

6. Integracyjna praca z młodzieżą w praktyce



Integracja społeczna

6.1. Etos

Pracując z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, pracownik młodzieżowy świadomie lub nieświadomie przestrzega pewnych zasad moralnych zwanych etosem. Ważne jest, aby w pracy tej mieć świadomość swojego etosu i jego konsekwencji. Celem niniejszego rozdziału nie jest przekonywanie pracowników młodzieżowych, które zasady moralne są lepsze, a które gorsze, ponieważ koncepcji etosu jest prawdopodobnie tyle, ile organizacji działających na polu edukacji. Jednakże ważne jest, aby pracując z młodzieżą, posiadać podobny etos, do tego jaki mają ich koledzy, partnerzy lub pracodawcy. Rozbieżność pomiędzy różnymi osobami pracującymi w tej samej dziedzinie może uniemożliwiać współpracę.

Rozważamy etos w dwóch kategoriach: etos związany z filozofią i etos związany z pracą z grupą docelową.

Etos związany z filozofią

Według Begnino Caceresa, w społeczności i pracy z młodzieżą pojawiają się dwie tendencje (celem pracy na rzecz wspólnoty jest umożliwienie ludziom uczestnictwa w społeczeństwie).

Według pierwszej koncepcji rolą wspólnoty i pracowników młodzieżowych jest, na ile to możliwe, włączanie ich grup docelowych w życie społeczne. Nie starają się oni zmieniać społeczeństwa, ale promować przystosowanie do niego ludzi. Społeczność i pracownicy młodzieżowi mają do odegrania ważną rolę w procesach integracji społecznej.

Według drugiej koncepcji wspólnota i pracownicy młodzieżowi uważani są za narzędzie transformacji społecznej. Zakłada ona, że ludzie posiadają zdolność do interakcji ze swoim środowiskiem i przekształcania go. Działania osób pracujących na rzecz wspólnoty mają na celu długoterminową transformację umysłów ludzkich, a więc również zdolności ludzi do uczestnictwa w społeczeństwie. Według tej koncepcji wspólnota i pracownicy młodzieżowi nie starają się zintegrować ludzi ze społeczeństwem, ale przyczyniają się do transformacji społeczeństwa.

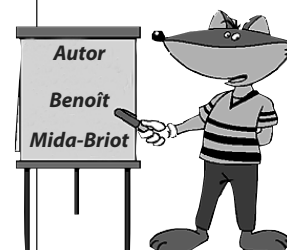
Wybór podejścia ma oczywiście konsekwencje z punktu widzenia sposobu, w jaki pracujesz z ludźmi.

Etos związany z pracą z młodymi ludźmi o mniejszych szansach

Pracownicy młodzieżowi powinni mieć świadomość etosu, który stanowi podstawę ich działalności edukacyjnej. Działania te mogą pełnić istotne funkcje takie, jak zapewnianie wsparcia i występowanie w charakterze mentora wobec młodych ludzi, z którymi pracują. Wsparcie to powinno być udzielane we właściwym czasie i nie musi stanowić podstawy do tworzenia relacji opartych na zależności, ponieważ relacje takie rodzą przeszkody na drodze do przekazania młodym ludziom poczucia siły i autonomii, a nie są dla nich źródłem wsparcia. Pracownicy młodzieżowi powinni usuwać się w cień z chwilą uzyskania niezależności przez podopiecznych. Mogą też stwarzać młodym ludziom różne możliwości, które inspirowałyby ich i wzmacniały ich wiarę w siebie oraz stanowiły zachętę do aktywnego uczestnictwa w społeczeństwie.

Pytania, które należy zadać samemu sobie

- **Moje wartości:** Jaka jest moja koncepcja społeczeństwa? Czy praca z młodzieżą jest dla mnie odpowiednim zajęciem, w którym mogę realizować swoje wartości?
- **Moja motywacja do pracy z grupą docelową:** Czy chcę integrować młodzież ze społeczeństwem, czy chcę tworzyć przestrzeń do umożliwienia im udziału w dyskusji publicznej?
- **Moja rola jako pracownika młodzieżowego:** Czy moje motywacje i działania pasują do polityki mojego pracodawcy i potrzeb młodych ludzi? Czy mam większy wpływ na młodych ludzi, niż wynika to z mojego zadania? Jak podejść do tej kwestii?
- **Jak unikać tworzenia stosunków opartych na zależności:** Czy jestem w stanie ograniczyć swoje zaangażowanie w sprawy młodych ludzi? Czy nie jestem zbyt emocjonalnie zaangażowany? Czy nawiązane przeze mnie relacje są wystarczające?





Jednym z istotnych celów pracy z młodzieżą o mniejszych szansach może być usunięcie się w cień, gdy młodzi ludzie staną się już samodzielni i włączeni do społeczeństwa na tyle, że nie będą potrzebować pomocy pracowników młodzieżowych.

6.2. Podejście krok po kroku

Jak wspomniano w rozdziale 4.3. *Różne konteksty pracy*, istnieją różne sposoby pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach. Można starać się dodać życiu młodych ludzi lekkiego dynamizmu, stosując niewielkie wyzwania lub poprowadzić młodą osobę w kierunku osiągnięcia trwalszej zmiany. W tym drugim wypadku ważne jest, aby poznać historię życia młodej osoby. Pracownicy młodzieżowi powinni poznać mechanizmy, które doprowadziły młodą osobę do izolacji społecznej; powinni zrozumieć, jak żyje ona obecnie i starać się zbudować z nią lepszą przyszłość. Pracownicy młodzieżowi mogą zdawać sobie sprawę, że krótkoterminowa praca z młodzieżą, w kontekście potrzeb młodych ludzi o mniejszych szansach, ma swoje ograniczenia. Trwała zmiana wymaga pomocy długoterminowej.

Nie można zmuszać młodych ludzi, aby nagle zmienili swoje życie. Muszą oni być gotowi do zmiany i otwarci na nią, a to wymaga zastosowania podejścia krok po kroku. W zależności od sytuacji, w jakiej znajduje się młody człowiek, możesz podejmować różne działania, aby pomóc mu w integracji ze społeczeństwem. Zanim zaczniesz pokazywać mu nowe możliwości, powinieneś poznać jego historię, stworzyć relację opartą na zaufaniu, a także zaangażować go w wybór własnej przyszłości. Te elementy mają bardzo duże znaczenie. Ważne jest też to, aby dostosować swoje podejście i działania do sposobu myślenia młodego człowieka, oferując mu udział w programach dostosowanych do jego potrzeb, uwzględniających jego oczekiwania i możliwości. Możesz zacząć od niewielkich wyzwań i na ich podstawie, krok po kroku, osiągać zamierzone cele.

W jaki sposób budować podejście krok po kroku?

Do efektywnej pracy z młodzieżą niezbędnych jest kilka ważnych składników. Zostaną one wymienione w niniejszym rozdziale.

Zasadą jest, że wszelka praca z młodymi ludźmi o mniejszych szansach powinna być oparta na zaufaniu, a nie narzucona z zewnątrz. Może to zająć kilka tygodni lub miesięcy. Jednak zaufanie jest kluczem do pracy z młodzieżą, warto więc nad nim pracować i czekać aż się pojawi.

Praca z młodzieżą powinna być oparta na rozpoznaniu oczekiwań i potrzeb młodych ludzi. Jeśli nie mają oni żadnych konkretnych życzeń lub nie wiedzą, czego pragną, pracownik młodzieżowy może pomóc im się tego dowiedzieć, proponując różnorodne zajęcia, które mogą spodobać się młodym ludziom i pomóc im odkryć własne zainteresowania.

Kiedy już możliwe stanie się wyznaczenie konkretnych celów, pracownik młodzieżowy i młody człowiek będą mogli wspólnie zastanowić się nad możliwymi sposobami ich realizacji. Tu pomocne może okazać się podejście kontraktowe (zob. 7.2).

Ponadto może okazać się niezbędne wznowienie procesu socjalizacji: młode osoby mogą mieć potrzebę opanowania sposobów komunikacji i współpracy z innymi. Przydatne może okazać się wyciągnięcie ich z codziennego środowiska, spowodowanie, że znowu zaczną funkcjonować w oderwaniu od swoich starych nawyków. Dla niektórych projekty międzynarodowe mogą być szansą zmiany sposobu życia. Oczywiście ludzie, którzy nie są przyzwyczajeni do takich międzynarodowych doświadczeń potrzebują przygotowania i stałego wsparcia w czasie trwania projektu (więcej na ten temat w pakiecie szkoleniowym *Wolontariat międzynarodowy*).



Praktyka – konkretny przykład

S, 19 lat, miał na koncie drobne przestępstwa, co było przyczyną jego częstych problemów z wydziałem ds. przestępczości nieletnich. Wydział poprosił organizację pracującą z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, wykorzystującą głównie sztukę cyrkową i zajęcia żeglarskie, aby rozpoczęła pracę z S. Organizacja zgodziła się. Po pewnym czasie organizacja ta zaproponowała S wyjazd za granicę do pracy w ramach krótkoterminowego projektu Wolontariatu Europejskiego (EVS). S spodobał się ten pomysł, ale, aby go zrealizować, musiał najpierw poświęcić miesiąc na przygotowania. Miesiąc później, mimo że było kilka trudnych momentów, S był gotowy do podjęcia wyzwania. Przed wyjazdem za granicę w ramach projektu żeglarskiego S zawarł z pracownikiem młodzieżowym „kontrakt celów”. Pierwsze cztery miesiące nie były łatwe z powodu problemów językowych, ale, dzięki silnemu stałemu wsparciu mentorów, S udało się wytrzymać. S zaczął starać się o dwumiesięczne przedłużenie pobytu. Odegrał ważną rolę w projekcie, a później podczas festiwalu zorganizował wystawę własnych fotografii dokumentujących pracę na granicy. Po zakończeniu projektu S wrócił do domu na wakacje, ale wkrótce na stałe przeniósł się do kraju, gdzie pracował w ramach EVS i rozpoczął nowe życie.

Krótką analiza przypadku S

S, dzięki wsparciu mentorów, wykorzystał możliwość edukacji nieformalnej (Zob. 5. Edukacja nieformalna jako narzędzie integracji). Jak widać, zastosowano metodę krok po kroku, dostosowaną do oczekiwań S. Jednak sukces był możliwy również dzięki silnej potrzebie przynależności i aktywnemu zaangażowaniu samego S. Pracownik młodzieżowy zaproponował „pierwszy krok” – udział w projekcie, ale wybór dokonał sam S. Od początku uważano S za osobę odpowiedzialną, a więc kogoś, kto sam jest w stanie dokonać wyboru.

„Drugi krok” obejmował ustanowienie okresu próbnego przed rozpoczęciem „przyjemnej” części projektu (wyjazdu za granicę). S musiał potwierdzić swój wybór. Po pozytywnej ocenie okresu przygotowawczego, omówiono kolejny „ekscytujący” etap, w wyniku czego podpisano „kontrakt celów” określający prawa i obowiązki stron oraz dalsze etapy projektu i terminy regularnych spotkań oceniających.

W czasie pobytu za granicą mentorzy EVS dawali S wsparcie, dzięki któremu udział w projekcie stał się dla S pozytywnym doświadczeniem. Zdarzały się również chwile zastanowienia, jakie kroki podjąć po zakończeniu projektu EVS. W końcowej fazie projektu, zorganizowana przez S wystawa własnych fotografii w czasie festiwalu zyskała uznanie. Doświadczenie to wzmocniło jego pewność siebie i poczucie własnej wartości (zob. 6.4. Budowanie poczucia własnej wartości), pomogło też rozwinąć umiejętności zarządzania projektem.

Oferta EVS nadeszła w odpowiednim momencie w życiu S, czyli wtedy gdy chciał on podjąć wyzwanie. Przed rozpoczęciem projektu S poszukiwał sytuacji, w których mógłby otrzymać drugą szansę i zmienić swoje życie. Dzięki współpracy między wydziałem ds. przestępczości nieletnich a organizacjami, S mógł skorzystać z europejskiego projektu mobilności. Projekt ten dobrze pasował do jego potrzeb i oczekiwań, stał się więc ważnym narzędziem rozwoju osobistego. S zyskał pewność siebie, wzrosło jego poczucie własnej wartości i stopniowo, krok po kroku, zaczął przyjmować na siebie coraz większą odpowiedzialność.



6.3. Budowanie zaufania

Ufaj ludziom, a będą oni uczciwi wobec ciebie; bądź wobec nich szczodry, a oni będą szczodrzy wobec ciebie. *Ralf Waldo Emerson (1803 - 1882)*

Kochaj wszystkich, ufaj niektórym. Nie krzywdź nikogo. *William Shakespeare (1564 - 1616)*

Zaufanie oraz bezpieczeństwo i pewność z nim związane są bardzo ważne dla nas samych i naszych relacji z innymi. Pragniemy ufać naszej rodzinie, naszym przyjaciołom, nauczycielom i przywódcom. Zaufanie kojarzy się z pewnością, przewidywalnością i bezpieczeństwem. Bez niego świat jest niepewnym, albo wręcz niebezpiecznym miejscem, gdzie najlepszą strategią przetrwania jest: nie wierzyć nikomu, polegać wyłącznie na sobie i dbać tylko o własny interes.

„Nie wierz ani jednemu jego słowu”, „Jej nie można ufać” – to jedne z najbardziej potępiających uwag, jakie można o kimś wypowiedzieć. Bez względu na to, czy chodzi o przypadek opisany w literaturze, głośny proces, przerażoną nastolatkę, której najlepsza przyjaciółka właśnie wygadała coś, co obiecywała utrzymać w tajemnicy czy emeryta pozbawionego oszczędności przez nieuczciwego doradcę, zdrada i jej rezultat – zniszczenie zaufania – jest uznawana za jedno z największych okrucieństw, jakie jeden człowiek może wyrządzić drugiemu.

Zaufanie komuś oznacza odsłonięcie swoich najczulszych miejsc, a jeśli kiedykolwiek doświadczyłeś odrzucenia lub zdrady, tak jak wielu młodych ludzi, dlaczego miałbyś się znowu odsłaniać? Młodzi ludzie skrzywdzeni emocjonalnie lub fizycznie, szczególnie, jeśli krzywda ta została wyrządzona przez osobę, której ufali, mogą uznać, że łatwiej i bezpieczniej jest nie ufać już nikomu. Niektórzy mogą przyjąć osobistą odpowiedzialność za to, co się im przytrafiło. Mogą uznać, że są niewarci niczyjej uwagi, zainteresowania i miłości, bo na to nie zasługują. Wynikająca z tego nienawiść do samego siebie i niskie poczucie własnej wartości może na zawsze rzucić cień na ich życie i przyszłe relacje z ludźmi. Również młodym ludziom, którzy byli lekceważeni lub krytykowani w nieprzyjazny sposób przez nauczyciela lub inną osobę posiadającą władzę, może być trudno uwierzyć, że ich doświadczenia w podobnej sytuacji mogłyby być bardziej pozytywne.

W każdej pracy na poziomie osobistym w różnych zawodach, często podkreśla się potrzebę budowania zaufania. Pracownik młodzieżowy – tak, jak nauczyciel i pracownik socjalny – musi budować z młodymi ludźmi stosunki oparte na zaufaniu. Wszyscy oni muszą rozpoznawać i przeciwdziałać głęboko zakorzenionym problemom, których rozwiązanie może zajmować lata, jeśli w ogóle da się je rozwiązać. Jednocześnie każdy, kto w swej pracy styka się z tą delikatną materią, powinien być świadomy możliwych konsekwencji uwolnienia czyichś emocji i zdobycia czyjegoś zaufania. Ludzie posiadający tak negatywne doświadczenia mogą przez lata pielegnować w sobie potrzebę obdarzenia kogoś zaufaniem, więc gdy już zaczną komuś ufać, mogą, przynajmniej początkowo, stać się zależni od tej osoby. Dlatego zawsze należy rozważyć konieczność skorzystania z pomocy specjalisty.

Jakie elementy są niezbędne, aby rozpocząć budowanie zaufania? Istnieją cztery dziedziny, w których, często przez własne zachowanie, można zademonstrować młodej osobie, że na świecie niekoniecznie zawsze panuje chaos, i że zaufanie, jeśli pokłada się je we właściwych osobach, może zapewnić bezpieczeństwo i komfort psychiczny.

- **Dotrzymuj obietnic słownych:** „Słuchaj słów, ale obserwuj działania”. Jeśli mówisz, że jesteś dostępny w danych godzinach, bądź dostępny. Jeśli obiecujesz, że nie zdradzisz powierzonego sekretu, dotrzymuj tajemnicy.



- **Bierz na siebie odpowiedzialność:** Ludzie, którym można ufać, biorą odpowiedzialność za swoje czyny. Pokaż, że wiesz, iż każdy popełnia błędy: przyznaj się do własnych niedostatków i unikaj przerzucania winy na innych. Bardzo łatwo jest przypisywać niepowodzenia i trudności innym, często bezimiennym „im”, którzy tak łatwo mogą być źródłem uczucia bezsilności i apatii. Pokaż, że potrafisz brać odpowiedzialność za własny los. Częścią odpowiedzialności, tak jak poczucia własnej wartości, jest liczenie się ze zdaniem innych ludzi. Pracując nad budowaniem zaufania, powinieneś pokazać młodym ludziom zarówno to, jak ufać innym, jak i to, jak samemu być osobą godną zaufania. Trzeba też uświadomić im różne związane z tym emocje – wrażliwość, strach, dyskomfort, poczucie siły, pewności, których młodzi ludzie mogli doświadczać. Rozdział 2. przedstawia praktyczne sposoby badania tych uczuć.
- **Okaz zrozumienie:** Gdy wierzysz, że inna osoba w mniejszym lub większym stopniu rozumie twoje położenie i twoje uczucia, łatwiej jej zaufać. Empatia i współczucie, właściwie i spójnie okazywane, bez manifestowania wyższości, mogą pomóc przekonać młodą osobę, że próbujesz widzieć świat, w taki sposób w jaki i ona go postrzega. Należy uznać rzeczywistość, w której młody człowiek żyje: nie jesteś jednak w stanie w pełni zrozumieć, co on czuje; ważne jest, że próbujesz.
- **Stwórz bezpieczną przestrzeń:** Ufamy tym, z którymi czujemy się bezpiecznie. Dla niektórych młodych ludzi, szczególnie dla tych o mniejszych szansach, brak poczucia bezpieczeństwa jest głównym powodem ich braku zaufania. Gdy życie wciąż cię zawodzi, a twoje oczekiwania nie są spełniane, nie jest dziwne, że każde spotkanie rodzi podejrzliwość. Poprzez empatię i komunikację pozbawioną oceniania, pracownik młodzieżowy może pomóc stworzyć bezpieczne środowisko, w którym młoda osoba jest w stanie się rozluźnić i przyjąć postawę mniej defensywną. Nikt nie obiecuje, że stanie się to z dnia na dzień – byłoby to naiwnością – ale nawet krótkie doświadczenie może dać wyobrażenie o tym, jak żyje się bez założenia, że światu i ludziom nie można ufać. Dlatego tak wiele ćwiczeń mających na celu budowanie zaufania koncentruje się na tym jak zrezygnować z kontroli, a zawierzyć bezpieczeństwo osobiste i emocjonalne innym w kontrolowanych warunkach (zob. 8. Część praktyczna – Ćwiczenia).

Oczywiście interwencje osób pracujących z młodzieżą, nie mogą zmienić życia, które przez tak długi czas było naznaczone brakiem zaufania i poczucia bezpieczeństwa. Co najwyżej, pracownik młodzieżowy pracujący z młodymi ludźmi o mniejszych szansach może próbować stworzyć młodemu człowiekowi takie otoczenie, w którym choćby przez kilka godzin można doświadczyć poczucia bezpieczeństwa. Pracownicy młodzieżowi swoim zachowaniem mogą dowieść, że sami są godni zaufania.

6.4. Budowanie poczucia własnej wartości

- Jeśli dzieci są ciągle krytykowane, uczą się potępiać.
- Jeśli dzieci żyją we wrogości, uczą się walczyć.
- Jeśli dzieci żyją w strachu, uczą się być pełne obaw.
- Jeśli dzieci żyją we wstydzie, uczą się odczuwać winę.
- Jeśli dzieci żyją w tolerancji, uczą się być cierpliwe.
- Jeśli dzieci są chwalone, uczą się pewności siebie.
- Jeśli dzieci są nagradzane, uczą się doceniać.
- Jeśli dzieci są doceniane, uczą się kochać siebie.
- Jeśli dzieci są akceptowane, uczą się znajdować miłość w świecie.

Dorothy L. Nolte



Wzrost samooceny jest prawdopodobnie jednym z najczęściej omawianych wyników pracy z młodzieżą. Jego wartość jest rzadko kwestionowana, a pomoc w „podniesieniu samooceny” jest często celem zajęć prowadzonych przez pracowników młodzieżowych. Powyższy opis doskonale pasuje do pracy z młodymi ludźmi o mniejszych szansach. Niska samoocena jest często uważana za przyczynę wielu problemów społecznych. Niemniej jednak dowody na poparcie tych zależności przyczynowo-skutkowych są niejednoznaczne, a kwestia ta jest złożona.

Co dokładnie oznacza termin „samoocena”, który wszyscy, jak nam się wydaje, świetnie rozumiemy? Uproszczona definicja mogłaby brzmieć: „[Wysoka] samoocena to posiadanie dobrego zdania o sobie”. Jednak stosując tę definicję, można by również opisać takie cechy, jak zarozumiałość, egotyzm, arogancję, narcyzm lub poczucie wyższości (Baumeister, 1996), których przecież raczej nie popieramy.

Lepszą definicją jest ta, która obejmuje bardziej stabilne pojęcie samooceny, gdzie poczucie własnej wartości, siły i możliwości jest pozytywne i stosunkowo stałe wobec zmieniających się wydarzeń w życiu. Branden (1994) opisuje samoocenę jako „skłonność do doświadczania siebie samego jako osoby, która jest w stanie poradzić sobie z wyzwaniami życia i zasługuje na szczęście.” Inne definicje nawiązują do posiadania zdolności do podejmowania odpowiedzialności za własne czyny i odpowiedzialnego zachowania w stosunku do innych. Osiągnięcie tego wyższego poziomu samooceny związane jest z poczuciem osobistej skuteczności (własnej skuteczności) i poczuciem osobistej wartości (szacunku dla samego siebie). Ta definicja lepiej wyjaśnia, dlaczego młody człowiek wykluczony ze społeczeństwa może walczyć o poczucie własnej wartości i skuteczności w świecie, który wciąż zawodzi jego zaufanie, tworzy przeszkody na drodze do osiągnięcia celów i często przejawia wrogość wobec młodego człowieka. Wcześniej mówiliśmy o tym, że wiele potrzeb młodej osoby o mniejszych szansach nie jest zaspokajanych. Wynika to z połączenia niekorzystnych czynników, które osobie z zewnątrz trudno w pełni zrozumieć (zob. 2.2. *Kim są młodzi ludzie o mniejszych szansach?*).

Wysoka samoocena pochodzi z wnętrza, ale kluczowym elementem w jej powstawaniu jest osobiste poczucie własnej wartości wynikające z interakcji z innymi i ze środowiskiem. Młodzi ludzie o mniejszych szansach mają mniej możliwości uczestniczenia w interakcjach, które są źródłem pewności siebie, generują pozytywne informacje zwrotne i zapewniają poczucie osobistej wartości. Oczywiście nie zamierzamy sugerować, że niska samoocena jest ograniczona do pewnych typów osób – ubogie doświadczenie, słabe osiągnięcia, brak uczuć są często spotykane w całym społeczeństwie, ale w niniejszym pakiecie szkoleniowym ograniczymy się do młodych ludzi o mniejszych szansach.

Pracownicy młodzieżowi często mówią o satysfakcji odczuwanej na widok młodej osoby, stopniowo nabierającej pewności siebie, a co za tym idzie, podnoszącej swoją samoocenę. Jednakże należy być ostrożnym w wyciąganiu wniosków. Transformacja, której są świadkami będzie wynikiem wielu różnych doświadczeń w życiu młodej osoby, a także jej cech charakteru. Nie oznacza to deprecjonowania sesji lub projektu prowadzonych w bezpiecznym i pozbawionym zagrożeń środowisku, które umożliwia młodej osobie na doświadczenie sukcesu i uzasadnionej dumy z osiągnięć. Chodzi tu raczej o uznanie faktu, że po wyjściu z zajęć w ciągu kilku sekund życie młodego człowieka może na powrót stać się pasmem codziennych zmagania i frustracji. Ważne jest, żeby pracownik młodzieżowy uznał wkład tych przeszkód w skomplikowaną układankę. Musimy również ufać temu, co widzimy na własne oczy.³

Baumeister (1993) nawiązuje do krytycznego elementu zdrowej samooceny, którym jest posiadanie realistycznych i wyraźnych przekonań na własny temat. Tu pracownik młodzieżowy ma do odegrania istotną rolę – pomóc młodemu człowiekowi w ukształtowaniu obrazu samego siebie i świata, w którym żyje, w znaczących i stanowiących wyzwanie, ale realistycznych granicach.

Branden opisuje samoocenę w kategoriach „zaufania do sprawności naszego umysłu, naszej umiejętności myślenia. Rozszerzając tę definicję, jest to zaufanie do własnej zdolności uczenia się, dokonywania właściwych wyborów, podejmowania właściwych decyzji i skutecznego reagowania na zmianę. Jest to również poczucie, że sukces, osiągnięcia, spełnienie, szczęście są dla nas właściwe i naturalne. Wartość takiej pewności z punktu widzenia przetrwania jest oczywista, tak samo jak oczywiste jest to, że brak pewności siebie oznacza brak poczucia bezpieczeństwa.” Sposoby, w jakie praca z młodzieżą, szczególnie z młodymi ludźmi o mniejszych szansach, może pomagać w rozwinięciu pewności siebie, są integralnie związane z zaistnieniem i budowaniem zaufania, co dokładniej omówiono w następnym rozdziale.

³ Wśród badaczy zdania są podzielone, na ile dokładnie samoocena i jej skutki powinny być interpretowane w pracy z młodzieżą. Nowe spojrzenie na tę kwestię przedstawia artykuł PJ White w magazynie Young People Now (nr 162, październik 2002), opublikowanym przez Narodową Agencję Programu Młodzież w Wielkiej Brytanii.
<http://www.nya.org.uk>



Podstawowe elementy samooceny

- Bezwarunkowa akceptacja samego siebie
- Poczucie własnych możliwości
- Poczucie celu
- Asertywność
- Poczucie spełnienia
- Poczucie odpowiedzialności
- Poczucie bezpieczeństwa
- Poczucie przynależności
- Poczucie spójności przekonań