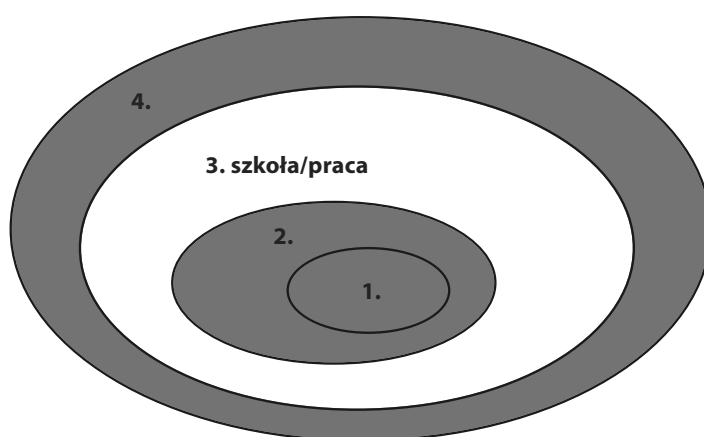
Nawiązanie dobrych stosunków z osobami mieszkającymi w tej samej okolicy, co młodzi ludzie, jest również ważne dla powodzenia twojej pracy. Gdy relacje te będą dobre, osoby te będą chętniej okazywać pomoc w razie konieczności oraz zwracać się do ciebie, gdy pojawią się problemy. Dla powodzenia twoich zajęć poparcie tych ludzi jest bardzo ważne. Jednym ze sposobów budowania pozytywnego wizerunku w okolicy jest zaangażowanie lokalnego radia, telewizji i gazet. Im więcej każdy, nie tylko młodzi ludzie, wie o twoich zajęciach i im bardziej czuje się zaangażowany w twoją pracę, tym lepiej dla ostatecznego jej wyniku.

#### **Praktyka – konkretny przykład**

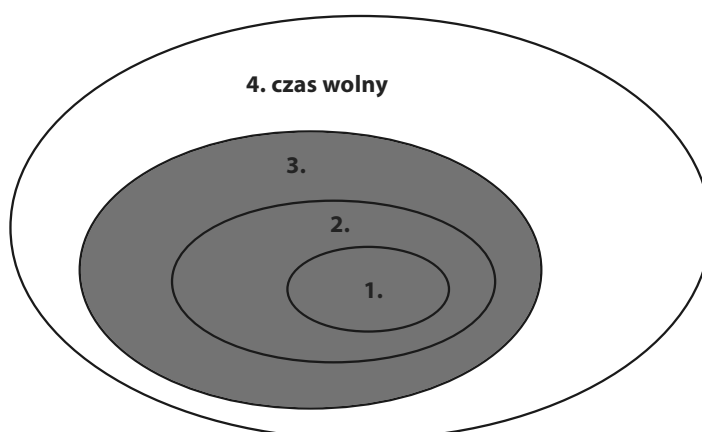
W roku 1999 zorganizowano obóz letni w niewielkiej miejscowości w Czechach. Ponieważ oznaczało to inwazję cudzoziemców na miasteczko, niezbędne było zaangażowanie ludzi ze społeczności lokalnej. Zaproszono młodych ludzi do przyłączenia się do obozu, nauczycieli z miasteczka poproszono o tłumaczenie, a miejska jadalnia przygotowała posiłki. Obóz rozpoczął się od zwiedzania miasteczka przez uczestników pod przewodnictwem burmistrza oraz z towarzyszeniem dziennikarza lokalnej gazety. W ostatnim tygodniu zorganizowano mecz piłki nożnej pomiędzy przyjezdnymi a lokalną drużyną. Każdy w wiosce był świadomy obecności turystów i zaangażowany w ten czy inny sposób. Dlatego też młodzi ludzie nie byli postrzegani jako intruzi, ale witani jako goście.



Inną grupą żyjącą w bezpośrednim otoczeniu ludzi, do których chcesz dotrzeć są ich rówieśnicy – przyjaciele i znajomi. Rówieśnicy są ważni, ponieważ ich opinia może wpłynąć na ocenę twoich zajęć przez młodego człowieka. Jeśli uda ci się przekazać komunikat, że twoje zajęcia to dobra zabawa oraz że można się na nich jednocześnie nauczyć czegoś ciekawego, szanse, że młodzi ludzie przyłączą się do projektu, gwałtownie wzrosną. Lokalne media mogą również odegrać ważną rolę w budowaniu wizerunku twoich zajęć, a więc wykorzystaj także i je.



Szkoły mogą dostarczać osobie pracującej z młodzieżą podstawowych informacji o okolicy, począwszy od liczby młodych ludzi, poprzez strukturę kulturową, liczbę osób opuszczających szkołę, a na poziomie nauczania skończywszy. Ale możesz również rozważyć współpracę z nauczycielami, a nawet pracodawcami, organizując programy edukacji nieformalnej. Dodatkową zaletą posiadania dobrych kontaktów w szkole jest możliwość korzystania ze sprzętu i pomieszczeń szkolnych. Minusem może być jednak to, że młodzi ludzie są negatywnie nastawieni do szkoły i niechętnie będą spędzać w niej swój wolny czas. Niezbędne jest więc uważne planowanie i rozważanie.



Czwartym sektorem, w którym poruszają się młodzi ludzie, jest sektor czasu wolnego. Praca z młodzieżą może być również umiejscowiona w tym obszarze. Tworzenie relacji z innymi ludźmi podczas organizowania zajęć w czasie wolnym bywa bardzo użyteczne, może pozwalać na wymianę pomysłów, doświadczeń i zasobów odnoszących się do pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach. Omówimy tę kwestię w 4.2. *Nawiązywanie partnerskich stosunków.*



### Praktyka – konkretny przykład

Klub wolontariuszy „Uśmiech” rozpoczął pracę w 2001 r. jako nieformalna grupa współpracujących ze sobą młodych ludzi w niewielkim miasteczku w południowo-wschodniej Polsce. Większość uczestników stanowili uczniowie szkoły średniej. Pomysł realizacji inicjatywy grupowej pojawił się, gdy nominowano nowego dyrektora miejscowego domu kultury. Biało-brzezi, miasto, w którym realizowano projekt, nie oferuje wielu możliwości ani ludziom młodym, ani dorosłym. Nie ma kina, basenu, parków ani innych miejsc (oprócz dyskotek czy pubów), gdzie młodzież mogłaby spędzać wolny czas po szkole. Nie ma również miejsca, w którym młodzież w trudnej sytuacji rodzinnej mogłaby znaleźć schronienie i odrobić lekcje. Uczestnicy projektu zaczęli zastanawiać się, w jaki sposób zmienić tę sytuację i poprosili dyrektorkę miejscowego domu kultury o pomoc. Zaoferowała im ona pomieszczenia, w których mogli realizować własne projekty. Uczestnicy podzielili się na 5 grup pracujących nad 5 głównymi tematami: nauka, dziennikarstwo, ochrona przyrody, zarządzanie oraz kwestie europejskie. Podstawowym celem projektu była integracja młodzieży z lokalną społecznością oraz stworzenie specjalnego miejsca, gdzie młodzi ludzie mogliby spędzać wolny czas. Młodzi wolontariusze chcieli również zająć się młodzieżą o trudnej sytuacji rodzinnej i pomóc jej w odrabianiu prac domowych, zorganizować zajęcia pozaszkolne, takie jak taniec, warsztaty komputerowe, malarstwo, rysunek, itd. Zajęcia przygotowane w ramach projektu obejmowały: planowanie grupowe (wszyscy członkowie byli zaangażowani w proces planowania), warsztat dla wolontariuszy (jak pracować z dziećmi), warsztaty dla dzieci prowadzone przez wolontariuszy (języki obce, malarstwo, taniec, itp.) przy udziale władz lokalnych, miejscowych wychowawców i emerytowanych nauczycieli.

Nie można podczas jednego spotkania zbudować dobrych stosunków z różnymi grupami osób z otoczenia młodzieży. Wymaga to długotrwałej inwestycji czasu, wysiłku i zasobów. Należy wykorzystać wszystkie możliwości, aby zbudować zaufanie i wspólnie realizować podobne cele.

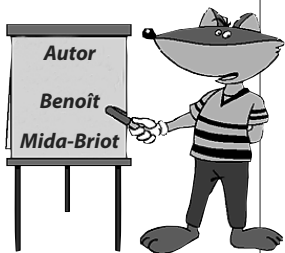
## 4.2. Nawiązywanie partnerskich stosunków

W poprzednim podrozdziale zwróciliśmy uwagę, że ważne jest, aby pracownicy młodzieżowi nie postrzegali młodych ludzi jako żyjących w próżni. Podobnie, jak młodzi ludzie, pracownicy młodzieżowi również nie żyją w próżni. Nie są jedynymi, którzy pracują z młodzieżą. A więc dlaczego nie nawiązać współpracy z innymi profesjonalistami i wolontariuszami, którzy bezpośrednio lub pośrednio pracują z podobną grupą? Współpraca ta może mieć charakter lokalny. Może dotyczyć kwestii organizacyjnych, na przykład negocjowanie z władzami miasta możliwości przeprowadzenia warsztatów w miejskim domu kultury lub uzyskanie pozwolenia na organizację festiwalu na miejskim rynku. Działania takie mogą stać się początkiem współpracy, która, być może, rozrośnie się i przerodzi w trwałe partnerstwo.

Współpraca z innymi powoduje nie tylko zwielokrotnienie wysiłków i pomnożenie zasobów na drodze do osiągnięcia podobnych celów, ale również sprawia, że praca z grupą docelową przybiera bardziej całościowy i kompletny charakter. Ważne jest, aby dzielić się poglądami i doświadczeniami z innymi profesjonalistami zajmującymi się podobnymi kwestiami (na przykład stwarzaniem możliwości tym, którzy zwykle znajdują się na marginesie) i zwiększać motywację do dalszego angażowania się we wspólną sprawę.

Ale prawdziwe partnerstwo to coś więcej niż tylko doraźna współpraca. Wymaga ono zastanowienia się nad tym, co poszczególni partnerzy starają się osiągnąć i w jaki sposób dziedziny, którymi się zajmują wzajemnie się uzupełniają. Proces nawiązywania i utrzymywania roboczych stosunków partnerskich wymaga czasu, wysiłku i zasobów, ale inwestycja ta zwróci się w postaci zwiększonej motywacji, poznania nowych sposobów pracy i wymiany pomysłów.

A więc z kim się przymierzyć? Z osobami, które również pracują z młodzieżą, czyli street-workerami, nauczycielami, pracownikami opieki społecznej, policjantami. Można ich poznać, biorąc udział w spotkaniach lub seminariach poświęconych sprawom społecznym związanym z młodzieżą (integracja, zapobieganie





narkomanii, informowanie o AIDS, itd.). Organizując własne zajęcia, można znaleźć odpowiednie osoby do współpracy, a wspólny wysiłek może przekształcić się w długą współpracę pomiędzy organizacjami.

Zwłaszcza w pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach ważne jest stworzenie relacji partnerskich pomiędzy różnymi organizacjami, ponieważ efekty, jakie daje praca z młodzieżą, mogą znaleźć kontynuację w szkole lub w ramach innych projektów.

### Oto niektóre z wymagań, jakie należy spełnić zanim pozyskacie do współpracy potencjalnych partnerów

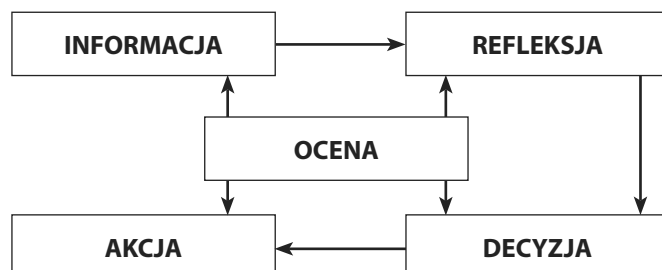
- Partnerzy powinni realizować w swojej pracy wspólne cele, a przynajmniej cele te powinny być zgodne;
- Grupa docelowa (młodzi ludzie o mniejszych szansach) powinna być głównym celem interwencji (zgodnie z argumentami przytoczonymi w 6.1. Etos). Działania powinny przede wszystkim koncentrować się udzieleniu młodym ludziom wsparcia lub pomocy dotyczącej wybranej przez nich drogi życiowej lub ich integracji społecznej;
- Organizacje nawiązujące współpracę oraz władze tych organizacji powinny chcieć nawiązania stosunków partnerskich i starać się znaleźć czas i zasoby umożliwiające taką współpracę;
- Partnerzy powinni kierować się wspólnymi zasadami edukacyjnymi albo przynajmniej różnice pomiędzy nimi powinny dać się pogodzić;
- Etos pracy lub kultura organizacji powinny być ze sobą zgodne;
- Powinny istnieć sprawne kanały komunikacji oraz czas na dyskusję, planowanie, realizację i ocenę partnerstwa.

Jaki będzie pożytek z tych wspólnych wysiłków? Skorzysta na tym na pewno grupa, do której chcesz dotrzeć. Również ty i twoi partnerzy wiele się nauczycie. Odkryjecie różne sposoby współdziałania i wzajemnego uzupełniania się.

### IRDA+E: wytyczne dotyczące nawiązywania stosunków partnerskich

Jeśli nigdy nie współpracowałeś z innymi według modelu opisanego powyżej, przedstawiamy szczegółowy schemat nazywany IRDA+E z ang. information, reflection, decision, action + evaluation. Przeznaczony on jest dla pracowników młodzieżowych pragnących wyjść poza zwykłą, doraźną współpracę. Pomoże on w stworzeniu i wdrożeniu długoterminowych stosunków partnerskich. Wytyczne te mogą wydawać się zbyt formalne i abstrakcyjne, ale posiadają strukturę logiczną, którą możesz wykorzystać do swoich potrzeb.

Warunkiem wstępnym nawiązania stosunków partnerskich jest oczywiście znalezienie jednej lub wielu organizacji lub profesjonalistów zainteresowanych współpracą. W idealnej sytuacji powinni oni spełniać wymagania określone powyżej, ale nie przywiązuj zbytnej wagi do szczegółów. Teraz można rozpocząć prawdziwe zarządzanie partnerstwem. Oto pewne wskazówki i pytania, które należy zadać na każdym z pięciu etapów.





## 1. Etap informacji

Rozpoczynając współpracę, musisz zebrać informacje o tym, dlaczego chcesz współpracować z innymi organizacjami lub profesjonalistami. Możesz spisać motywy nawiązania współpracy, jakimi kieruje się twoja organizacja oraz konkretne potrzeby i zasoby, które można zainwestować w partnerstwo. Sporządź listę następujących kluczowych elementów (oczywiście twoi partnerzy powinni zrobić to samo).

### Pytania

- Czego (ty i twoi koledzy) oczekujecie od partnerstwa?
- Jakie jest stanowisko i zalecenia twoich władz w sprawie takiego partnerstwa?
- Jakich korzyści ze współpracy oczekujesz? Dla grupy docelowej? Dla organizacji?
- Jakie doświadczenia w tworzeniu stosunków partnerskich ma twoja organizacja? Jakie są wasze mocne i słabe strony?
- Jakie zasoby są dostępne (ludzie, czas, miejsce, materiał, budżet)?
- Kto pracuje z młodymi ludźmi o mniejszych szansach i w jaki sposób?
- Czy istnieją zewnętrzne czynniki zmuszające cię do współpracy lub uniemożliwiające ci współpracę (fundusze, polityka, itd.)?
- Czy partnerstwo będzie zrównoważone (równy wkład, równe korzyści, równe zaangażowanie)?

## 2. Etap refleksji

Po zebraniu tych informacji trzeba je porównać i rozważyć różne możliwości współpracy. Wszyscy partnerzy powinni dążyć do uzyskania jednolitego obrazu współpracy, a kwestie kooperacji powinny być dobrze zdefiniowane. W czasie negocjacji powinniście dążyć do wypracowania jednolitego schematu przyszłych wspólnych działań. Powinien on zostać przedstawiony na piśmie w formie dokumentu stanowiącego podstawę decyzji o współpracy. Dokument ten powinien obejmować między innymi następujące zagadnienia.

### Pytania

- Jakie są wspólne cele?
- Jaką formę przybierze partnerstwo (nieformalną, wspólne projekty, grupy robocze, dzielenie się informacjami)?
- Jakie wspólne działania można prowadzić i jakie kroki należy podjąć w celu ich realizacji?
- Jakie kryteria mogłyby zostać zastosowane do oceny partnerstwa oraz z jaką częstotliwością i w jakiej formie powinny być?
- Jak wygląda harmonogram współpracy (jak długo, jak często, terminy, itd.)?
- W jaki sposób rozdzielone zostaną zadania (kto co robi)?
- Jakie są zobowiązania poszczególnych stron (również w kwestii zasobów)?
- W jaki sposób doprowadzić do lepszego poznania się personelu różnych organizacji?
- Jakie są potrzeby szkoleniowe? Czy przewidujesz szkolenie osób zaangażowanych w formie seminariów, kursów, *job shadowing*, spotkań itd.?
- Jaką strategię komunikacyjną można przyjąć (w jaki sposób partnerzy będą się komunikować ze sobą, w jakich sprawach i w jaki sposób będą się na bieżąco dzielić informacjami)?
- Kto będzie koordynował i monitorował współpracę?
- Jak wygląda planowany budżet (przychody i wydatki)?



### Wskazówki

- Należy podkreślać korzyści, jakie odnoszą partnerzy.
- Schemat współdziałania powinien być precyzyjny, ale również dość elastyczny.
- Cele dla każdego etapu powinny mieć formę konkretnych i możliwych do osiągnięcia rezultatów. To pozwoli utrzymać motywację partnerów na wysokim poziomie.
- Należy stawiać realistyczne cele i realistycznie planować pracę.

### 3. Etap decyzji

W procesie podejmowania decyzji dotyczących współpracy uczestniczy nie tylko pracownik młodzieżowy, ale i osoby z organizacji partnerskich. W zależności od struktury różnych zaangażowanych organizacji, będzie to procedura bardziej lub mniej formalna. Niektórzy pracownicy młodzieżowi mogą mieć wolną rękę w decydowaniu o umowach partnerskich, podczas gdy w innych organizacjach niezbędne może okazać się podjęcie decyzji na wielu szczeblach (co oczywiście rodzi konsekwencje z punktu widzenia zarządzania czasem). Jeśli potrzebujesz oficjalnego dokumentu, oto kilka zagadnień, które mogą okazać się przydatne w jego opracowywaniu.

### Propozycje do przedstawienia na różnych poziomach decyzyjnych

- Opisz wspólne przedsięwzięcie, które ma zostać zrealizowane: cele, plan(y) i etapy działania.
- Włącz główne elementy wymienione powyżej, takie jak: harmonogram, podział ról i zadań, zasoby, koordynacja, monitoring i ocena.
- Długość trwania obecnej umowy o współpracy i postanowienia dotyczące możliwych modyfikacji powinny być jasno określone. Rozważ na przykład, w jaki sposób partnerzy mogliby się wycofać z umowy i co stałoby się w takich wypadkach.

### Wskazówki

- Przedstaw precyzyjnie propozycje robocze odpowiednim osobom podejmującym w tej sprawie decyzje, ale unikaj wdawania się w szczegóły. Mimo że umowa partnerska powinna być precyzyjna, trzeba dopuszczać pewną elastyczność na wypadek, gdyby zaistniała potrzeba zmian.
- Dowiedz się, jakie priorytety mają twoi zwierzchnicy i nawiąż współpracę (lub chociaż opracuj umowę). Na przykład, jeśli w pracy z grupą ważny jest jej koedukacyjny charakter, pokaż, w jaki sposób dzięki współpracy zrealizujesz te założenia.
- Staraj się uzyskać maksymalne poparcie współpracowników twoich i twojego partnera. Opisz jasno, jak rozwija się współpraca.
- Upewnij się, że poświęcasz wystarczająco dużo środków na współpracę. Po zawarciu umowy może być trudno to zmienić, jeśli nie ustalili tego na początku. Zawsze lepiej jest prosić o więcej na początku.



#### 4. Etap działania (akcja)

Gdy wszyscy partnerzy godzą się na kształt przyszłej współpracy, może się ona rozpocząć. Większość z tego, co pozostało do zrobienia zostało już zaplanowane na etapie refleksji, wydaje się zatem, że wystarczy wykonać plan. Oto wskazówki, które pomogą ci trzymać się założeń.

##### Wskazówki

- Podziel pracę na mniejsze etapy, abyś mógł odhaczać poszczególne zadania w miarę realizacji. Regularne, szybkie i widoczne rezultaty podnoszą motywację.
- O wynikach tych należy następnie informować partnerów, współpracowników i zwierzchników poszczególnych organizacji, aby czuli się uczestnikami procesu.
- Na tym etapie uwidocznia się możliwości współpracy partnerów, a umowa przekształca się w skuteczne działanie. Sposoby pracy sprawdzone w ramach partnerstwa powinny być odnotowane w celu ich ponownego wykorzystania.
- Bieżący monitoring pozwoli skorygować niezadowolający rozwój wydarzeń. Organizuj regularne spotkania i zastanawiaj się, czy zmierzasz w obranym wcześniej kierunku.

#### 5. Ocena

Ocena nie jest samodzielnym etapem, ale powinna stanowić część wszystkich poprzednich działań. Monitorowanie jakości twojego partnerstwa konieczne jest we wszystkich fazach (informacji, refleksji, decyzji i akcji). Kryteria ewaluacyjne powinny zostać zdefiniowane na początku współpracy i przestrzegane zgodnie z zapisami umowy partnerskiej. Pod koniec etapu akcji należy przewidzieć ostateczną ocenę obejmującą wszystkie osoby zainteresowane (grupę docelową, partnerów, władze lokalne, instytucje, itd.). Osiągnięcia i jakość wykonanej pracy powinny zostać podkreślone. Wyniki tego partnerstwa mogą otwierać nowe perspektywy współpracy, być może rozszerzenia partnerstwa lub zaangażowania większej liczby partnerów.

##### Sugestie dotyczące przedmiotu oceny na każdym z etapów

- *Etap informacji:* Czy twoje informacje są rzetelne? Czy potrzebujesz więcej informacji? Gdzie je zdobędziesz?
- *Etap refleksji:* Czy wizja współpracy jest zgodna z motywacją poszczególnych grup? Czy wstępne propozycje współpracy w ramach partnerstwa są wystarczająco jasne i elastyczne? Czy nie brakuje żadnego z elementów?
- *Etap decyzji:* Czy oczekiwania partnerów są uwzględnione w propozycjach wstępnych? Czy cele działania i plany są realistyczne? Czy ogólny proces decyzyjny jest zadowolający? Czy uzgodniście mechanizmy monitorowania i koordynacji? Czy umowa partnerska odzwierciedla to, co zostało uzgodnione?
- *Etap akcji:* Czy zasoby wykorzystywane do monitorowania i koordynacji są dostosowane do zadań? Czy wykonywana praca przynosi korzyści całemu personelowi organizacji? Jak grupa docelowa i twoi współpracownicy reagują na nową współpracę? Czy mają niezbędne informacje i popierają twoje działania? Jak wygląda przepływ informacji? Czy są jakieś elementy, które chciałbyś powtórzyć lub poprawić? Czy wszystkie strony respektują umowę partnerską?
- *Etap ewaluacji:* Czy posiadacie elastyczne narzędzia oceny? Czy postęp projektu jest zgodny z planem i skąd to wiadomo? Czy możliwe jest, aby wszyscy partnerzy wyrażali swoją opinię na temat prowadzonej pracy? Czy projekt przewiduje taką możliwość? Czy dzięki współpracy udało się osiągnąć to, co planowano? W jaki sposób najlepiej upowszechnić wyniki tego doświadczenia i poprawić jakość przyszłej współpracy?



### Ostatnie wskazówki dotyczące nawiązywania stosunków partnerskich

- Mów jasno od samego początku, jak według ciebie powinno, a jak nie powinno wyglądać partnerstwo.
- Od samego początku pracuj nad dobrymi relacjami pomiędzy partnerami. Zorganizuj zajęcia budowania zespołu (wyjście na drinka, wspólna wycieczka, wizyta w organizacji, praca lub domu partnera, itd.). Pamiętaj, że pracujesz z ludźmi, a nie z organizacjami.
- Znajdź jednolity sposób zarządzania wszystkimi etapami informacji i refleksji wspólny dla osób, z którymi współpracujesz.
- Nie bądź zbyt optymistą i patrz realistycznie na swoje cele i działania zmierzające do ich osiągnięcia. Bądź pragmatyczny. Zawsze możesz przekształcić początkową współpracę w szersze i silniejsze partnerstwo.
- Pamiętaj, aby zawsze równo rozdzielać zadania i obowiązki partnerów na wszystkich etapach. Niech żaden z partnerów nie ponosi większej odpowiedzialności niż inni.
- Bądź przygotowany do zmierzenia się z różnymi stylami pracy i kulturami organizacyjnymi swoich partnerów. Więcej informacji na temat kwestii międzykulturowych znajdziesz w pakiecie szkoleniowym *Uczenie się międzykulturowe*.

### Praktyka – konkretny przykład

#### Współpraca szkoleniowa

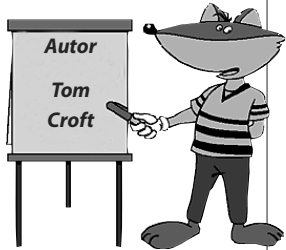
W roku 2000 dwie organizacje street-workerskie, jedna z Francji a druga z Holandii, zrealizowały projekt pilotażowy w ramach Europejskiego programu MŁODZIEŻ. Francuscy street-workerzy wyjechali do Holandii, aby obserwować swoich holenderskich kolegów w czasie realizacji projektów. Francuska Narodowa Agencja Programu MŁODZIEŻ uznała projekt za obiecujący i podpisała umowę partnerską dotyczącą szkolenia z francuską organizacją street-workerską CNLAPS. Obie organizacje wspólnie zorganizowały kurs szkoleniowy dotyczący wymiany europejskiej dla dwudziestu street-workerów. W jego wyniku zorganizowano kilka projektów wymiany, w których wzięli udział młodzi ludzie o mniejszych szansach. Pełnili oni rolę gospodarzy międzynarodowej wizyty studyjnej poświęconej pracy ulicznej w różnych krajach, których przedstawiciele brali udział w projekcie. Zorganizowali oni również konferencję dla street-workerów poświęconą programowi MŁODZIEŻ. Dzięki temu program MŁODZIEŻ jest coraz częściej wykorzystywany przez profesjonalistów pracujących z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, główną grupą docelową Narodowej Agencji Programu MŁODZIEŻ. Street-workerzy znaleźli też nowe narzędzie do wykorzystania w swojej pracy: Europejski Program MŁODZIEŻ. Współpraca zakończyła się sukcesem i strony rozpoczęły rozmowy o podpisaniu nowej umowy partnerskiej na przyszły rok.

CNLAPS: [www.cnlaps.asso.fr](http://www.cnlaps.asso.fr); [contact@cnlaps.asso.fr](mailto:contact@cnlaps.asso.fr)

Francuska Narodowa Agencja Programu MŁODZIEŻ: [www.injep.fr](http://www.injep.fr); [jpe@injep.fr](mailto:jpe@injep.fr)



### 4.3. Różne konteksty pracy



Bez względu na to, czy nawiązujesz współpracę z innymi organizacjami, (o czym szerzej mówiliśmy w poprzednim podrozdziale), czy też działasz w pojedynkę, jako pracownik młodzieżowy, możesz pełnić wiele różnych ról i funkcji. Ponadto osoby pracujące z młodymi ludźmi o mniejszych szansach mogą działać w wielu różnych kontekstach, począwszy od zobowiązań długoterminowych na krótkoterminowym zaangażowaniu skończywszy. Każde z tych rozwiązań posiada swoje plusy i minusy. Co więcej, mogą się one uzupełniać. Pracownicy młodzieżowi starający się pracować w sposób integracyjny muszą być jednak świadomi własnej roli i konsekwencji stylu pracy, który wybierają.

Konteksty pracy obejmują:

Interwencje krótkoterminowe	Zobowiązania długoterminowe
<p>Skierowane są do konkretnych młodych ludzi, których problemy lub sytuacje zwróciły uwagę zainteresowanych nimi władz.</p> <p>Podejmowane są przez profesjonalistów z sektora społecznego (pracowników społecznych, członków władz szkolnych lub mentorów, kuratorów sądowych).</p> <p>Często są wynikiem kryzysu w życiu młodego człowieka.</p> <p>Gdy kryzys zostanie zażegnany, mogą się nagle skończyć.</p> <p>Młody człowiek może mieć niewielki wybór rodzaju interwencji.</p> <p>Chociaż często są niezbędne i ważne, interwencje i ludzie kojarzeni z nimi mogą budzić wrogość lub podejrzliwość młodych ludzi.</p>	<p>Swym zasięgiem obejmują daną wspólnotę, są prowadzone lokalnie przez lokalny personel (kluby młodzieżowe, długoterminowe inicjatywy lub programy wspólnotowe, lokalnych wolontariuszy lub profesjonalistów, którzy mieszkają i pracują na danym obszarze od wielu lat, itd.).</p> <p>Zwykle mają charakter nieprofesjonalny lub wolontariacki.</p> <p>Są otwarte na wszystkich młodych ludzi, ale czasami skierowane do młodych ludzi o mniejszych szansach.</p> <p>Są nieobowiązkowe.</p> <p>Istnieje duże prawdopodobieństwo, że zostaną uznane za „własne” przez młodych ludzi biorących w nich udział.</p> <p>Oferują możliwości i wsparcie młodym ludziom przez długi okres.</p> <p>Są budowane na silnych związkach, bazują na wzajemnym zaufaniu i szacunku personelu do młodych ludzi i vice-versa.</p>

Budowanie udanych relacji w pracy na najniższym poziomie organizacji nigdy nie jest łatwe. Należy zawsze dokładać starań w celu zapewnienia, aby współpraca zawsze był korzystna dla wszystkich stron i miała na uwadze dobro młodych ludzi (zob. poprzednie podrozdziały w 4. *Młodzi ludzie w różnych kontekstach*).