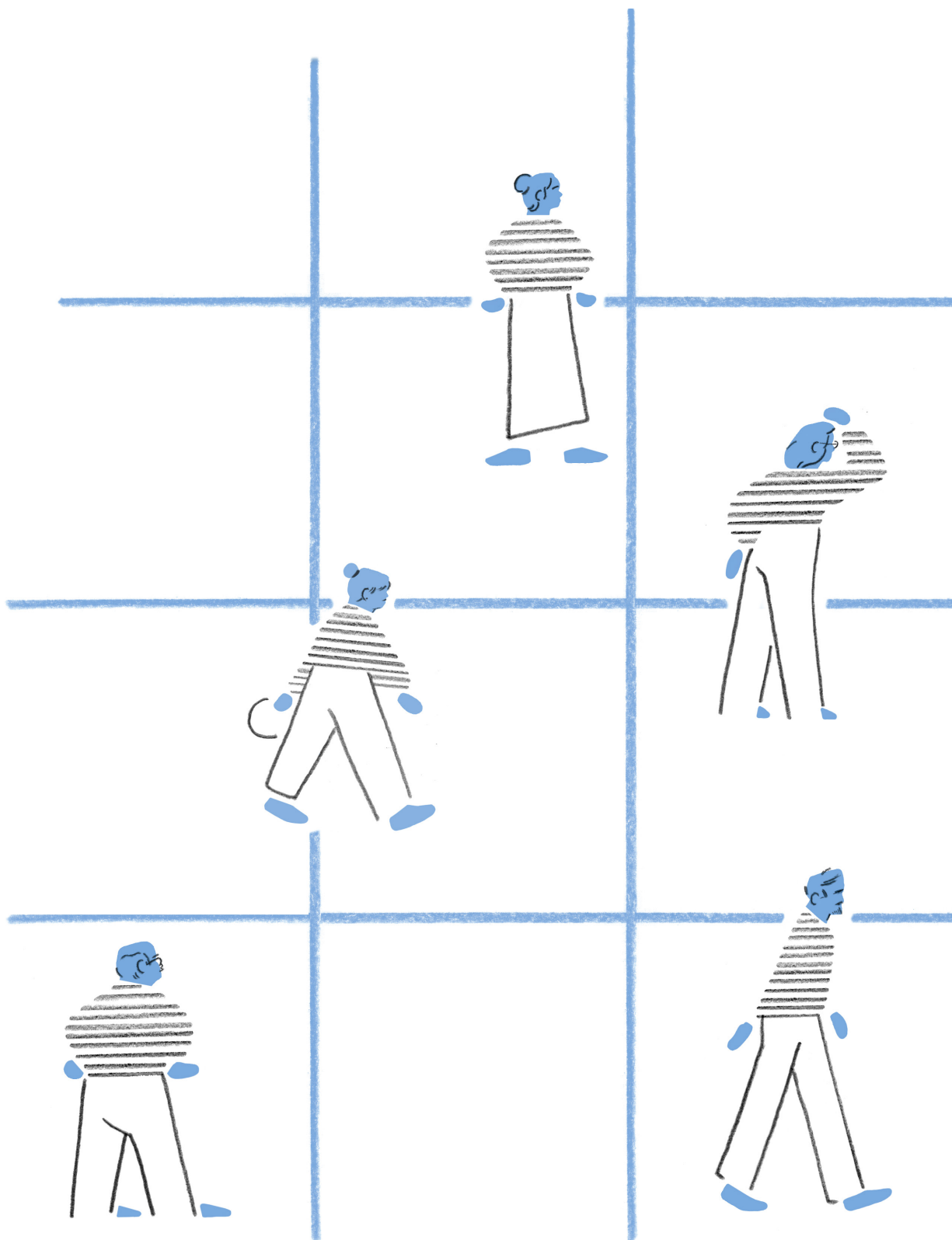




Motyvuuotas kurti

Metodinis vadovas mentoriams kaip dirbti su
atskirtj patiriančiomis bendruomenēmis



Interreg
Latvija-Lietuva

Europas regionālās attīstības fonds



EUROPOS SĄJUNGA



Projektas: „Amatas kaip vaistas nuo atskirties“ (Med-Craft) Nr. LLI-532

2014-2020 m. Interreg V-A Latvijos ir Lietuvos bendradarbiavimo per sieną programa

ERPF finansinė parama (ERPF bendro finansavimo dydis) 184 557,10 EUR

Trumpa informacija apie projektą

Projektas skirtas parengti, išbandyti ir įdiegti specialiai pritaikytą mokymo sistemą, skirtą darbui su atskirtį patiriančiomis bendruomenėmis, kurios, padedant mentorui – amatininkui profesionalui, mokysis praktiškai pritaikyti techninius įgūdžius, reikalingus amatininkams, norintiems įsitraukti į darbo rinką.

Projektas įtrauks bedarbius, gyvenančius atskirtį patiriančiose atokiose Latvijos ir Lietuvos pasienio vietovių bendruomenėse. Jiems siūloma įgyti žinių, atskleidžiamos amatų srities savarankiško darbo galimybes. Projektas skirtas jauniems bedarbiams, jauniems tėvams, priešpensinio amžiaus nedirbantiems asmenims ir senjorams, gyvenantiems atokiose kaimo vietovėse Lietuvoje, Utenos ir Panevėžio apskrityse, bei Latvijoje, Duobelės apskrityje (iš viso apie 10 tūkstančių asmenų). Šie žmonės bus motyvuojami ir skatinami įsitraukti į švietimo, socialinius ir ekonominius procesus, išlaisvinti potencialą, pakeisti gyvenimą, tapti pavyzdžiu kitiems jų bendruomenių nariams.

Įgyvendinant projektą, kuriama atskirtį patiriančioms bendruomenėms pritaikyta mokymo sistema ir rengiamas vadovas darbui su šių bendruomenių atstovais. 40 vietos amatininkų parengiami būti mentorais, kurie toliau mokys 180 atskirtį patiriančių bendruomenių atstovų tam tikruose amatų sektoriuose: tekstilės, mezgimo, keramikos, medžio apdirbimo, popieriaus, pakavimo ir kt. Siūlomi ir teoriniai mokymai bei praktiniai kūrybiniai užsiėmimai atskirtį patiriančių bendruomenių atstovams, jiems teikiama reikalinga konsultuojamojo ugdymo ir mentorystės pagalba.

Projekto partneriai:

Anykščių menų inkubatorius – menų studija (Lietuva)

<https://www.menuinkubatorius.lt/>



Panevėžio verslo konsultacinis centras (Lietuva)

<http://www.pvkc.lt/>



Duobelės suaugusiųjų švietimo ir verslo paramos centras (Latvija)

<http://www.pic.dobele.lv/>



Daugiau apie projektą: www.latlit.eu, www.europa.eu

Šis leidinys parengtas naudojant Europos Sąjungos finansinę paramą. Už šio leidinio turinį atsako Anykščių menų inkubatorius –menų studija. Jokiomis aplinkybėmis negali būti laikoma, kad jis atspindi Europos Sąjungos nuomonę.

© Vadovą parengė ekspertų komanda: Dita Leinerte, Lina Bagdonavičienė (Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Slaugos fakultetas, Elgesio medicinos klinika), Jūratė Griciūtė (VšĮ Darni socialinė raida) ir Gunita Kaktieniece (i-DEA Consult), 2021

© Pauls Rietums dizainas, 2021

Turinys

Ivadas.	7
1. Trumpa amatininkystės apžvalga	8
2. Atskirtį patiriančių bendruomenių ypatumai	10
2.1. Atstovai.	10
2.2. Stereotipai.	15
2.3. Darbo galimybės	17
3. Psichologijos ir motyvacijos programos	19
3.1. Mokymasis visą gyvenimą.	19
3.2. Motyvacija dirbti	19
3.3. Psichologijos pagrindai	23
4. Darbo su atskirtį patiriančiomis bendruomenėmis praktika	27
4.1. Praktika ir metodai	27
4.2. Mokymosi teorijos ir modeliai	27
5. Mentorystės, konsultuojamojo ugdymo ir mokymo metodai	33
5.1. Praktiniai mentorystės aspektai	33
5.2. Konsultuojamojo ugdymo metodai	37
5.3. Grupinio mokymo metodai	41
6. Atskirtį patiriančių bendruomenių atstovų istorijų pavyzdžiai	50
7. Nuorodos.	60

Ivadas

Vadovas pateikia metodiką, kaip dirbti su atskirtį patiriančių bendruomenių atstovais ir motyvuoti bei parengti juos dalyvauti darbo rinkoje, t. y., įsidarbinti amatų srityje. Tikimasi, kad šis leidinys bus pagrindinė pagalbos bei informacijos medžiaga mentoriams – vietos amatininkams, kurie dirbs ir praktinių užsiėmimų metu mokys praktinių įgūdžių tam tikrų amatų sektoriuose, pavyzdžiui, tekstilės, mezgimo, keramikos, medžio, popieriaus, pakavimo ir kt.

Šio vadovo kontekste mentorius yra konkrečios amatų srities menininkas profesionalas, kuris yra pasirengęs savanoriškai dirbti su atrinkta atskirtį patiriančių bendruomenių atstovų grupe iš atokių kaimo vietovių, esančių netoli Latvijos ir Lietuvos sienos. Vietos amatininkai ir menininkai, dirbantys amatų sektoriaus MVĮ (mažoje ar vidutinėje įmonėje) arba savarankiškai dirbantys asmenys bus mokomi tapti mentoriais ir parengti dirbti su minėtų bendruomenių atstovais.

Vadovas pradedamas trumpa amatininkystės apžvalga, atskirtį patiriančių, mažas pajamas gaunančių bendruomenių atstovų savybių bei jų galimybių dalyvauti amatų srities užimtumo veikloje apibūdinimu. Aprašomos atskirtį patiriančių bendruomenių narių psichologijos ir motyvavimo programos, įvertinant įgytus įgūdžius, pomėgius ir poreikius, darbo motyvaciją. Įvardijami pagrindiniai psichologiniai aspektai, padedantys suprasti žmonių mintis, emocijas ir kūno pojūčius.

Vadove išdėstyta darbo su bendruomenėmis metodika bei perspektyvos. Mentoriams siūloma keletas mokymosi teorijų ir modelių, praktinių mentorystės aspektų, individualaus ir grupinio konsultuojamojo ugdymo, mokymo metodų ir technikų, įvairių praktinių pratimų.

Vadovo 2.1 skyriuje pateiktos septynios atskirtį patiriančių bendruomenių atstovų charakteristikos. Kiekviena aprašyta istorija ir žmogaus gyvenimą keičiantis kelias plėtojamas tolesniuose skyriuose, o pabaigoje viskas apibendrinama. Taip atskleidžiamas praktinis ryšys su pateikta teorine medžiaga. Visi aprašyti asmenys ir jų istorijos yra išgalvotos, nors ir pagrįstos tikrais žmonių, gyvenančių atokiose kaimo bendruomenėse netoli Latvijos ir Lietuvos sienos, prototipais.

1. Trumpa amatininkystės apžvalga

Įvadas į amatų sektoriaus istoriją ir raidos tendencijas

Įvadas į amatų sektoriaus istoriją ir raidos tendencijas

Istoriškai amatas buvo būdas žmonėms aprūpinti save ir šeimą reikalingais įrankiais, drabužiais bei namų apyvokos daiktais. Iš pradžių kiekviena šeima ar gentis pasigamindavo viską, ko jai reikėjo, tačiau palaipsniui ši veikla skilo į atskiras specializacijas.

Pasak Latvijos „Amatų rūmų“ amatų plėtros programos – Latvijos amatininkų atstovybės, „Šiandieninėje Europoje amatai yra antrasis pagal dydį ekonomikos sektorius po pramonės. Amatų, kaip gamybos formos, pripažinimas pasitvirtino šiuolaikinių išsivysčiusių šalių praktikoje, tačiau tai jokių būdu neužkerta kelio glaudžiai bendradarbiauti amatams, pramonei bei kitiems sektoriams tiekimo ir paslaugų srityse. Šiandienos gamybos ciklas apima ir dideles pramonės, ir mažąsias amatų įmones. Vystantis technologijoms, atsiranda naujų amatų pramonės šakų, keičiasi darbo vietų pobūdis ir kuriamos naujos darbo vietos.“¹

Žiūrint iš istorinės perspektyvos, amatų sektorius vaidino labai svarbų vaidmenį ekonominei visuomenės raidai. XIX a. antroje pusėje, sparčiai plečiantis pramonei, amatų organizacijose vyko transformacija ir specializacija.

Priešingai nei pramonė, amatai pasižymi giliomis tradicijomis, kai naudojamos vietinės medžiagos ir išlaikomos tiek kultūros, tiek gamybos tautinės savybės. Ekonomikos struktūroje amatai atlieka dvi svarbias funkcijas: gaminami kokybiški produktai ir teikiamos paslaugos.

Amatų sektoriaus ypatybės:

- 1) Paprastai darbas atliekamas individualiai, šeimos rato arba nedidelės asmenų grupės;
- 2) Remiasi tautų ir regionų tradicijomis;
- 3) Orientuojasi į panašių produktų gamybą ir į individualius užsakymus;
- 4) Mokymasis grindžiamas istorinėmis tradicijomis ir paveldu.

Amatininkai kuria platų produktų asortimentą, pradedant unikaliais vienetiniais meno kūriniais, baigiant panašių funkcijų produktais ar paslaugomis.

Istoriniai šaltiniai rodo, kad audėjų, kalvių, juvelyrų, puodžių ir dailidžių darbas buvo populiarus tiek Latvijoje, tiek Lietuvoje. Šios profesijos tebepraktikuojamos, nors darbo specifika pasikeitė. Pavyzdžiui, kalviai nekausto arklių taip dažnai, kaip anksčiau, tačiau jie vis dar gamina židinio aksesuarus ir dekoratyvinius elementus.

Laikui bėgant, įvairių amatų produktų ir paslaugų asortimentas labai išsiplėtė. Pavyzdžiui, pirčių, krosnių statyba, naminio muilo, kremo gamyba, įvairūs medaus produktai, kostiumai, trikotažas, net grandininiai šarvai ir mediniai kardai.

Visuomenės susidomėjimas amatininkų gaminiais auga, nes žmonės nebenori tik produkto, bet ieško kažko ypatingo, turinčio istoriją, pagaminto tam tikroje vietoje ar tam tikro meistro. Amatų, amatininkų įgūdžių ir žinių svarba didėja. Beveik kas ketvirta šeima nori turėti tautinį kostiumą, dėvimą ypatingomis progomis, buityje naudoti amatininkų gaminius, siekia išmokti ar išbandyti tam tikrų specialiųjų įgūdžių, pavyzdžiui, medžio apdirbimo, keramikos, juvelyrikos ir kt. Nuolat besikeičiantis pasaulis ir žmonių poreikiai skatina liaudies meną keistis, o amatininkus – pritaikyti savo produkto dizainą prie dabartinių sąlygų, rasti būdų, kaip pasiekti potencialų klientą.

1. <https://www.lak.lv/pub/index.php?id=83>

Pavyzdžiai

Anykščių menų inkubatoriuje nuomojanti studiją amatininkė mezga megztinius, šalikus, kojines ir kitus dirbinius. Ji – priešpensinio amžiaus, neturi gerų verslo ir rinkodaros įgūdžių, tačiau yra įgudusi mezgėja. Amatininkė pradėjo bendradarbiauti su interneto rinkodaros ir užsakymų iš užsienio organizavimo srities specialistais. Jos produktai sudomino klientus iš Skandinavijos šalių ir JAV, kur rankų darbo mezginiai turi didelę paklausą. Pirkėjai vertina mezginių kokybę, užsako vis naujų dirbinių.

Moteris, anksčiau dirbusi vadovaujamą darbą Vilniaus didelėje įmonėje, su šeima persikėlė į Anykščius. Namuose augindama vaikus, ji pradėjo iš kartono ir tekstilės kurti dėžutes ir kitus dekoratyvinius gaminius, skirtus vestuvių, krikštynų simbolikai ir šeimos albumų nuotraukoms. Amatininkė tapo Anykščių menų inkubatoriaus rezidente, pradėjo nuomotis studiją. Tai leido plėsti veiklą, tapti savarankiškai dirbančia kūrėja ir gauti pajamų. Ji bendradarbiauja su kitais kūrėjais, bendrauja su lankytojais, vadovauja kūrybinėms dirbtuvėms, išplėtusi klientų tinklą, dirba visą dieną. Savo veiklos plėtrai yra gavusi tam tikrą finansavimą iš savivaldybės. Moteriai patinka kūrybinis darbas, galimybės savarankiškai užsidirbti pragyvenimui

Amatas gali būti socialinio verslumo forma. Tai – palyginti nauja tiek Latvijos, tiek Lietuvos tendencija. Socialinis verslumas pasižymi dviem jo pavadinime akcentuojamais aspektais: tai verslumo forma, turinti socialinių tikslų. Kai nėra susitelkiama į maksimalaus pelno poreikį, bet suteikiama galimybių išvengti skurdo, leidžiama žmonėms dirbti ir užsidirbti pragyvenimui, stiprinti atsakingą požiūrį į aplinką ir gamtą.

Europos Komisija socialinę įmonę vadina socialinės ekonomikos operatoriumi, kurio pagrindinis tikslas yra kurti socialinį poveikį, o ne gauti pelną jų savininkams ar akcininkams. Ji veikia versliai ir naujoviškai, teikdama rinkai prekes bei paslaugas, bet savo pelną pirmiausiai naudoja socialiniams tikslams pasiekti. Ji valdoma atvirai ir atsakingai, visų pirma, rūpinantis darbuotojais, vartotojais ir suinteresuotaisiais subjektais, kuriems jos komercinė veikla daro poveikį..²

2. https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises_en

2. Atskirtį patiriančių bendruomenių ypatumai

Atskirtį patiriančių bendruomenių atstovų tipai ir stereotipai: ilgalaikiai bedarbiai, jauni bedarbiai, įskaitant jaunos ir vienišus tėvus, priešpensinio amžiaus bedarbiai ir atokiose kaimo vietovėse gyvenantys senjorai bei jų galimybės dirbti amatų srityje.

2.1. Atstovai

Atskirtį patiriančios bendruomenės yra ne tik mažas pajamas gaunančių, bet ir kitais socialiniais aspektais pasižyminčios žmonių grupės. Remiantis Jungtinės Karalystės vidaus reikalų ministerijos paskelbta internetine ataskaita „Nepasiturinčių bendruomenių supratimas ir įtraukimas“, skurdžiai gyvenantys asmenys vertinami pagal šiuos aspektus³:

- 1) Ar yra socialinių „klijų“, kurie apjungtų bendruomenės narius, ar nariai yra neorganizuoti?
- 2) Kokia yra infrastruktūra, veikiančios oficialios organizacijos ar tinklai?
- 3) Kokia yra fizinė aplinka, pvz., namai, viešosios vietos, parduotuvės?
- 4) Ar pakanka galimybių, kad būtų galima pasiekti išorinį pasaulį – keliai, viešasis transportas, internetas?
- 5) Koks yra gyventojų požiūris ir lūkesčiai, susiję su jų amžiumi, lytimi ir etnine kilmė?

Kiekvienas iš šių aspektų gali pagerinti arba pabloginti atskirtį patiriančios bendruomenės padėtį. Pavyzdžiui, daugelyje kaimo vietovių uždaroma vietos mokykla ar parduotuvė lemia, kad socialinių „klijų“ kokybė mažėja arba nyksta. Todėl žmonės jaučiasi labiau apieisti ar izoliuoti. Be to, retinami autobusų maršrutai, retesnis traukinių eismas ar vietos savivaldybių administracinės reformos dėl aiškių ekonominių tikslų gali atimti iš žmonių įprastas socialines vertybes.

Nepaisant realių aplinkybių, vis dar egzistuoja darbo netekusių žmonių stereotipai. Yra keletas priežasčių, trukdančių šių atskirtį patiriančių bendruomenių žmonėms greičiau ar lėčiau įsilieti į darbo aplinką. Šiame vadove bus aptariamoms kelios bendruomenės grupės, kurios patiria darbo paieškos sunkumų, todėl susiduria su finansinėmis problemomis ir ribotomis galimybėmis bendrauti. Statistika rodo, kad šios grupės dažniausiai gyvena atokiose kaimo vietovėse.

Apskritai, remiantis Eurostato duomenimis, nedarbo lygis Latvijoje ir Lietuvoje yra šiek tiek mažesnis už Europos Sąjungos vidurkį (2019 m. ES – 6,7 %, LV – 6,3 %, LT – 6,3 %), tačiau tai neviseiškai atspindi žmonių finansinę padėtį. Pavyzdžiui, 2020 m. vidutinė bedarbio pašalpa Lietuvoje buvo 343 eurai per mėnesį, o 2020 m. trečiąjį ketvirtį buvo 137,2 tūkst. bedarbių (15–74 metų amžiaus).⁴

Moterų nedarbo lygis Latvijoje ir Lietuvoje yra mažesnis (atitinkamai ES – 7 %, LV ir LT – 5,4 %), jaunimo nedarbo lygis beveik toks pat (ES – 15 %, LV – 12,5 %, LT – 11,9 %), tačiau senjorams sunkiau (ES – 4,8 \ %, LV – 5,8 %, LT – 6 %). Be to, duomenys rodo nedarbo lygio skirtumą didesniuose miestuose ir kaimo vietovėse, pavyzdžiui, Lietuvoje 2020 m. trečiąjį ketvirtį nedarbo lygis miestuose buvo 7,9 %, o kaime – 12,4 %.⁵

Europos Sąjungos kaimo vietovių tyrimas rodo, kad BVP (bendrasis vidaus produktas) kaimo vietovėse yra mažesnis

3. Understanding and engaging deprived communities by Margaret Camina, Online Report 07/04, 2002, issued by Home Office in the United Kingdom, <https://www.urban-response.org/system/files/content/resource/files/main/understanding-and-engaging-deprived-communities.pdf>

4. Duomenys iš Lietuvos statistikos departamento, 2020 m.

5. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R347#/>

nei miestuose ir sudaro 70 %. Latvijoje skirtumas dar didesnis – tik 40 % Europos vidurkio, o, pavyzdžiui, Nyderlanduose – 115 %.⁶ Tiek Latvijos, tiek Lietuvos kaimo gyventojai pripažįsta, kad gyventi kaime yra pigiau, tačiau galimybių susirasti darbą dažniausiai daugiau sostinėse ir didesniuose miestuose. Dažnu atveju, pinigų likutis nuo atlyginimo, uždirbto didesniame mieste, atskaičius visas būtinąsias namų ūkio išlaidas, yra nereikšmingas. Todėl daugelis atokiose kaimo vietovėse gyvenančių asmenų trumpiau ar ilgiau buvo bedarbiai.

Yra keletas **nedarbo rūšių**:

- 1) **Trumpalaikis arba epizodinis nedarbas** (ir laikinas nedarbas arba nedarbas keičiant darbo vietą) – padėtis, kai žmonės laikinai nedirba, arba kai žmonės tik patenka į darbo rinką ir pradeda ieškoti savo pirmojo darbo.
- 2) **Struktūrinis nedarbas** – padėtis, susidariusi dėl ekonomikos sektorių struktūros pokyčių, dėl kurių nesutampa darbuotojų kvalifikacija, gyvenamoji vieta ir esamos darbo vietos.
- 3) **Sezoninis nedarbas** būdingas kai kuriems sezoninio pobūdžio sektoriams, pavyzdžiui, turizmo, statybos, laisvalaikio, žemės ūkio ir t. t., kai tam tikru metų laiku, ypač žiemą, darbuotojai nedirba.
- 4) **Ciklinis nedarbas** – nedarbas, susijęs su bendrais ekonominės veiklos lygio pokyčiais, įvykus ekonominiam nuosmukiui ar depresijos metu, kai smarkiai sumažėja vartojimas ir mažėja gamyba.

Pagal Lietuvos ir Latvijos teisės aktus, nedarbas laikomas ilgalaikiu, jei asmuo nedirbo ilgiau nei 12 mėnesių.

Latvijos universiteto atliktame tyrime⁷ daroma išvada, kad „praktiškai dirbant su darbo ieškančiais asmenimis, reikėtų atsižvelgti į asmeninius ir emocinius veiksnius“, o „teigiamų emocijų, ypač pomėgių, skatinimas ir darbo paieškos prasmės suvokimas turėtų teigiamą poveikį darbo paieškos procesui“.

Atskirtį patiriančios bendruomenės, įskaitant gyvenančias atokiose kaimo vietovėse, susidaro iš kelių nepalankioje padėtyje esančių žmonių grupių. Pavyzdžiui:

- 1) Ilgalaikiai bedarbiai;
- 2) Jauni žmonės, įgiję išsilavinimą;
- 3) Jauni tėvai, ypač moterys;
- 4) Vieniši tėvai;
- 5) Priešpensinio amžiaus žmonės;
- 6) Senjorai (į pensiją išėję asmenys);
- 7) Žmonės su negalia;
- 8) Buvę kaliniai.

6. 2011–2013 m. duomenys

7. „Veiksniai, prognozuojantys bedarbių ketinimus ieškant darbo“, tyrimas pagal Fil. Dr. studentę Sanitą Šaiterę

Ilgalaikio nedarbo tyrime aptiriamos šios kliūtys, trukdančios minėtoms žmonių grupėms susirasti darbą⁸:

- 24 % ilgalaikių bedarbių turi tik pagrindinį arba nebaigtą pradinį išsilavinimą;
- Kai kurių žmonių kvalifikacija yra praradusi aktualumą;
- Kai kurie žmonės nepakankamai gerai moka oficialią šalies kalbą;
- Susirasti ir išlaikyti darbo vietą trukdo įvairios priklausomybės;
- Kai kurie žmonės turi chroninių ligų ir negalią;
- Kai kurie yra priversti rūpintis sergančiais giminaičiais ar vaikais, arba abiem tuo pačiu metu;
- Daugelis bedarbių turi žemą savivertę;
- Žmonių gali nesamdyti dėl stereotipų, susijusių su amžiumi, lytimi ir tautybe;
- Po ilgo nedarbo laikotarpio susiformavo kitoks gyvenimo ir elgesio modelis;
- Asmuo, ilgą laiką būdamas socialiai izoliuotas, vengia ir gėdijasi eiti į viešumą;
- Dažnai neįmanoma nuvykti į darbą dėl transporto problemų.

Asmeniui gali būti būdingas ne vienas aukščiau minėtas trikdys, dar labiau sumažinantis jo galimybes integruotis į darbo rinką.

Ilgalaikio nedarbo socialinės pasekmės nėra vienintelis trūkumas. Žmonės gali prarasti motyvaciją bandydami patekti į darbo rinką. Neretai jie iš viso netenka vilties susirasti darbą ir net nesiregistruoja bedarbiais, todėl valstybės užimtumo tarnyboms sunku juos pasiekti ir informuoti arba pasiūlyti paramos priemonių. Taigi, siekiant integruoti ilgalaikius bedarbius į darbo rinką, vien tik mokymo nepakanka, nes šie žmonės nukentėjo socialiniu, emociniu ir fiziniu požiūriu. Jiems reikia individualizuotos pagalbos.

Toliau pateikiamas kiekvienos iš aukščiau minėtų nepalankioje padėtyje esančių žmonių grupių išsamesnis aprašymas ir charakteristikos su pavyzdžiais:

Baigę mokslus **jauni žmonės** susiduria su panašiais iššūkiais, kurie daro poveikį ir ilgalaikiams bedarbiams. Pavyzdžiui:

- Mieste galima rasti darbo, tačiau trūksta lėšų būstui išsinuomoti arba transporto išlaidoms padengti, o kaimo vietovėse nėra tinkamų įsidarbinimo galimybių.
- Baigus mokslus, atlikus praktiką ir įgijus profesiją paaiškėja, kad profesijos pasirinkimas buvo neteisingas.
- Nesėkmės ieškant darbo lėmė depresiją ar nerimą, o tai apsunkina darbo paiešką ir įtraukia į užburtą ratą.



Pavyzdys: Jūratė | jauna moteris, įgijusi išsilavinimą

23 metų Jūratė, baigusi Kultūros kolegiją, studijuodama ir gyvendama kolegijos bendrabutyje, dirbo su profesija nesusijusioje srityje. Baigusi studijas, ji grįžo į tėvų namus kaime. Jos tėvai negali suteikti jai reikalingos finansinės paramos, o tai apsunkina darbo paiešką ir kelia jai depresiją.

8. „Administracinės naštos mažinimo galimybių ir naujoviškų ilgalaikio nedarbo problemos sprendimo metodų tyrimas“, 2015

Dažnai **moterims**, o kartais ir vyrams, sunkiau rasti darbą po to, kai jie tampa **tėvais**. Pavyzdžiui:

- Nėštumo ir vaiko priežiūros metu kvalifikacija buvo iš dalies prarasta, ypač tose srityse, kurios vystosi labai greitai, pavyzdžiui, technologijos.
- Nėštumas buvo netikėtas ir moteris nustojo mokytis, taip ir neįgijusi planuoto išsilavinimo.
- Jauni tėvai yra priversti atsisakyti darbo dėl šeimyninių priežasčių, ypač susijusių su pamainomis ar verslo kelionėmis.
- Kai vaikas paauga ir pradeda lankyti ikimokyklinio ugdymo įstaigą, darbo grafikas turi būti derinamas pagal darželio darbo laiką arba prireikia artimųjų pagalbos.
- Jei vaikas dažnai serga ir reikia likti su juo namuose, moterys dažnai jaučiasi kaltos prieš savo darbdavį ir išeina iš darbo, nors yra saugomos įstatymų.



Pavyzdys: Laima | jauna mama

33 metų Laima augina du vaikus: vienas lanko darželį, o kitas eina į pirmąją mokyklos klasę. Prieš vaikų gimimą ji dirbo parduotuvėje Rygoje. Jos vyras dirba užsienyje. Mažame miestelyje Laima negali rasti darbo nepilną darbo dieną, kuris galėtų būti derinamas su pirmoko palydėjimu į mokyklą.

Jei asmuo yra **vienišas tėvas ar vieniša mama**, ji (s) susiduria su tais pačiais iššūkiais dvigubai dažniau. Pavyzdžiui:

- Vaikų ugdymo įstaigų tvarkaraščiai turi būti suderinami su darbo grafiku.
- Atsakomybė už vaikus ir laikas, skirtas jų auginimui bei priežiūrai, turi būti suderinti su darbo laiku ir atsakomybe darbe.
- Vieništų tėvų vaikai irgi gali būti neatsparūs ligoms.
- Iširusi santuoka ar partnerystė dažnai lemia žemą savivertę ir didina depresijos ir (arba) priklausomybės riziką.



Pavyzdys: Vanda / vieniša mama

25 metų Vanda augina du vaikus. Vienas iš jų turi specialiųjų poreikių. Vienas vaikas lanko miesto darželį, o kitas – specializuotą darželį kaime. Ji išsiskyrusi. Vyras vaikais nesirūpina. Moteris turi pagrindinį išsilavinimą ir didelį norą dirbti. Pagrindinė priežastis – darbo valandų neįmanoma suderinti su darželių tvarkaraščiu, nes, pavyzdžiui, penktadieniais vienas vaikas turi būti paimtas iš ugdymo įstaigos iki 12.00 val.

Priešpensinio amžiaus žmonės dažnai jaučiasi nepakankamai įvertinti ir mano, kad amžius riboja galimybes gauti darbą. Jie nesuvokia, kad darbdaviams nerimą gali kelti kiti dalykai. Šios amžiaus grupės atstovai dažnai neranda darbo dėl psichologinių priežasčių. Pavyzdžiui:

- Asmuo, praradęs kvalifikaciją, bijo mokytis naujų įgūdžių.
- Sureikšmina ir nuolat mini savo amžių, skundžiasi.
- Kenčia nuo lėtinės ligos ar negalios, dėl kurios prarandamas optimizmas ir iš dalies prarandami gebėjimai dirbti.
- Tiki stereotipu, kad „niekam nereikia vyresnių nei 50 metų (o kartais net vyresnių nei 40 metų!) darbuotojų“.
- Dažnai jaučiasi ekspertu, visiems nori duoti nurodymų ir mano, kad amžius suteikia žmonėms tokią teisę..



Pavyzdys: Ana | priešpensinio amžiaus asmuo

58 metų Ana daugelį metų dirbo valytoja ir buvo atleista uždarius bendrovę. Panašaus darbo vietų jos kaime nėra. Kadangi Ana ilgą laiką nedirbo, nediršta eiti į darbo pokalbius arba prisitaikyti prie naujos darbo aplinkos. Šeimos santykiai kasdien kelia stresą, jos vaikai gyvena užsienyje. Savo situaciją ji suvokia kaip beviltišką.

Senjorų grupė buvo aptarta aukščiau, tačiau jai būdingi ir netikėti sprendimai. Tai nuostabus amžius, kai žmonėms nebereikia rūpintis mažais vaikais, o jaunatviškos ambicijos greičiausiai jau būna įgyvendintos. Tai laikas, kai galima sau leisti gyventi kitoku ritmu ir pradėti kažką, ko visada norėta, pavyzdžiui, gyventi kaime, protėvių namuose, ar tiesiog savo namuose. Išgyventi gaunant bent minimumą, bet harmoningai su savimi ir aplinka.



Pavyzdys: Audris | senjoras

65 metų Audris patyrė keletą sužalojimų ir nelaimingų atsitikimų, dėl kurių jam kilo įvairių sveikatos problemų. Jis nebegali dirbti sunkaus fizinio darbo, ilgą laiką negali išbūti vienoje pozicijoje. Dažnai griebiasi alkoholio, malšindamas skausmą ir mintis. Ilgą laiką buvo bedarbis.

Žmonėms su negalia sunku rasti kelią į darbo rinką. Dėl fizinių sutrikimų reikia koreguoti ne tik darbo aplinką, bet ir įveikti išankstinius nusistatymus. Tačiau lengva ar vidutinio sunkumo protinė negalia kartais net nėra pastebima išoriškai. Tokie žmonės:

- Lėčiau išmoksta įgūdžių, kurių reikia darbe;
- Negali įsiminti įvairių veiksmų;
- Susipainioja neaiškiose ar precedento neturinčiose situacijose;
- Dažnai droviasi užduoti klausimus apie tai, ko iki galo nesupranta.



Pavyzdys: Ilzė | asmuo su negalia

40 metų Ilzė niekada neturėjo oficialaus darbo. Ji nemoka skaityti ir rašyti, nepažįsta valandų, banknotų ir nežino, kaip su jais elgtis. Namuose Ilzė rūpinasi vištomis, dirba virtuvėje ir sode. Kartais, jei jos paprašo, padeda savo kaimynui atlikti sodo darbus, už kuriuos gauna nedidelį atlyginimą. Ji norėtų turėti tikrą darbą ne savo namuose, tačiau netiki, kad galėtų jį rasti.

Buvę kaliniai susiduria su sunkumais ieškodami darbo. Priežastys:

- Darbdavys bijo pasitikėti bausmę atlikusiu asmeniu;
- Daugelis kalėjusių asmenų praranda įgytą kvalifikaciją;
- Panirsta į depresiją ir turi problemų dėl žemos savivertės;
- Patiria asmenybės pokyčių;
- Turi socializacijos problemų, panašių kaip ilgalaikiai bedarbiai.



Example: Juris | buvęs kalinys

45 metų Juris grįžo iš kalėjimo. Su žmona išsiskyrė, kai jis dar kalėjo. Juris neturi namų, kuriuose galėtų gyventi. Jam reikėtų laukti apie šešis mėnesius, kol gaus būstą. Laimei, gali apsistoti kaime pas draugą, kol ras darbą ir gyvenamąją vietą. Tačiau nei į vieną prašymą priimti į darbą iki šiol atsakymo negavo.

2.2. Stereotipai

Dažnai stereotipais laikomi išankstiniai blogi nusistatymai, tačiau jie, kaip ir daugelis kitų psichologinių reiškinių, nėra nei geri, nei blogi. Tai yra tam tikra smegenų funkcija, kuri padeda mums greitai apdoroti didelius informacijos kiekius. Jų atsiranda dėl to, kad nuolat analizuojame mus supantį pasaulį ir ieškome ryšių bei pasikartojančių elementų. Stereotipus naudojame, kad numatytume mus supančių žmonių elgesį ir nuspręstume, kaip reaguoti. Kai stereotipas įsišaknija mūsų sąmonėje, jis virsta prietaru. Psichologija išskiria tris savybes, būdingas prietaringiems žmonėms:

- 1) Nenoras įgyti naujos patirties;
- 2) Prasta socialinė tolerancija;
- 3) Žemas išsilavinimo ir intelekto lygis.

Socialinės psichologijos tyrinėtojas Juliane'as Degner'is, kurio specializacija yra stereotipai, daro išvadą, kad jie gali padėti mums struktūrizuoti supantį pasaulį, tačiau turime žinoti apie savo prietarus.⁹

Daugeliui žmonių stereotipai, susiję su bedarbiais, išliko nepakitę nuo sovietmečio, kai dirbti turėjo visi, o tie, kurie nedirbo, buvo vadinami **veltėdžiais**. Tuos laikus menantys vyresnės kartos ir priešpensinio amžiaus asmenys gali jausti, kad neturėti darbo yra gėda.

Istoriniu požiūriu, tautinis folkloras šlovina darbo etiką, o pasakos ir legendos leidžia „duonos visam gyvenimui“ gauti tik pagyvenusiems ir sergantiems. Šis moralas turi gilią šaknį, tačiau tai, kad esant ilgesnei gyvenimo trukmei, dabar reikia dirbti ilgiau, o tie, kurie pasakose vadinami senais ir sergančiais, yra vidutinio amžiaus žmonės, ignoruojama. Darbas, žinoma, vis dar vaidina svarbų vaidmenį visuomenėje, todėl svarbu suprasti aplinkybes, kurios trukdo susirasti apmokamą darbą.

Tie, kurie patys nebuvo praradę darbo, dažnai mano, kad kai kurie žmonės tiesiog nenori dirbti, kad jiems patinka gauti išmokas. Deja, išgyventi tik gaunant bedarbio pašalpą nėra lengva. Pavyzdžiui, 2020 m. Latvijos Respublikos gyventojas, kreipęsis į Konstitucinį Teismą dėl išgyvenimo klausimo, mini, kad reikšmingi kintamieji, turintys įtakos skurdžiausių Latvijos žmonių kasdieniam gyvenimui, yra Vyriausybės nustatytas GMP lygis, kuris nuo 2020 m. sausio 1 d. buvo 64 eurai per mėnesį (anksčiau – 53 eurai per mėnesį). 2018 m. GMP išmokas gavo 13 659 šeimos arba 20 878 asmenys. Apie 1/5 arba 4 316 GMP išmokų gavėjų buvo vaikai, 3 440 – neįgalieji, 2 986 – pensinio amžiaus žmonės. Taigi maždaug pusė visų GMP išmokų gavėjų priklauso vienai iš pažeidžiamųjų grupių. Net jei GMP lygis yra nustatytas taip, kad atitiktų skurdžiausiųjų mitybos poreikius, net ir be išsamių skaičiavimų aišku, kad 2 eurai 13 centų per dieną (nuo 2020 m. sausio 1 d.) arba 1 euras 77 centai anksčiau yra nepakankama suma, kad kažkas galėtų tinkamai maitintis.

Lietuvoje bazinė socialinė išmoka (BSI) 2020 m. buvo 39 eurai, o 2021 m. – 40 eurų. Ši suma buvo nustatyta kaip pagrindas skaičiuoti kitas socialines išmokas pagal kiekvieną konkretų atvejį.

9. GEO žurnalas Nr. 6, 2020

Pagrindiniai stereotipai, susiję su įsidarbinimo galimybėmis, yra šie:

- Darbą galima gauti tik per pažįstamus. Iš dalies tai tiesa – asmeniniai kontaktai gali padėti susirasti darbą, tačiau tai nėra vienintelis būdas.
- Lietuvoje ar Latvijoje nėra darbo perspektyvų, o vienintelė galimybė gauti padorų atlyginimą yra ieškoti darbo užsienyje, emigruoti. Deja, tai kartais trukdo žmonėms bent pabandyti rasti darbą savo šalyje, o skatina ieškoti vietų, kur „žolė žalesnė“.

Kitas **stereotipų rinkinys**, susijęs su skirtingomis **bedarbių** grupėmis, ypač iš nepasiturinčių bendruomenių, yra:

Alkoholikai ir narkomanai yra žmonės be ateities, kurie negali pasikeisti. Neabejotina, kad žmonės, kurie grimzta į priklausomybes, yra labiau matomi nei tie, kurie sugebėjo pakeisti savo gyvenimą. Tačiau galbūt net nežinome, kad jie apskritai kada nors turėjo tokių problemų.



Pavyzdys: Audris | senjoras

Jis yra apgailėtinas alkoholikas, kuris domisi tik gėrimu ir niekuo daugiau.

Panaši situacija yra ir su **buvusiais kaliniais**. Tie, kurie įvykdo nusikaltimą, greitai tampa žmonių apkalbų objektais, o tie, kurie pasikeitė ir gyvena įprastą gyvenimą, retai mini metus ar mėnesius, praleistus kalėjime.



Pavyzdys: Juris | buvęs kalinys

Paleistas iš kalėjimo ir neradęs darbo, netrukus vėl pradės vogti ir plėšti. Šie žmonės gyvena pagal savo taisykles, pagal kurias darbas skirtas tik kvailiams.

Dėl ilgėjančios gyvenimo trukmės močiutės, kaip sulinkusios senos moters, mezgančios kojines ir skaitančios knygą anūkams, įvaizdis nebeaktualus. Dažnai šių laikų močiutė yra kupina jėgų, ji nori ir gali dirbti, keliauti ir turi pomėgių. Šis šablonas taikomas daugumai **senjorų**, nepriklausomai nuo lyties, tačiau neatmetamos galimybės, kad senjorai mezga ir prižiūri savo ar kaimynų vaikus.



Pavyzdys: Ana | priešpensinio amžiaus asmuo

Vyresnio amžiaus žmonės negali nei mokytis, nei pradėti kažką nauja. Jie gali tik prižiūrėti vaikus.

Egzistuoja įvairūs stereotipai **apie jaunus žmones**: jie nėra pasirengę imtis bet kokio darbo, jie visai nenori dirbti, nori gyventi tėvų namuose, gaudami nedideles pajamas. Kiti reikalauja didelio atlyginimo, orientuojasi į karjerą ir atideda šeimos kūrimą vėlesniam laikui. Bet kuriuo atveju teisinga pripažinti, kad jauni žmonės yra labai skirtingi.



Pavyzdys: Jūratė | jauna moteris, įgijusi išsilavinimą

Ji yra tarnautoja, nenori dirbti nekvalifikuoto darbo ir pabrėžia savo aukštąjį mokslą. Nenori kalbėtis su žmonėmis ir, atrodo, kad ketina toliau gyventi su savo tėvais, nemokamai naudodamasi jų būstu ir maistu.

Dažnai manoma, kad **neįgalieji** negeba mokytis, yra agresyvūs, nemoka bendrauti arba su jais reikia kalbėtis tam tikru ypatingu būdu. Tačiau labai dažnai žmonės bijo geriau kitus pažinti ir todėl nepakankamai supranta. Dauguma linkę manyti, kad valstybė rūpinasi neįgaliaisiais ir jiems moka išmokas. Tuo tarpu neįgalieji, kaip ir kiti žmonės, nori dirbti, būti naudingi, užsidirbti pinigų ir įgyvendinti savo gyvenimo tikslus.



Pavyzdys: Ilzė | asmuo su negalia

Ilzės vienintelė galimybė yra likti namuose ir gyventi iš socialinių išmokų, nes kitiems reikia per daug pastangų bendrauti su ja.

Vienas iš diskriminacinių stereotipų yra, kad **romų tautybės žmonės** (čigonai) **nenori dirbti**. Dėl etninės kilmės ir daugelio kitų veiksnių romams sunku susirasti darbą. Kita kliūtimi dažnai tampa nebaigtas išsilavinimas, ribojantis jų įsidarbinimo galimybes.

Deja, mūsų visuomenėje vis dar tyro ir daug **lyčių stereotipų**. Plėtojamos technologijos teikia daugiau galimybių daugelį darbų atlikti tiek vyrams, tiek moterims. Nepaisant to, dailidė dažniausiai įsivaizduojamas kaip vyras, o mezgėja – tik moteris. Iš tiesų, gali būti ir atvirkščiai.

Įprasti stereotipai dažnai verčia žmones skirstyti kitus į kategorijas. Tačiau kiekvienas asmuo turi savo istoriją, patirtį ir gyvenimo įvykius, dėl kurių jie atsiduria situacijoje, kurioje iškyla sunkumų, susijusių su įsidarbinimu ar pragyvenimo šaltiniu. Tokį žmogų svarbu pripažinti, išklausti, kiek jis nori atsiskleisti, ir priimti. Neturime galimybės pabūti kito vietoje, o empatijos visada reikia. Asmeninė patirtis naudinga siekiant geriau suprasti kitus, nors kartais kai kurias aplinkybes galima vadinti „blogomis“, pavyzdžiui, darbo neturėjimas, mažos pajamos, asmeninės krizės, ligos, kardinalūs gyvenimo sąlygų pokyčiai ir kt.

Psichoterapeutas Milton'as Erickson'as sakė: „Jei norite, kad asmuo jums papasakotų apie savo brolį, papasakokite jam apie savo brolį“. Tam, kad mentorius geriau suprastų kuriojamą žmogų iš atskirtį patiriančios bendruomenės, svarbu susėsti, pasikalbėti ir išklausti. Psichologai padarė išvadą, kad jei žmogus tam tikroje grupėje jaučiasi gerai, jis produktyviau dirba ar studijuoja.

2.3. Darbo galimybės

Atskirtį patiriančių bendruomenių darbo galimybės yra ribotos. Tai pagrindinė priežastis, kodėl jų žmonės dažnai būna neturtingi. Yra galimybių šį modelį pakeisti, tačiau kiekvienas būdas turi savo privalumų ir trūkumų.

Sezoninis darbas žemės ūkio, turizmo ir svetingumo sektoriuje leidžia užsidirbti šiek tiek pinigų, tačiau iš atlyginimo ne visada galima sutaupyti tam metui, kai sezonas baigiasi. Turizmo ir svetingumo sektorius gali būti labai pažeidžiamas ir, kaip rodo 2020 m. patirtis, Covid-19 pandemija labai jį paveikė. Kita vertus, sezoninių žemės ūkio darbuotojų atlyginimai

paprastai yra maži, ypač nekvalifikuotų darbininkų.

Kelionė į darbo vietą miesto gamykloje, parduotuvėje ar kitoje vietoje lemia kelionės išlaidas, kurios kartais neatsiperka. Ypač jei asmeniui, norinčiam dirbti, reikia samdyti auklę.

Kai kurie bendruomenės nariai gali užsidirbti arba gauti atlygį natūra už pagalbą pačioje bendruomenėje, pavyzdžiui, sukopę malkas, atlikę smulkius remonto darbus, nuplovę veją ar prižiūrėdami vaikus. Tačiau šios pajamos neužtikrina visų poreikių patenkinimo.

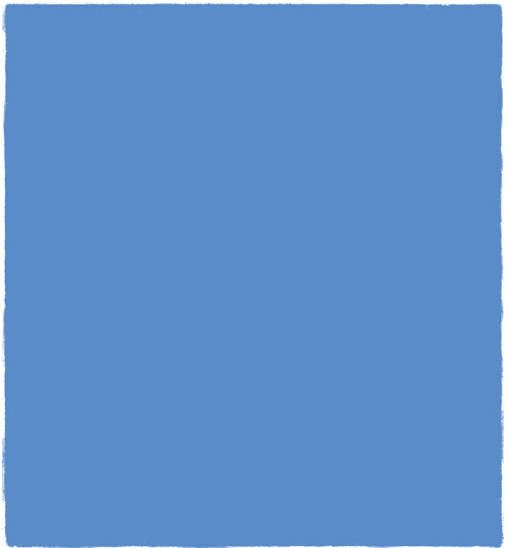
Tuo tarpu darbas medienos ruošos, statybos ar kitose pramonės šakose suteikia didesnių pajamų, tačiau tam reikia specialių įgūdžių, kurių ne visi gali įgyti ir atlikti darbą.

Šis projektas skatins įgyti amatininkystės įgūdžių, kurie galėtų būti naudingi atskirtį patiriančių bendruomenių žmonėms dviem būdais: žmonės galėtų dirbti savarankiškai arba prisijungti prie amatininkų komandos, tapdami samdomais darbuotojais. Savarankiškai dirbančiam asmeniui gali tekti įgyti minimalių apskaitos įgūdžių, o darbo laikas ir stilius būtų visiškai lankstūs. Samdomas darbuotojas turėtų ugdyti bendravimo įgūdžius tiek su kolegomis, tiek su vadovu, tačiau jam nereikėtų rūpintis skaičiavimais, kuriuos atliks kažkas kitas. Priklausomai nuo pasirinktos amatų srities, asmuo gali dirbti iš namų, neskirdamas jokių investicijų ar tik minimalias į reikalingus įrankius. Arba, jei reikia, galėtų palaipsniui įsigyti reikiamų įrankių ir pritaikyti patalpas.



Pavyzdys: Ana | priešpensinio amžiaus asmuo

Ana galėtų įgyti mezgimo ar siuvimo įgūdžių ir naudoti juos gamindama šiuolaikinius ar istoriškai tikslius amatų gaminius. Tai galima daryti namuose, nes poreikio dažnai vykti į miestą nėra. Jei sveikatos būklė neleistų jai gerai atlikti darbo, Ana galėtų padėti Laimai ir Vandai, prižiūrėdama jų vaikus, kol jos dirbs.



3. Psichologijos ir motyvacijos programos

Pagrindiniai mokymosi visą gyvenimą aspektai yra motyvacija dirbti ir psichologija, apimanti mintis, emocijas, kūno pojūčius bei elgesį.

3.1. Mokymasis visą gyvenimą

Demografiniai pokyčiai: mažėjantis gimstamumas, senstanti visuomenė, integracijos procesai ir spartūs technologijų pokyčiai turi įtakos mūsų supratimui, kaip ir kada mokomės.

Gebėjimas mokytis yra būtinas kiekvienam šiuolaikiniam žmogui. Jis lemia įgūdžius prisitaikyti prie pokyčių, pakeisti aplinką. 2000 m. kovo mėn. Europos Taryba atlieka lemiamą Europos Sąjungos politikos ir veiksmų krypties žingsnį, turintį tam tikrų padarinių kultūros, ekonomikos ir socialiniam gyvenimui, nes buvo sutarta, kad pereina į Žinių amžių. Mokymosi, gyvenimo ir darbo modeliai keičiasi, o tai reiškia, kad prisitaikyti prie pokyčių turi ne tik individai, bet lygiai taip pat turi keistis ir nustatyti būdai, kaip tai atlikti.¹⁰

Pripažįstant šiuos iššūkius, Mokymosi visą gyvenimą memorandumas buvo parengtas jame išdėstant šešias pagrindines mintis:

- 1) Nauji baziniai įgūdžiai visiems;
- 2) Daugiau investicijų į žmogiškuosius išteklius;
- 3) Inovacijos mokymo ir mokymosi srityje;
- 4) Mokymosi vertinimas;
- 5) Rekomendacijų ir konsultacijų permąstymas;
- 6) Mokymosi priartinimas prie namų

Memorandume taip pat nurodytos šešios disertacijos, susijusios su mokymosi visą gyvenimą plėtojimu: (1) mokymosi visą gyvenimą galimybių užtikrinimas mokantis naujų įgūdžių ir atnaujinant senuosius, (2) investicijų į žmogiškuosius išteklius didinimas, (3) mokymo ir mokymosi metodai privalo būti veiksmingi, (4) vertinimo metodai turėtų būti suprantami, (5) neformaliojo ir neoficialaus mokymosi rezultatai ir informacija turi būti prieinami ir suprantami, ypač dėl socialinės įtraukties, (6) mokymosi visą gyvenimą galimybės turi būti kuo arčiau besimokančiųjų, t. y., jų pačių bendruomenėse ir, kai įmanoma, remiamos IKT grindžiamomis¹¹ lengvatomis. Pripažįstama, kad sėkmingam perėjimui prie žinių visuomenės būtinas mokymasis visą gyvenimą bei įtraukiojo mokymosi plėtra.

Taigi itin svarbu: (1) skatinti aktyvų pilietiškumą, (2) plėtoti įsidarbinimo galimybes ir (3) gerinti švietimo kokybę bei kvalifikaciją.

3.2. Motyvacija dirbti

Kiekvienas veiksmas, ypač būtinybė dirbti, pirmiausiai reikalauja **motyvacijos, t. y.**, mobilizuoti energiją, kad būtų maksimaliai patenkinti poreikiai.

¹⁰. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas

¹¹. Informacinės ir ryšių technologijos

Kodėl žmonės dirba?

- 1) **Pinigai.** Žmonės dirba, kad uždirbtų pinigų, kurių reikia pagrindinėms gyvenimo reikmėms: maistui, drabužiams, būsto nuomai ir kt., padengti bei finansuoti kitą savo veiklą, pavyzdžiui, laiką, leidžiamą kartu su draugais ir šeima.
- 2) **Nepriklausomybė.** Pinigai nėra vienintelė priežastis, suteikianti motyvacijos dirbti. Darbas gali suteikti daugiau savarankiškumo ir padėti kontroliuoti savo gyvenimą. Kai žmogus dirba, jis mokosi naujų dalykų ir tobulina turimus, susipažįsta su bendradarbiais.
- 3) **Bendruomenė.** Žmonės dirba, kad būtų savo bendruomenės dalimi ir prisidėtų prie jos. Tai reiškia, kad darbo vieta svarbi ne tik dėl asmeninės naudos, bet ir leidžia žmogui padėti kitiems.



Pavyzdys: Ilzė | asmuo su negalia

Ilzė visada svajojo turėti darbą, kuris leistų jai uždirbti pinigų ir suteiktų tam tikrą nepriklausomybę. Ji nori tapti platesnės bendruomenės dalimi, susitikti su naujais žmonėmis, savo darbu padėti kitiems.

1 pratimas: Motyvacija dirbti

Poromis aptarkite:

Ar norite dirbti dėl aukščiau minėtų priežasčių?

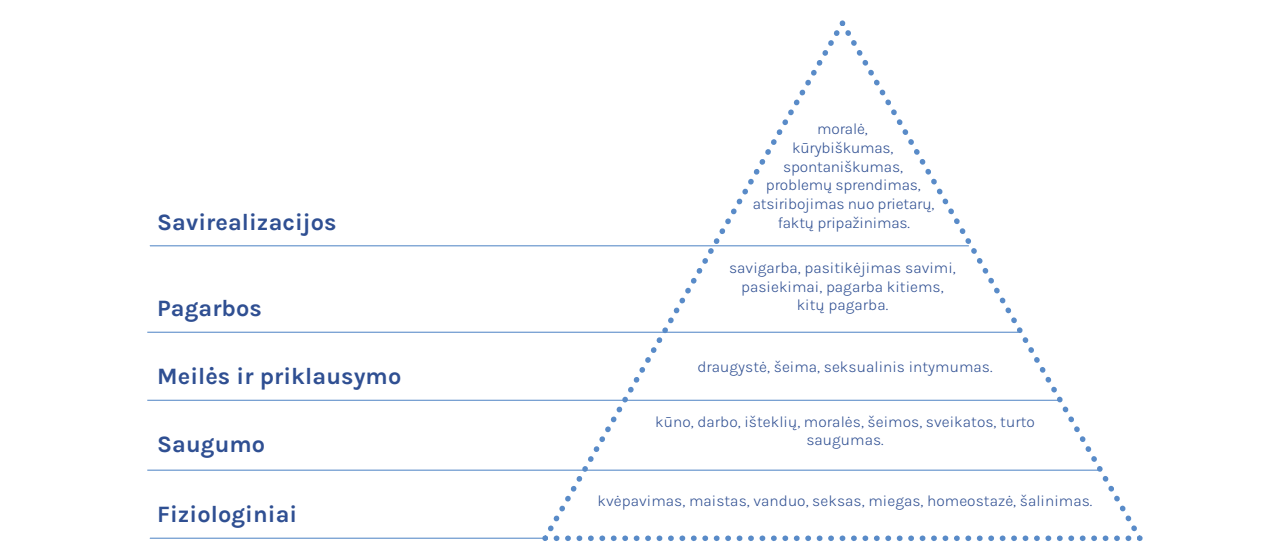
Ar yra kitų priežasčių, kodėl norite dirbti?

Kai buvote vaikas, kuo norėjote tapti užaugęs (usi)?

Prisiminkite, kas jums buvo malonu, kai buvote vaikas?

Maslow'o piramidė¹²

A.H. Maslow'o poreikių hierarchija yra motyvacinės psichologijos teorija, sudaryta iš penkių pagrindinių žmogaus poreikių. Pagal hierarchiją nuo apačios į viršų jie išsidėstę taip: fiziologiniai (maistas ir drabužiai), saugumo (darbo saugumas), meilės ir priklausymo (draugystė), pagarbos ir savirealizacijos



¹² D. Myers „Psichologija“, <https://www.vle.lt/Straipsnis/poreikiu-hierarchija-6358>

Hierarchijos poreikiai turi būti tenkinami nuo žemiausių prieš pasiekiant aukštesnius, t. y.:

- 1) Fiziologiniai poreikiai yra biologiniai žmogaus išlikimo poreikiai (maistas, oras, vanduo, gyvenamoji vieta, drabužiai, šiluma, seksas, miegas). Jei šie poreikiai nėra patenkinti, žmogaus kūnas negali tinkamai veikti. A. H. Maslow'o fiziologiniai poreikiai laikomi svarbiausiais, kuriuos būtina patenkinti pirmiausiai, nes visi kiti tampa antriniais.
- 2) Saugumo poreikiai. Kai patenkinami asmens fiziologiniai poreikiai, išryškėja saugumo būtinybė. Žmonės nori aiškumo, gebėjimo nuspėti, kontroliuoti savo gyvenimą, arba, pavyzdžiui, siekia emocinio, finansinio saugumo (darbo ir socialinės gerovės), teisių ir tam tikros tvarkos, laisvės nuo baimės, socialinio stabilumo, nuosavybės, sveikatos ir gerovės.
- 3) Meilės ir priklausomybės poreikiai iškyla po to, kai patenkinami fiziologiniai ir saugumo. Jie apima intymumą, pasitikėjimą, draugystę, priėmimą, gebėjimą dovanoti ir priimti meilę.
- 4) Ketvirtasis lygis yra savigarbos ir pagarbos poreikiai. Jie pasireiškia žmogaus pastangomis įgyti gerą reputaciją, vertinti, gerbti ir suprasti kitus žmones. Pagarba ir reputacija ypač svarbios vaikams ir paaugliams, ir jos yra aktualesnės nei tikroji savigarba ar orumas.
- 5) Aukščiausias lygis yra savirealizacijos poreikis, susijęs su savirealizacija, asmeniniu augimu ir tobulėjimu, gyvenimo prasmės suvokimu, talentais bei įgūdžiais.

Nepatenkinti žemesni poreikiai motyvuoja žmones imtis veiksmų ir pereiti prie aukštesnio lygio, siekti svarbesnių tikslų. Ši piramidė padeda įvertinti, kokie poreikiai buvo svarbūs praeityje, o kokie dabar. Hierarchija padeda paaiškinti praeities elgesį, geriau suprasti tam tikrus pasirinkimus, padarytus per visą gyvenimą, suvokti, kas svarbu šiandien, bei nustatyti būsimų veiksmų tikslus.

2 pratimas: Kodėl jūs pasirenkate nedirbti?

Darbas poromis:

Kokią naudą gauna nedirbdami?

Kas lemia jūsų požiūrį pasirinkti nedirbti?

Kas ir kada nutiko su jūsų gyvenimu, mąstymu ir elgesiu?

Kokios naudos galėtumėte gauti, jei nuspręstumėte elgtis kitaip ir kaip tai galėtų pakeisti jūsų gyvenimą ateityje?

Kokia problema?

Bet kokia gyvenimą keičianti iniciatyva prasideda nuo veiklos rezultatų atotrūkio, t. y., faktinių ir pageidaujamų rezultatų ir mokymo poreikio neatitikties, t. y., pripažinimo, kad tai lemia žinių ar įgūdžių stoka, kurią turėtų sumažinti tinkamas mokymas. Nuodugnus veiklos spragų ir poreikių vertinimas sukurs tvirtą pagrindą mokymo projektui. Taip pat būtina įvertinti laiko ir kitus reikalingus išteklius - skirtumus tarp idealaus įsivaizduojamo bei realaus ir atitinkančio galimybes.

Kaip identifikuoti problemą?



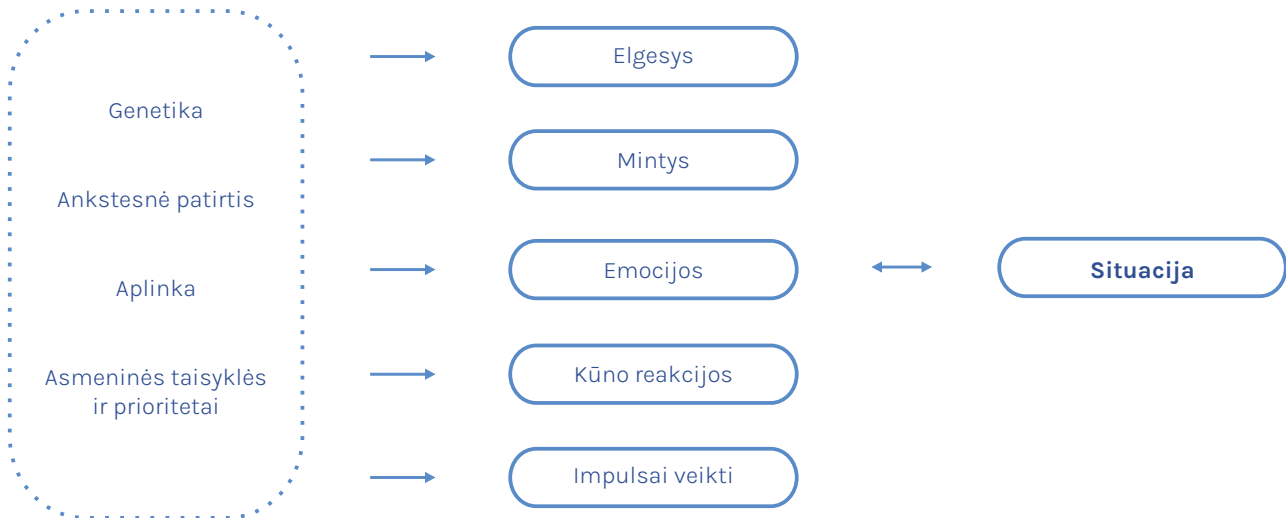
Kognityvinė elgesio terapija (KET) byloja, kad tai, ką mes galvojame, turi įtakos, mūsų jausmams ir veiksams. Todėl turime atrasti, kas sukelia problemą – mąstymas, elgesys, emocijos ar kūno reakcijos.

Ankstesnės patirtys, įgimtos savybės, aplinka, asmeninės taisyklės ir vertybės – visa tai veikia mintis, emocijas, kūno reakcijas ir elgesį. Problemas ne visada sukelia situacijos, o jų interpretacijos, kurios dažnai yra impulsyvios mintys, vidinis ryšys su savimi ir kt. Natūralu, kad įvykiai, kuriuose dalyvaujame, yra emociškai svarbūs, o atsakas į juos yra individualus, priklausantis nuo patirties, ankstesnio gyvenimo, vaikystės traumų, socialinės aplinkos ir gyvenimo istorijos. Kartais būna psichologinių sutrikimų, kurie lemia iškreiptą vienos ar kitos situacijos vertinimą, mąstymą.



Pavyzdys: Jūratė | jauna moteris, įgijusi išsilavinimą

Jūratė nerimauja, kaip gyventi savo gyvenimą. Ji pavargo klausinėti savo draugų apie jų gyvenimo planus, labai nerimauja, kad neturi pinigų. Moteris supranta, kad nuolatinis darbas ir už jį gaunamas atlyginimas išspręstų šią situaciją. Ji ieškojo darbo, bet jos dominančio nerado. Tačiau likti toje pačioje situacijoje nebenorėjo. Po ilgų svarstymų ji nusprendė pasitelkti savo išsilavinimą, studijų metu įgytas žinias ir pabandyti dirbti interneto platformų aptarnavimo srityje. Tai suteikė jai džiaugsmo.



3.3. Psichologijos pagrindai

Mintys, emocijos ir kūno pojūčiai

Pagal kognityvinės elgesio terapijos teoriją, visus psichologinius sunkumus sukelia iškreiptas mąstymas, diktuojantis mūsų nuotaiką ir elgesį. Mintys yra mąstymo proceso veiksmas. Jos turi įtakos mūsų nuotakai, elgesiui, kūno pojūčiams ir gali būti teksto (sakinių) bei vaizdų forma (kai matome vaizdus). Žmogaus emocijos ir veiksmai priklauso nuo to, kaip jis suvokia situaciją. Todėl susidūrus su problema, reikia padėti sau išreikšti mintis, emocijas, kūno pojūčius, impulsus ir elgesį, kad tai vėliau skatintų veiksmą.

■ **3 pratimas¹³**

Šis pratimas padės pažinti ir atpažinti automatines mintis (impulsyvias mintis, vidinį dialogą su savimi, vaizdus), emocijas, kūno pojūčius ir veiksmus, skatinančius impulsus (ką norite daryti).

Dirbkite poromis, kuriose vienas žmogus yra mentorius, o kitas – dalyvis. Pratimas truks 6 minutes, po 3 kiekvienam dalyviui.

- 1) Dalyvis užmerkia akis ir pradeda stebėti savo mintis, emocijas, kūno pojūčius, vaizdus bei impulsus, skatinančius veiksmą. Kai kažką pastebi, pasako tai garsiai.
- 2) Mentorius atidžiai klausosi ir atkreipia dėmesį į viską, ką sako dalyvis, stebi emocijas, išreiškiamas veido, kūno padėties, elgesio pokyčiais. Jei po minutės dalyvis nieko nepasako, mentorius padeda užduodamas klausimą, bet neįsitraukdamas į diskusiją. Pavyzdžiui, klausimas – ką jūs dabar galvojate? Palaukite atsakymo. Ką matote dabar? Palaukite atsakymo. Kokį kvapą užuodžiate? Palaukite atsakymo. Ar jaučiate kūno įtampą? Palaukite atsakymo. Jei sulaukiate atsakymo „Man nekyla jokių minčių“, tai laikoma galvojimu apie nieką.
- 3) Dalyvio patirties aptarti nereikia. Pasikeičiama vaidmenimis, buvęs mentorius tampa dalyviu, dalyvis – mentoriumi.

Klausimai diskusijai:

- Kaip jautėtės pratimo metu?
- Kokios mintys kilo?
- Ar pastebėjote ką nors neįprasta?
- Pasidalinkite užfiksuota informacija apie pastebėtus kūno pokyčius, veide atsispindėjusias ar elgesiu išreikštas emocijas pratimo metu.
- Koks buvo stimulus veikti prieš ir po pratimo? Kas pasikeitė?
- Kaip šis pratimas gali būti naudojamas dirbant su dalyviais, artimaisiais ar savimi?
- Ar prasmingas buvo šis pratimas pagal 100 procentų skalę? (0 – visiškai beprasmiška, 100 – labai prasminga).

Dvi savaites pabandykite stebėti pokyčius, skirdami 3 minutes atsisėsti ir pastebėti savo emocijas, mintis, vaizdus ir kūno pojūčius. Pabandykite įvertinti savo potyrius prieš ir po pratimo pagal 100 taškų sistemą (0 – visiškai blogai, 100 – labai gerai). Analizuokite balų pokyčius per tam tikrą laiką. Ką norėjote daryti prieš atlikdami pratimą? Kokias elgesio alternatyvas sugalvojote pratybų metu? Ką darysite dabar?

13. Lina Bagdonavičienė ir Jolanta Ribačevskaitė Psichologijos praktinių užsiėmimų ir savarankiško darbo užduotys 2016, Panevėžys

Kritinis minčių suvokimas leidžia atskleisti savo situaciją iš kitos perspektyvos ir jaustis daug geriau. Psichiatras profesorius D. D. Burns'as atkreipė dėmesį į 10 mąstymo klaidų, kurios yra būdingos visiems emociškai paveiktiems ir neįvertinantiems situacijos realiai žmonėms:

- 1) Nuostatos „viskas arba nieko“;
- 2) Perdėtas apibendrinimas;
- 3) Proto filtras;
- 4) Teigiamų dalykų nuvertinimas;
- 5) Skubių išvadų darymas (minčių skaitymas, ateities numatymas);
- 6) Sureikšminimas arba sumenkinimas;
- 7) Emocionalus mąstymas;
- 8) Mąstymas „aš turiu“, „aš privalau“;
- 9) Eتيكečių klįjavimas ir neteisingi įvardinimai;
- 10) Personalizavimas.

Jei žmogus neturi psichikos sutrikimų, įsisaūmoninus šias mintis, gali įvertinti, ar adekvačios (realios) jos yra.

Pasikeitus interpretacijoms, kis jausmai: arba mintys nėra faktai

Kai mes interpretuojame savo mintis kaip faktus, tai tampa subjektyvia tiesa, suteikiančia daug patirties. Kai mokomės atskirti jas nuo faktų, pastebime, kad mintys ir emocijos keičiasi. Reikia trumpos pauzės, kad atsiribotume nuo minties vertinimo kaip fakto ir suprastume, kad tai – tik mintis. Jei galvojame, kad neišlaikysime egzamino, kuris bus po 4 dienų, faktas tai, kad nežinome, kaip išlaikyti egzaminą, o „Aš neišlaikysiu egzamino“ yra tik mintis.



Pavyzdys: Ana | priešpensinio amžiaus asmuo

Ana jautėsi laiminga, kad gali būti naudinga ir bijojo. Jai kilo tokių minčių: „Aš per sena tokiam darbui“, „Aš neturiu reikiamos patirties“, „Ką daryti, jei kažkas atsitiks šiam vaikui“ ir pan. Nors jos pradinė reakcija buvo kilti aukštyn, mintys sulaukė nuo realybės. Nepaisant to, auklės darbo skelbimas vis grįždavo į galvą.

Tada Ana pagalvojo, jei ji bijo prižiūrėti vaiką, gali daryti ką nors kita, kas nereikalautų tokios atsakomybės, pavyzdžiui, megzti ar siūti. Galbūt ji galėtų megzti kojines vaikams.

■ 4 pratimas¹⁴

Šis pratimas leis stebėti gerovės pokyčius, pakeitus situacijos interpretavimą. Užduotis yra prisiminti situaciją, kuri suteikė neigiamos patirties ir prisiminti mintį, kuri tuomet buvo skausmingiausia.

- 1) Paklauskite savęs – ar tai tiesa? Paprastai pirmas atsakymas yra „taip“ (tai yra mūsų pradinis, tarsi automatinis, atsakas į situaciją).
- 2) Ar Jūs tikite šia idėja? Įvertinkite pagal 100 procentų skalę (0 – Aš visai netikiu, 100 – Aš įsitikinęs).
- 3) Įvardykite faktus, kurie tai patvirtintų. Mintys nėra faktai.
- 4) Jei jūsų draugas turėtų šią problemą, ką patartumėte jam / jai?

Klausimai diskusijoms

- Kaip jaustumėtės, jei šioje situacijoje nebūtumėte pagalvoję kitaip (jau nekalbant apie mintį, kuri jus kankina)? Kaip tai paveiktų jūsų būsimą gerovę? Ar ši mintis padeda gyventi, ar trukdo?
- Aptarkite, kaip jūsų mintys veikia savijautą.
- Kaip šis pratimas gali būti naudojamas dirbant su dalyviais, artimaisiais ir savimi?

14. Lina Bagdonavičienė ir Jolanta Ribačevskaitė Psichologijos praktinių užsiėmimų ir savarankiško darbo užduotys 2016, Panevėžys

Kai patiriate neigiamų jausmų, pabandykite juos apibrėžti ir nustatyti atitinkamas emocijas (užsirašykite jas). Įvertinkite, kaip jaučiatės pagal 100 procentų skalę (0 – visiškai blogai, 100 – puikiai). Paklauskite savęs, ar jūs tuo tikite. Įvertinkite pagal 100 procentų skalę (0 – visai netikite, 100 – esate įsitikinęs). Užbaikite pratimą, tada dar kartą pažvelkite į pastabas, kurias užsirašėte, ir paklauskite savęs, ar tikite tuo, iš naujo įvertindami pagal 100 procentų skalę.

Savigarba¹⁵

Savigarba turi svarbų vaidmenį motyvacijai ir viso gyvenimo sėkmei. Žema savigarba gali nulemti nesėkmes mokykloje ar darbe, nes asmuo netiki, kad pats savarankiškai gali pajėgti patirti sėkmę. Normali savigarba gali padėti pasiekti užsibrėžtų tikslų, nes žmogus gyvena savo gyvenimą su teigiamu, atkakliu požiūriu.

Žmogaus savigarbą lemia daug veiksnių, pavyzdžiui, vidinis mąstymas, amžius, ligos, negalia ar fiziniai apribojimai. Įtakos gali turėti ir darbas. Be to, tam tikrą vaidmenį gali atlikti genetiniai veiksniai, padedantys formuoti asmenybę. Dažnai bendrą savigarbos pagrindą sudaro mūsų patirtis. Pavyzdžiui, tie, kurie nuolat sulaukia pernelyg kritiško ar neigiamo vertinimo iš šeimos ir draugų, greičiausiai turės žemą savigarbą.

Normalios savigarbos požymiai

Asmuo turi normalią savigarbą, jei:

- Vengia prisiimti neigiamas praeities patirtis;
- Išreiškia savo poreikius;
- Jaučiasi pasitikintis savimi;
- Teigiamai žiūrį į gyvenimą;
- Pasako „ne“, kai to nori;
- Žino savo stipriąsias ir silpnąsias puses bei jas priima.

Žemos savigarbos požymiai

- Žema savigarba lemia nuolat patiriamas problemas, nes asmuo mano, kad kiti yra geresni;
- Jam (jai) sunku išreikšti poreikius;
- Sutelkia dėmesį į trūkumus;
- Dažnai patiria gėdos, nerimo jausmus, panirsta į depresiją;
- Neigiamai žiūri į gyvenimą;
- Jaučia didelę nesėkmės baime;
- Jam (jai) sunku priimti teigiamus atsiliepimus;
- Sunku pasakyti „ne“;
- Jis (ji) iškelia kitų žmonių poreikius virš savo;
- Kovoja su pasitikėjimu.



Pavyzdys: Juris | buvęs kalinys

Juris bijo suklysti prognozuodamas savo ateitį ir mano, kad niekada nepasiseks. Jaučiasi nesaugus ir baiminasi, kad vėl nepavyks. Jį persekioja mintys: „Gyvenimas niekada nepasikeis“, „Aš esu kalinys“, „Kiti žmonės manęs nepriima ir bijo“. Jis nepasitiki savimi, nes daug kartų nusivylė ir savimi, ir kitais.

15. Informacija iš <https://www.verywellmind.com/what-is-self-esteem-2795868>

■ 5 pratimas

Dirbkite poromis.

Įsivaizduokite užduotį, kurią jums reikia padaryti, arba užduotį, kuriai atlikti praeityje jums trūko motyvacijos, galvojote, kad to padaryti neįmanoma. Aptardami situaciją poromis, raskite atsakymus į klausimus:

- Ar problema buvo Jūsų mintys, emocijos, ar elgesys?
- Ar jaučiatės labiau pasitikintis (i) savimi?
- Ko išmokote iš šio pratimo?
- Kada paprastai stringate?
- Jei norite labiau pasitikėti savimi, kas gali padėti?

Pradinė reakcija		Pakitusi reakcija:	
Mintis	Aš niekada nebaigsiu šio darbo; Esu visiškai (a) nevykėlis (ė), o kiti galėtų tai padaryti geriau.	Pasikeitęs elgesys	Įjunkite kompiuterį ir pradėkite dirbti
Emocijos	Pyktis, nervingumas	Rezultatas	Užduotis atlikta per 3 valandas
Elgesys	Išgeriate trečią puodelį arbatos ir tęsiate paiešką „Facebook“	Emocijos	Laimingas
Tikslas	Baigti darbą šiandien	Mintis	Aš tai padariau, aš didžiuojuosi savimi
		Ką aš išmokau	Pradėti užduotį iš karto

► Patarimas:

Pasitikėjimas savimi auga, kai žmogus pasirenka veiksmą. Nesėkmė nereiškia, kad tai yra blogai. Nesėkmė reiškia, kad mes turime peržiūrėti situaciją ir rasti problemą, kodėl nepasisekė. Tuomet pradėkite iš naujo su nauja patirtimi.

4. Darbo su atskirtį patiriančiomis bendruomenėmis praktika

Darbo su atskirtį patiriančių bendruomenių atstovais praktika ir metodika, mokymosi teorijos ir modeliai - (1) transformuojamojo mokymosi teorija, (2) Kolb'o patirtinio mokymosi teorija ir (3) G. Gibbs'o reflektinio mokymosi teorija.

4.1. Praktika ir metodai

Asmuo gali būti integruotas į darbo rinką naudojant individualaus ir grupinio konsultuojamojo ugdymo konsultuojamojo ugdymo metodus. Tai galima padaryti imantis įvairių priemonių, gerinant integracijos procesą ir mažinant socialinę atskirtį visuomenėje.

Vienas iš būdų dirbti su neįtrauktais į darbo rinką žmonėmis yra konsultuojamasis ugdymas ir atvejo tyrimas, taikant tiesioginius individualaus ir grupinio konsultavimo metodus. Tai atlieka žmonės, kurie jau dalyvauja darbo rinkoje, o konsultantų, instruktorių ar mentorių gebėjimai galėtų padėti motyvuoti bedarbius susirasti darbą arba sukurti darbo vietą, taip atverdami duris į darbo rinką.

Mentorius yra asmuo, kuris tiesiogiai dirba su asmeniu ir jį (ą) konsultuoja:

- 1) prisideda prie asmens veiklos skatinimo ir veiksmų krypties pasirinkimo;
- 2) padeda asmeniui, atsižvelgdamas į jo (s) konkrečią situaciją ir aplinkybes.¹⁶

Mentoriui, dirbant su bedarbiu individualiai (arba grupėje) ir padedant jam pasirengti darbo rinkai, svarbu:

- 1) žinoti suaugusiųjų mokymosi teorijas;
- 2) suprasti konsultuojamojo ugdymo proceso specifiką;
- 3) susipažinti su skirtingais lyderystės stiliais ir išsirinkti tinkamiausią pagal situaciją;
- 4) gebėti motyvuoti asmenį;
- 5) tobulinti bendravimo įgūdžius ir konsultuojamojo ugdymo metodų taikymą.



Pavyzdys: Juris | buvęs kalinys

Mentorius galėtų inicijuoti diskusiją su Juriu, be jokių išankstinių nuostatų padėti, leisti aiškiai ir konkrečiai apmąstyti savo gyvenimo situaciją. Svarbu, kad jis kartu analizuotų situaciją, daugiausiai dėmesio skirdamas galimybėms ir iššūkiams, atsakydamas į klausimus, pavyzdžiui: „Ką jis mano apie savo dabartinę situaciją?“, „Kaip jis dėl to jaučiasi?“ ir pan. Būtų naudinga pateikti teigiamų pavyzdžių iš kitų panašioje situacijoje atsidūrusių žmonių gyvenimo..

4.2. Mokymosi teorijos ir modeliai

Individualus ir (arba) grupinis darbas, mentoriaus siūlomas siekiančiam pokyčių bedarbiui (dalyviui), gali būti tiksliau apibrėžiamas kaip suaugusiųjų švietimo procesas, kuriame naudojami švietimo konsultavimo (konsultuojamojo ugdymo) metodai. Todėl svarbu, kad mentorius suprastų šiuolaikines mokymo teorijas, kurios siūlo naujus pokyčius,

16. van Berkel, R., van der Aa, P. H. J., & van Gestel, N. (2010). „Profesionalai be profesijos? Atvejo vadybos pertvarkymas Olandijos vietinėse gerovės agentūrose“. Europos socialinio darbo leidinys, 13(4), 447– 463. <https://doi.org/10.1080/13691451003603455>

ugdo naujus įgūdžius ir užtikrina ilgalaikę jų integraciją į žmogaus gyvenimą.

Suaugusiųjų mokymosi procesas skatina nuolatinį besimokančiojo tobulėjimą, pokyčius, teikia galimybių įveikti įvairias gyvenimo krizes bei problemas (Illeris, 2010). Šį požiūrį atspindi transformuojamojo mokymosi teorija, D. Kolb'o patirtinio mokymosi teorija ir patirtinio mokymosi ciklas bei G. Gibbs'o reflektvyiojo mokymosi modelis, kuris padeda įgyvendinti mokymosi teorijas praktiškai.

1. Transformuojamojo mokymosi teorija

Sukurta Jack'o Mezirow'o transformuojamojo mokymosi teorija yra „perspektyvos transformacijos“ procesas, susidedantis iš trijų matmenų:

- 1) psichologinių (savęs supratimo pokyčių);
- 2) apsisprendimo (įsitikinimų sistemos peržiūros);
- 3) elgsenos (gyvenimo būdo pokyčių).¹⁷

Transformacija yra „esminis asmenybės pokytis, apimantis asmeninės dilemos sprendimą ir sąmonės praplėtimą, kurie lemia spartesnę asmenybės integraciją“ (R. Boyd).¹⁸

Tiek per pradinius tyrimus, tiek vėlesniame tyrime Jack'as Mezirow'as daro išvadą, kad asmenys nesinaudoja senais būdais naujoms mokymosi situacijoms, o pajunta naujų perspektyvų poreikį, siekdami geriau suprasti situacijos ar įvykio pokyčius. Transformuojamasis mokymasis yra naudingas bedarbių mokymo ir konsultuojamojo ugdymo proceso metodas, nes jis padeda pagreitinti tempą, kai dalyviai suvokia reikiamą informaciją.

Pagal transformuojamojo mokymosi teoriją reikia įveikti septynis etapus. Šių etapų metu mentoriai ar konsultuojamojo ugdymo dalyviai gauna naujos informacijos ir įžvalgų, padedančių pakeisti savo pradines nuostatas.

- 1) **Dezinformacijos dilema.** Tai pirmasis transformuojamojo mokymosi etapas. Dezinformacijos dilema yra situacija, kai dalyviai mano, jog tai, ką jie galvojo ar kuo tikėjo praeityje, gali būti netikslu. Tai gali būti „aha“ momentas, kai žmonės išgirsta ar apsversto tai, ko anksčiau galbūt nesuprato. Dezinformacijos dilema kai kuriems dalyviams gali atrodyti trikdanti ar sudėtinga, tačiau tai yra pagrindinė kibirkštis, įžiebianti transformuojamojo mokymosi proceso ugnį.
- 2) **Pasitikrinimas.** Antruoju etapu dalyviai išgyvens įsitikinimų ir supratimo egzaminą. Jie pagalvos apie praeities patirtį ir jos sąsajas su dezinformacijos dilema. Dalyviai supras, kad jų perspektyva gali būti ne vienintelė.
- 3) **Kritinis prielaidų vertinimas.** Šiuo etapu transformuojamojo mokymosi dalyviai gali išsamiau išanalizuoti savo ankstesnes prielaidas ir kritiškai jas įvertinti. Jie gali suprasti, kad kai kurios praeities prielaidos buvo klaidingos ir tapti atviresni naujai informacijai bei mintims. Tai sukuria transformacijos perspektyvas, nes žmonės gali nešališku žvilgsniu pažvelgti į savo praeitį.
- 4) **Veiksmų eigos planavimas.** Dalyviai, suvokę, kad jų ankstesnės prielaidos ir įsitikinimai galėjo būti klaidingi, ir patyrę perspektyvos transformaciją, geba planuoti veiksmų eigą ir apvarstyti, kokio mokymosi reikia, kad geriau suprastų savo problemą ar situaciją. Jie galės sukurti naujų dalykų mokymosi strategiją, įžvelgdami naujas perspektyvas, kalbėdamiesi su naujais žmonėmis ir t. t.
- 5) **Žinių ar įgūdžių įgijimas naujam planui įgyvendinti.** Dalyviai gali įgyvendinti savo planą ir toliau dalyvauti transformacijos procese. Jiems gali tekti išmokti naujų dalykų ir apvarstyti skirtingas perspektyvas, kad paspartintų pokyčius, imtųsi naujų veiksmų. Tai gali pareikalaus daug darbo ir pastangų, tačiau tik taip vyksta realūs pokyčiai.
- 6) **Naujų vaidmenų tyrinėjimas ir išbandymas.** Transformuojamasis mokymasis reikalauja veikti, tyrinėti ir bandyti suprasti pokyčius, vedančius į sėkmę. Atsisakius tiesiog mokymosi apie kažką, prireikia aktyvaus darbo suprasti ir patirti naujus dalykus.
- 7) **Asmeninio efektyvumo kūrimas naujais vaidmenimis ir santykiais.** Asmeniniam efektyvumui būtina, kad būtų galima priimti savus sprendimus ir turėti savus įsitikinimus. Laikantis transformuojamojo mokymosi etapų, labai svarbu sukurti pasitikėjimą įsitikinimais ir supratimu, siekiant judėti į priekį ir toliau praktikuoti šį ciklą.

Transformuojamasis mokymasis pabrėžia besimokančiojo gebėjimą kritiškai reflektuoti (Taylor, 1998), nes tik patirties

17. M. Carolyn Clark; Arturas L. Wilsonas. „Kontekstas ir racionalumas Mezirow transformacijos mokymosi teorijoje“. <https://doi.org/10.1177/0001848191041002002>

18. Dirkx, John M. „Transformuojamasis mokymasis ir kelionė į individualizavimą“. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED448305.pdf>

apmąstymas gali keisti mąstymą, savęs ir pasaulio suvokimą bei reikšmingus asmeninius pokyčius (Mezirow, 2002),¹⁹ formuoti pasitikėjimą savimi (Freire, 2000).²⁰



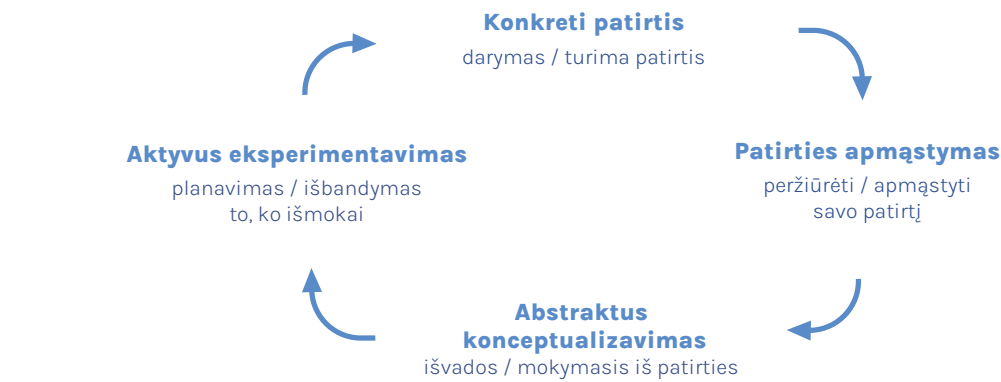
Pavyzdys: Laima | jauna mama

The mentor could use the provisions of transformative learning theory to revise Laima's belief system (I am too old to start a job, nothing will work out for me, I do not even know what I want) and for changing her lifestyle (What other activities might interest Laima? What can Laima do for it?).

2. D. Kolb'o patirtinio mokymosi teorija

Mokymasis yra procesas, kuriame transformuojant patirtį kuriamos žinios (D. Kolb, 1984).²¹ D. Kolb'o patirtinio mokymosi teorija veikia dviem lygiais: keturių pakopų mokymosi ciklu ir keturiais mokymosi stiliais.²²

Keturi D. Kolb'o patirtinio mokymosi ciklo etapai:



- 1) **Konkreiti patirtis.** Procesas pradedamas nuo patirties tyrimo ir nagrinėjimo, kas nutiko. Šis mokymosi ciklo etapas akcentuoja asmenišką bendravimą su žmonėmis kasdienėse situacijose. Besimokantieji būtų linkę labiau pasikliauti jausmais nei susieti problemas ir situacijas. Jie remiasi gebėjimu būti plačių pažiūrų ir prisitaikyti prie pokyčių. Pavyzdžiui, jauna bedarbė moteris pirmą kartą gyvenime susitinka su mentoriumi.
- 2) **Patirties apmąstymas.** Tai atspindi ištyrus, kas buvo patirta ir kokie tos patirties rezultatai. Šiuo mokymosi ciklo etapu žmonės pažvelgia į idėjas ir situacijas iš kitos perspektyvos. Besimokantieji, formuodamiesi nuomonę, turi pasikliauti mintimis ir jausmais, kantrybe, objektyvumu ir atsakingu apsisprendimu, nesiimdami jokių veiksmų. Pavyzdžiui, jauna bedarbė moteris apmąsto, kaip vyko susitikimas su mentoriumi, ir pateikia savo pastabas.
- 3) **Abstraktus konceptualizavimas.** Patirtis yra konceptualizuota, kad suprastume, kodėl kažkas atsitiko ir ką reiškia rezultatai. Šiuo etapu mokymuisi svarbu logika ir idėjos, siekiant suprasti problemas ar situacijas, o ne jausmus. Paprastai besimokantieji sistemingai planuoja ir ieško idėjų problemoms spręsti. Pavyzdžiui, jauna bedarbė moteris galvoja apie pokalbį ir savo veiklą, bando susieti savo patirtį, įgytą susitikus su mentoriumi, ir bet kokias žinias, kurias ji galėtų naudoti.

19. Jack Mezirow (2002). Transformuojamasis mokymasis: nuo teorijos iki praktikos. <https://doi.org/10.1002/ace.7401>

20. Alexis Jemal (2017). „Kritinė sąmonė: kritika ir kritinė literatūros analizė“. 10.1007/s11256-017-0411-3; <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC58924>

21. Kolb, D. A. (1984). „Patirtinis mokymasis: patirtis kaip mokymosi ir vystymosi šaltinis“. Naujasis Džersis: Prentice-Hall. https://www.researchgate.net/publication/235701029_Experiential_Learning_Experience_As_The_Source_Of_Learning_And_Development/link/00b7d52aa908562f9f000000/download

22. <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

- 4) **Aktyvus eksperimentavimas.** Naujas mąstymas yra pritaikomas aktyviai eksperimentuojant arba planuojant, kas bus daroma kitaip kitą kartą²³. Mokymasis šiuo etapu įgauna aktyvią formą – eksperimentuojama besikeičiančiomis situacijomis. Besimokantieji imasi praktinio požiūrio ir nagrinėja, kas iš tikro veikia, o ne tik stebi situaciją. Pavyzdžiui, jauna bedarbė svarsto, ką galima pagerinti ir išbando skirtingus metodus bei strategijas.

Keturi D. Kolb'o mokymosi stiliai yra:

- 1) **Nukreipimas:** pirmenybė teikiama jausmams ir stebėjimui;
- 2) **Asimiliavimas:** pirmenybė teikiama mąstymui ir stebėjimui;
- 3) **Suartinimas:** pirmenybė teikiama mąstymui ir veikimui;
- 4) **Pritaikymas:** pirmenybė teikiama jausmams ir veikimui.



Pavyzdys: Laima | jauna mama

Mentorius galėtų inicijuoti diskusiją su Laima, apmąstant jos gyvenimo situaciją. Kadangi moteris nori pakeisti savo gyvenimą, svarbu išanalizuoti esamą situaciją, galimybes ir apribojimus bei suplanuoti konkrečius veiksmus, kurie leistų susirasti tinkamą darbą ir geriau jaustis.

3. G. Gibbs'o reflektvyiojo mokymosi teorija

1988 m. Graham'as Gibbs'as sukūrė reflektvyiojo mokymosi ciklą, siekdamas suteikti struktūrą mokymuisi iš patirties. Pagrindai²⁴, padedantys nagrinėti patirtį, ir ciklinis pobūdis ypač naudingas pasikartojančiai patirčiai, leidžiančiai mokytis ir planuoti atsižvelgiant į tai, kas anksčiau pavyko arba ne. Teorija apima šešis etapus:

- 1) **Patirties aprašymą:** kas atsitiko?
- 2) **Jausmus** ir mintis apie patirtį: ką jūs galvojote ir jautėte?
- 3) **Patirties įvertinimą:** kas buvo gerai ir blogai?
- 4) **Analizę**, kad įprasmintumėte situaciją: kokią galite įvardinti patirties prasmę?
- 5) **Išvadą** apie tai, ką sužinojote ir ką galėjote padaryti kitaip: ką reikia tobulinti?
- 6) **Veiksmų planą**, kaip ateityje spręstumėte panašias situacijas arba bendri pokyčiai, kurie jums gali atrodyti priimtini: kaip tai pagerinsite?

Kaip praktiškai naudoti G. Gibbs'o ciklą?

Mentorius gali naudotis G. Gibbs'o ciklo struktūra konsultuojamojo ugdymo sesijos metu, analizuodamas dalyvio situaciją pagal šešis etapus: pirmieji trys sutelkti į tai, kas atsitiko, o trys likusieji skirti išsiaiškinti patirties prasmę ir kaip situaciją galima pagerinti:

- 1) **Aprašymas.** Dalyvis aiškiai apibūdina savo patirtį. Tai turi būti faktinis pasakojimas apie tai, kas nutiko jo gyvenime be jokios gilesnės analizės. Mentorius turėtų paprašyti dalyvio išsamiai apibūdinti savo gyvenimo situaciją. Šiuo etapu tik sužinoma, kas atsitiko, o išvados paliekamos vėlesniam laikui.

Šie klausimai gali padėti dalyviui:

- Kada ir kur tai įvyko?
- Kodėl jūs ten buvote?
- Kas dar ten buvo?
- Kas nutiko?
- Ką jūs padarėte?
- Ką padarė kiti žmonės?
- Koks buvo šios situacijos rezultatas?
- Ir t.t.

- 2) **Jausmai.** Mentoriumi svarbu išsiaiškinti, kokios mintys ar jausmai kilo dalyviui šioje situacijoje. Dalyvis turėtų paaiškinti savo jausmus ir pateikti pavyzdžių, kurie tiesiogiai susiję su patirtimi. Svarbu, kad asmuo sąžiningai papasakotų, kaip jautėsi, net jei šie jausmai ir buvo neigiami. Įvertinęs jausmus, dalyvis gali įgyvendinti strategijas, padedančias įveikti kliūtis. Mentorius turi skatinti kalbėti apie tai, ką žmogus galvojo ir jautė patirties metu, ir vengti komentuoti emocijas.

Šie klausimai galėtų padėti vadovauti diskusijai:

- Ką jautėte prieš susiklostant šiai situacijai?
- Ką jautėte, kai ši situacija vyko?
- Ką, jūsų manymu, šioje situacijoje jautė kiti žmonės?
- Ką jautėte pasibaigus situacijai?
- Ką manote apie situaciją dabar?
- Ką, jūsų manymu, dabar jaučia toje situacijoje dalyvavę kiti žmonės?
- Ir t. t.

► Patarimas:

1. Kai kuriems žmonėms gali būti sunku kalbėti apie savo jausmus. Mentorius gali naudoti **aktyvaus empatinio klausymosi** metodą, kad sukurtų emocinį ryšį ir bandytų pažvelgti į viską iš dalyvio pozicijos.

2. Mentorius gali naudoti **suvokimo pozicijos metodus**, siekdamas padėti dalyviui pamatyti situaciją iš kitų žmonių perspektyvos.

- 3) **Įvertinimas.** Suteikia galimybę mentoriumi aptarti, kas buvo gerai, ir išanalizuoti praktiką. Svarbu apsvarstyti ir vystymosi sritis bei nustatyti tai, kas neveikė taip, kaip iš pradžių buvo planuota. Šiuo etapu atsižvelgiama ir į mentoriaus, ir į dalyvio mokymąsi. Mentorius turi skatinti dalyvį objektyviai pažvelgti į tai, kurie metodai veikė, o kurie ne.

Rekomenduojami klausimai, į kuriuos reikia atsakyti:

- Kas buvo teigiama šioje situacijoje?
- Kas buvo neigiama?
- Kas pavyko?
- Kas nebuvo labai gerai?
- Ką jūs ir kiti žmonės padarėte, kad prisidėtumėte prie situacijos (teigiamai ar neigiamai)?
- Ir t. t.

- 4) **Analizė.** Kai dalyvis įprasmina savo patirtį, apsvarsto, kas galėjo padėti arba kliudyti ją pakeisti. Dalyvis įvardina reikalingus išteklius – kitų patirtį, gerosios praktikos pavyzdžius, literatūrą, mokslinius tyrimus ir t. t. Mentorius turi skatinti ir padėti dalyviui įsigilinti į savo patirtį ir padaryti išvadą.

Šie klausimai padėtų analizei:

- Ką jums reiškia ši patirtis?
- Kieno patirtis gali įkvėpti keistis?
- Kokias asmenines savybes, įpročius ir įsitikinimus pastebėjote?
- Kur galite ieškoti įkvėpimo veikti?
- Ir t. t.

- 5) **Išvada.** Mentorius ir dalyvis apibendrina visas idėjas. Jie turėtų nustatyti, ką reikia tobulinti, ir ieškoti idėjų, kaip tai padaryti. Mentorius turi padėti padaryti išvadą apie tai, kas nutiko, skatinti permąstyti situaciją, remdamasis iki šiol surinkta informacija.

23. <https://thetrainingthinking.com/en/the-four-stage-learning-cycle-by-david-kolb/>

24. Gibbs, G. (1988) „Mokymasis darant: mokymo ir mokymosi metodų vadovas“. Tęstinio išsilavinimo padalinys, Oksfordo politechnikos koledžas, Oksfordas.

Po to atsakykite į šiuos klausimus:

- Kaip ši patirtis galėjo būti pozityvesnė jums ir visiems dalyviams?
- Jei vėl susidurtumėte su ta pačia situacija, ką darytumėte kitaip?
- Kokius įgūdžius reikia tobulinti, kad galėtumėte geriau elgtis tokioje situacijoje?

6) **Veiksmų planas.** Tai paskutinis etapas, kai mentorius ir dalyvis apibendrina visus ankstesnius ciklo elementus. Jie sukuria nuoseklų planą, kaip įgyti naujos patirties. Nustatoma, kas bus išlaikyta, ką reikia plėtoti ir ką daryti kitaip. Veiksmų plane gali būti nurodyti tolimesni veiksmai, kurių reikia imtis, kad būtų įveiktos visos kliūtys, pavyzdžiui, dalyvauti mokymo kursuose arba stebėti kolegą. Mentorius turi padėti dalyviui parengti planą, kuris leistų atlikti numatytus pakeitimus ir pradėti konkrečius veiksmus.

Kartu su mentoriumi nustačius sritis, dalyvis turės su jomis dirbti, todėl svarbu, kad asmuo įsipareigotų imtis veiksmų ir susitartų dėl datos, kada abu įvertins pažangą.

G. Gibbs'o modelis yra veiksminga priemonė, padedanti apmąstyti patirtį, ypač naudinga naujiems dalyviams, nes metodas yra suskirstytas į aiškiai apibrėžtas dalis²⁵ ir padeda žmonėms mokytis iš situacijų, kurias jie patiria reguliariai ir nuolat kartoja.²⁶

► **Patarimas:**

Transformuojamojo mokymosi teorijos pagrindinis metodas yra **dialogas**. Bendravimas su kitais padeda kritiškiau žvelgti į pasaulį, suvokti asmeninę ir socialinę realybę bei prieštaravimus, suprasti savo pasaulėžiūrą ir rasti geriausių būdų spręsti problemą. **Aktyvus** mentoriaus ir dalyvio **dialogas** yra esminė konsultuojamojo ugdymo proceso technika, skirta geriau suprasti skirtingas patirties reikšmes ir ieškoti bendro sutarimo atsakymų į probleminius dalyvio klausimus.²⁷



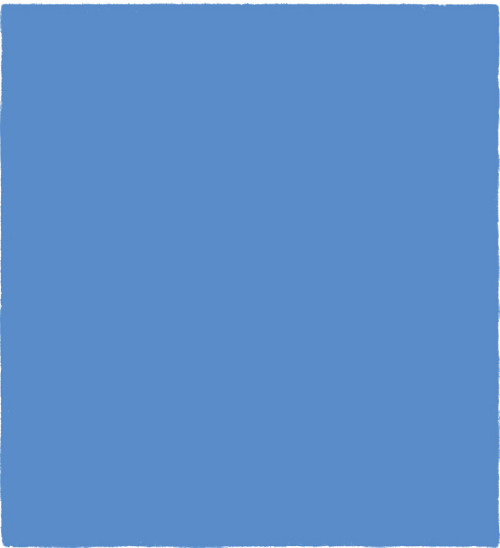
Pavyzdys: Laima | jauna mama

Mentorius, dirbdamas su Laima, analizei parenka konkrečias situacijas iš jos gyvenimo (pavyzdžiui, kokiose situacijose Laima jautėsi neįvertinta, nusiminusi ar pan.) ir dirba pagal G. Gibbs'o ciklo veiksmų sistemą, t. y., apibūdinimas (kada ir kur tai atsitiko?), jausmai (ką Laima jautė šioje situacijoje?), įvertinimas (kas šioje situacijoje buvo neigiama / teigiama?), analizė (ką ši patirtis reiškia Laimai?), išvada (kaip tai galėjo duoti daugiau teigiamos patirties Laimai ir visiems kitiems dalyviams?) ir veiksmų planas (parengti laipsnišką naujos patirties planą).

25. <https://www.cambridge-community.org.uk/professional-development/gswrp/index.html>

26. <https://www.mindtools.com/pages/article/reflective-cycle.htm>

27. Vaivada, S. „Asmenybės saviugda dalyvaujant nevyriausybių organizacijų sveikos gyvensenos ugdyme“. (Personality self-education through participation in healthy lifestyle education in non-governmental organisations). Daktaro disertacija, Šiaulių universitetas; 2015. <file:///C:/Users/jurateg/Downloads/11910225.pdf>.



5. Mentorstės, konsultuojamojo ugdymo ir mokymo metodai

Praktiniai mentorstės, individualaus ir grupinio konsultuojamojo ugdymo metodų aspektai, mokymo metodai ir technikos.

5.1. Praktiniai mentorstės aspektai

Mentoriaus požiūris ir vertybės

Mentoriaus požiūris į veiklą ir poveikį dalyviui yra labai svarbus siekiant užsibrėžtų tikslų ir numatomo rezultato. Yra du metodai, kuriais mentorius skatina dalyvio aktyvumą (Solvang, 2017):²⁸

- 1) orientuotis į poreikius ir siekti padidinti dalyvio efektyvumą;
- 2) sutelkti dėmesį į dalyvio įsidarbinimo galimybių didinimą ir būtinų įgūdžių bei žinių tobulinimą.

Svarbu, kad mentorius:

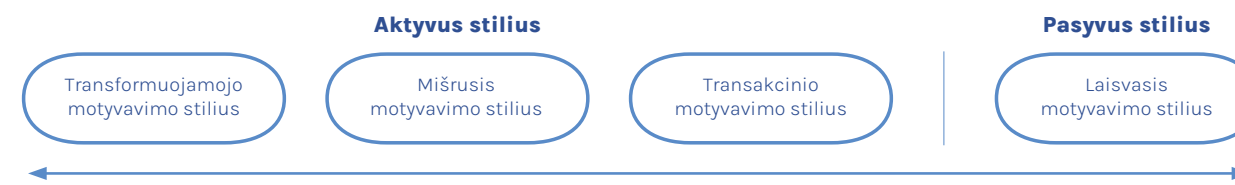
- 1) nuoširdžiai domėtusi dalyviu;
- 2) norėtų padėti dalyviui įsitraukti į reikiamą veiklą;
- 3) remtų ir skatintų pasitikėjimą savimi;
- 4) skatintų ambicingus tikslus.

Mentoriaus lyderystė

Lyderystė yra procesas, kurio metu žmogui daroma įtaka, kad būtų pasiektas bendras tikslas. Svarbu, kad mentorius taptų lyderiu, kad motyvuotų.²⁹ dalyvį ir įtrauktų jį į reikiamą veiklą. Tam reikia pasirinkti tinkamą lyderystės stilių, kuris leistų atsižvelgti į kiekvieno asmens individualią situaciją, motyvacijos lygį, asmenines savybes bei požiūrį.

Visapusiškos lyderystės modelis

Vadovavimo stilių spektras, naudingas dirbant su bedarbiais, vadinamas visapusiškos lyderystės modeliu (trumpai tariant, VLM) „Bedarbių motyvavimas – visapusiškas motyvavimo strategijų modelis, kurį mentoriai naudoja dalyviams aktyvuoti“.³⁰



28. Solvang, I. (2017). „Diskretiškas požiūris į socialinių darbuotojų paslaugų aktyvinimą pritaikant jas ilgalaikiams socialinių paslaugų gavėjams“. Europos socialinio darbo leidinys, 20(4), 536– 547 <https://doi.org/10.1080/13691457.2016.1188777>

29. Kononenko, O. „Transakcinė ir transformuojanti lyderystė: Šiaurės Lietuvos savivaldos institucijos“. <file:///C:/Users/jurateg/Downloads/8770470.pdf>.

30. Grandia, J.; Yvonne M. La Grouw; Peter M. Kruijzen. „Bedarbių motyvavimas: visapusiškas motyvavinių strategijų modelis, kurį naudoja atvejo vadybininkai klientams aktyvinti“. <https://doi.org/10.1111/spol.12540>.

VLM apima visus galimus vadovavimo stilius, pradedant nuo aktyvių transformuojamojo ir transakcinio iki netrikdomosios lyderystės stiliaus, užtikrinant jų tęstinumą (Kirkbride, 2006).

Šie stiliai nėra susiję su pavieniais lyderiais. Jų tęstinumas lemia, kad priklausomai nuo situacijos galima laisvai pereiti nuo netrikdomojo į aktyvaus transakcinio ar transformuojamojo stiliaus.³¹

Transformuojamojo motyvavimo stilius - orientuotas į pokyčius.

Transformuojantis lyderis:

- yra charizmatiškas žmogus;
- rodo asmeninį pavyzdį;
- ragina rizikuoti;
- siekia motyvuoti ir įkvėpti;
- leidžia veikti kitiems;
- renkasi daryti poveikį, o ne vadovauti kitiems;
- vienija ir skatina bendradarbiavimą;
- ragina asmenį siekti aukštesnių tikslų;
- palaiko ir stiprina.

Naudinga, kai ir dalyvis yra aktyvus, kūrybingas, motyvuotas, siekia esminių pokyčių.

Transakcinė lyderystė - orientuota į galutinius rezultatus ir veiklos lyderystę.

Transakcijų lyderis:

- orientuotas į struktūrą, procedūras ir standartus;
- daugiausiai dėmesio skiria trumpalaikiams tikslams;
- linkęs laikytis taisyklių ir tai daryti tinkamai;
- nepitaria pokyčiams;
- tiksliai formuluoja užduotis;
- nelingęs būti lankstus;
- veikia nurodomuoju stiliumi.

Naudinga, kai dalyvis yra mažiau motyvuotas, gana pasyvus, linkęs laukti konkrečių instrukcijų, jam reikia greitai pasiekti numatytų rezultatų arba turi mažai laiko atlikti užduotis.

Netrikdomoji lyderystė - deleguojamoji lyderystė.

Netrikdantis lyderis:

- suteikia asmeniui laisvę rinktis;
- veiksmingai deleguoja;
- suteikia reikiamų išteklių ir priemonių tikslui pasiekti;
- kritikuoja konstruktyviai;
- kai reikia, perima kontrolę.

Naudinga, kai dalyvis yra nepriklausomas, kvalifikuotas ir patyręs konkrečios srities ekspertas, aukštesnės kvalifikacijos nei mentorius, juo galima visiškai pasikliauti, tereikia koordinuoti jo veiklą.



Pavyzdys: Jūratė | jauna moteris, įgijusi išsilavinimą

Kadangi Jūratė neranda darbo, sunkiai įsitraukia į veiklą, yra prislėgta, mentorui naudinga taikyti transakcinį lyderystės stilių: būti aktyviam, orientuotam į trumpalaikius tikslus, tiksliai formuluoti užduotis ir vadovauti nurodomuoju stiliumi. Bendraujant su Jūrate, tikslinga naudoti tiek individualius, tiek grupinius darbo metodus.

Kaip pasirinkti ir išplėtoti tinkamą lyderystės stilių?

Svarbu pasirinkti lyderystės stilių, kuris atrodo artimas. Šie klausimai padės nustatyti, kuris jums tinka:

- Ką labiau vertinu – tikslus ar santykius?
- Ar tikiu struktūra, ar pasirinkimo laisve?
- Ar aš linkęs priimti sprendimą pats (pati), ar kolektyviai?
- Ar sutelkiu dėmesį į trumpalaikius, ar ilgalaikius tikslus?
- Ar motyvacija kyla dėl įgalinimo, ar dėl krypties?
- Kokia man atrodo sveika žmogaus / grupės dinamika?

Skaitydami apie skirtingus lyderystės stilius, naudokitės atsakymais į šiuos klausimus, kad galėtumėte nuspręsti, kuris iš jų artimiausias.

Šie veiksmai padės plėtoti savo vadovavimo stilių:

- **Ekperimentuokite.** Išbandykite įvairius požiūrius skirtingomis aplinkybėmis ir atkreipkite dėmesį į rezultatus. Keisdami požiūrį, būkite lankstūs.
- **Ieškokite mentoriaus.** Kalbėkite su lyderiais, turinčiais daugiau patirties už jus ir galinčiais pasiūlyti puikių įžvalgų apie tai, kaip jie atrado savo stilių ir kas pasiteisino..
- **Paprašykite atsiliepimų.** Ne visada pavyksta sulaukti grįžtamojo ryšio, tačiau tai labai padeda tapti sėkmingu lyderiu. Paprašykite atsiliepimų iš asmenų, kuriais pasitikite ir kurie pateiks jums sąžiningą nuomonę.
- **Būkite autentiški.** Jei pasirinksite lyderystės stilių, kuris prieštarauja jūsų asmenybei ar moralei, jis nebus savitas. Todėl stenkitės pasirinkti stilių, kuris dera su jūsų stiprybėmis, ir siekite jį toliau tobulinti.³²

Motyvavimo strategijos

Yra 10 strategijų, kurios padeda mentorui motyvuoti dalyvius būti aktyvius:

- rodyti empatiją ir užuojautą;
- perteikti viziją;
- atsisakyti mentoriaus ir dalyvio hierarchijos;
- kurti teigiamą grupės dinamiką;
- metodas „geras policininkas / blogas policininkas“;
- koreguoti dalyvių lūkesčius;
- apdovanojimas;
- sankcijos;
- mainai;
- laisvė.³³

32. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/10-common-leadership-styles?from=careeradvice-US>

33. Grandia, J.; Yvonne M. La Grouw; Peter M. Kruyen. „Bedarbių motyvavimas: visapusiškas motyvacinių strategijų modelis, kurį naudoja atvejo vadybininkai klientams aktyvinti“, 2020 11 11 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12540>

31. Ten pat

Individualus ir grupinis darbas

Svarbu, kad mentorius, dirbdamas individualiai ar bendraudamas su dalyvių grupe, išliktų nuoseklus ir tikslingas. Todėl jis turi mokėti dirbti pagal bendrus modelius ir metodus, gebėti juos naudoti praktiškai, žinoti, kaip valdyti asmeninį pokalbį.

Vienas iš metodų yra asmeninio pokalbio procesų **5S modelis**, kurį sudaro penki elementai:³⁴



- 1) **Santykiai.** Mentorius ir dalyvio ar dalyvių grupės santykiai visada prasideda nuo teisingų mentorystės santykių kūrimo. Be to neveiks ir kiti elementai, o svarbiausia – nebus pasiektas pagrindinis tikslas – dalyvių integracija į darbo rinką.
- 2) **Siekiai.** Tiek dirbdamas individualiai, tiek su grupe, mentorius turi suprasti, kokios yra dalyvių ambicijos, t. y., ką žmogus nori pasiekti. Kurdamas kokybiškus santykius ir naudodamas tinkamus metodus, jis turi padėti paversti siekius realiais tikslais. Aiškiai suformuluoti tikslai yra konkretūs, pasiekiami, suprantami, svarbūs, strateginiai, išmatuojami, racionalūs, nenutolę nuo dalyvio vertybių.
- 3) **Situacija.** Svarbu, kad mentorius suprastų, kaip dalyvis vertina savo situaciją ir kokius sprendimus jau yra apsvarstęs. Svarbu išanalizuoti tiek teigiamus situacijos aspektus, tiek galimas kliūtis, surasti konkrečiam žmogui tinkamų galimybių. Pokalbio metu mentorius turi išsiaiškinti ne tik faktus, paties dalyvio vertinimą, bet ir padėti pašnekovui atskleisti gilesnius situacijos aspektus.
- 4) **Sprendimai.** Sprendimų paieška yra svarbus pokyčių momentas. Mentorius turėtų išsiaiškinti, kokių idėjų kyla dalyviui siekiant išspręsti situaciją ir paversti ambicijas realiais veiksmais. Jo užduotis yra padėti dalyviui išnagrinėti idėjas (visos išsakytos idėjos yra geros), skatinti asmens kūrybiškumą ir padėti surasti sprendimus. Svarbu, kad mentorius nenuspręstų už dalyvį, bet paskatintų pamatyti platesnį sprendimo kontekstą, galimus pokyčius bei pasekmes.
- 5) **Susitarimai.** Šiuo etapu mentorius padeda dalyviui prisiimti atsakomybę už sprendimus, kuriuos jis priėmė ir ryžosi įgyvendinti. Jis negali nurodyti, todėl dėl pareigų turi būti susitarta. Mentorius padeda dalyviui: 1) pasirinkti sprendimą (koks jis?); 2) jį suprasti (kaip aš jį suprantu?); 3) jį priimti (kokia iš jo nauda?); 4) įsipareigoti (ką turiu daryti?); 5) parengti veiksmų planą (kokie bus pirmieji žingsniai, kokie tolimesni?); 6) veikti (ką ir kaip aš darau?); 7) sulaukti atsiliepimų (kaip kiti mane vertina?).



Pavyzdys: Jūratė | jauna moteris, įgijusi išsilavinimą

Individualiam procesui mentorius turi naudoti 5S modelį ir aptarti pagrindinius Jūratės situacijos klausimus: (1) santykiai: kaip dirbsime kartu? (2) siekiai (tikslai): ką nori pasiekti Jūratė? (3) situacija: kokia jos dabartinė padėtis? (4) sprendimai: kokių idėjų turi Jūratė? 5) susitarimai: ko reikia, kad tai įvyktų?

Darbas grupėje leis Jūratei pamatyti daugiau galimybių, sulaukti paramos iš kitų narių, dalintis idėjomis, pasiekimais ir iššūkiais. Mentorius, dirbdamas su Jūrate viso proceso metu, kad galėtų pradėti, turėtų ieškoti tinkamų galimybių jai pasirinkti tam tikrą amatų sritį, pavyzdžiui, keramiką, siuvimą ar amatų produktų pardavimą internetu.

5.2. Konsultuojamojo ugdymo metodai

Motyvacinis pokalbis

Motyvacinis pokalbis yra veiksmingo konsultuojamojo ugdymo proceso pagrindas, skatinantis dalyvį apmąstyti savo dabartinį elgesį, jo poveikį kolegoms, draugams ir šeimai bei nustatyti ilgalaikius ir tarpinius tikslus.³⁵

Tai vadovaujamojo, į klientą orientuoto konsultavimo stiliaus metodas, skirtas iššaukti elgesio pokyčius ir padėti dalyviams pamatyti bei išspręsti situacijos dvilypumą. Žodis „motyvacinis“ vartojamas tik tada, kai pagrindinis dėmesys skiriamas didinti pasirengimą pokyčiams. Motyvacinis pokalbis atveria alternatyvų požiūrį, padeda aptarti elgesio pokyčius, skatina konstruktyvius mentorius ir dalyvio santykius, leidžia dalyviui siekti geresnių rezultatų.³⁶

Mentorius, naudodamasis šiuo metodu, sustiprina dalyvio motyvaciją keistis, remdamasis keturiais pagrindiniais principais (RULE):

R	ATSISPIRTI norui pasakyti, ką daryti: Venkite liepti, nurodyti ar įtikinti dėl tinkamo kelio į sveiką gyvenimą
U	SUPRASTI motyvus: Siekite suprasti žmogaus vertybes, poreikius, gebėjimus, motyvus ir galimas kliūtis keisti elgesį
L	KLAUSYTIS su empatija: Siekite atskleisti vertybes, poreikius, gebėjimus, motyvus ir galimas kliūtis keisti elgesį
E	ĮGALINTI juos: Dirbkite, kad kartu iškeltumėte įgyvendinamus tikslus ir atpažintumėte būdus, kaip įveikti kliūtis

- 1) **R: Atsispirti** norui nurodyti dalyviui, ką daryti. Motyvacinis pokalbis turėtų parodyti dalyvio, o ne mentorius argumentus, kodėl reikia permainų.
- 2) **U: Suprasti** dalyvio motyvaciją. Tai yra dalyvio, o ne mentorius priežastys keistis, kurios turi skatinti elgesio pokyčius. Todėl mentorius turi parodyti susidomėjimą ir bandyti suprasti dalyvio rūpesčius, vertybes ir motyvus. Motyvacinis pokalbis turėtų sužadinti ir išanalizuoti dalyvio suvokimą apie jo dabartinę situaciją bei motyvus pokyčiams.
- 3) **L: Klausytis** dalyvio. Motyvacinis pokalbis apima tiek klausymąsi, tiek ir atsiliepimus. Idėjų keisti elgesį turi rasti pats dalyvis, o jas išsiaiškinti reikėtų įdėmiai klausantis.
- 4) **E: Įgalinti** dalyvį. Tai padės asmeniui išsiaiškinti, kaip jis gali pakeisti savo gyvenimą. Čia svarbiausia yra paties dalyvio idėjos ir ištekliai. Pagrindinis mentorius vaidmuo yra palaikyti mintis, kad pokyčiai yra įmanomi ir jie gali pakeisti gyvenimą.

35. Passmore, J. „Deficito rodiklių šalinimas konsultuojamuoju ugdymu – motyvacinio pokalbio naudojimas darbo rezultatų gerinimui“. 2007. https://www.researchgate.net/publication/47528956_Addressing_deficit_performance_through_coaching_-_using_motivational_interviewing_for_performance_improvement_at_work

36. Petrolienė, R. „Motyvacinis pokalbis: teorinis modelis ir darbo mechanizmas“. „Socialiniai pasikeitimai šiuolaikinėje visuomenėje“, 2013 m. (1). <http://stics.mruni.eu/wp-content/uploads/2013/06/61-69.pdf>

34. T. Misiukonis, 2007 m., Vaga, Vilnius, 2012, p. 185–237.



Pavyzdys: Jūratė | jauna moteris, įgijusi išsilavinimą

Pagrindinė konsultuojamojo ugdymo technika būtų aktyvus mentoriaus ir Jūratės dialogas. Tai leistų geriau suprasti skirtingas patirtis ieškant bendro sprendimo, atsakyti į probleminius klausimus. Pavyzdžiui, kaip moteris galėtų tapti aktyvesnė ieškodama darbo bei susitarti dėl konkretaus veiksmų plano.

Motyvacinis pokalbis yra naudinga technika, nes tai padėtų paskatinti Jūratę apmąstyti savo dabartinį elgesį (ji yra gana pasyvi ir lėtai įsijungia į naujas veiklas), suformuoti naują požiūrį į gyvenimą ir galimybes (kad gali imtis įvairių dalykų ir gauti atlyginimą), kelti jos pasitikėjimą savimi (esu išsilavinusi, turiu įvairių įgūdžių, galiu pati pakeisti savo gyvenimo situaciją, pasitikiu savo sugebėjimais ir esu stipri). Įgalinimas ir konsultuojamasis ugdymas padės moteriai išsiaiškinti, kaip ji gali pakeisti savo gyvenimą.

Motyvacinio pokalbio metu mentoriumi svarbu pasirinkti tinkamą bendravimo su dalyviu stilių. **Vadovaujamasis stilius** padėtų paskatinti keistis.

Pokalbio pavyzdys:

Pažvelkime kartu ir supraskime, ką manote apie savo situaciją. Mano nuomone, pradėjusi dirbti savarankiškai, galite geriau jaustis nei tada, kai neturėjote darbo. Tai leis įgyti naujų įgūdžių ir susitikti su įvairiais žmonėmis. (Kalbant apie tai dalyvis paprastai išreiškia prieštarigus jausmus ir situacijos dvilypumą). Taigi dabar jūs galite pamatyti šių dalykų vertę, bet jums sunku numatyti, kaip gali pasisekti. Žinoma, jūs turite nuspręsti, kada ir kaip imtis bet kokių pokyčių. Aš tiesiog mėštau, kokie mažai pasikeitimai gali jums suteikti prasmės.

Veiksmingas motyvatorius turėtų:

- išreikšti empatiją klausydamasis ir apmąstydamas;
- įvardinti dalyvio tikslų ar vertybių ir jo elgesio neatitikimus;
- vengti ginčų ir tiesioginės konfrontacijos;
- dalyviui priešinantis – prisitaikyti, o ne tiesiogiai prieštarauti;
- skatinti veiklumą ir optimizmą.³⁷

Mentorius bendradarbiavimo stiliumi turėtų pareikšti savo nuomonę, pasiūlyti pasinaudoti jo patirtimi ir skatinti dalyvio laisvę priimti galutinį sprendimą.³⁸

Motyvacinio pokalbio metodai ir technikos

Kasdienis motyvacinis sąmoningumas

Objektas	Motyvacija, sąmoningumas, veiksmas
Taikoma	Individualus dalyvis
Laikas	Trumpai kiekvieną dieną
Tikslas	Padėti dalyviui ugdyti ir stiprinti jo kasdienę motyvaciją
Procesas	Pradžioje dalyvis turėtų skirti kelias akimirkas per dieną pagalvoti ir užsirašyti dalykus, kurie sužadintų ir motyvuotų jį / ją imtis veiksmų. Tai padeda grįžti prie veiklos ir suprasti, kad motyvacija yra asmeninis sprendimas. Dalyvis gali nusistatyti laikmatį ir kelis kartus per dieną, kad pagalvotų apie dalykus, kurie sužadina ir motyvuoja jį veikti, bet neužrašydamas pastabų. Per visą dieną ir nesuplanuotu laiku asmuo taip pat gali pagalvoti apie atsakymus į tris „sąmoningumo“ klausimus: Ką aš darau? Kodėl aš tai darau? Kur tai mane nuves?

Dalyvis, suprasdamas, kad jis gali keisti savo motyvacijos lygį, yra geriau pasirengęs atlikti praktiką, reikalingą siekti savo tikslų.

37. <https://positivepsychology.com/coaching-tools-examples-assessments/>

38. S. Rollnick. Motyvacinis pokalbis. 2010. <https://doi.org/10.1136/bmj.c1900>

Stiprybėmis pagrįsta intervencija

Stiprybėmis pagrįsta intervencija yra reikšmingas pokyčių rodiklis transformuojamosios lyderystės elgesiui. Šis konsultuojamojo ugdymo metodas skatina progresą, akcentuojant stipriąsias asmens puses, o ne mėginant sumažinti trūkumus. Orientuojamasi į tai, kas yra stipru, o ne tai, kas negerai.

Tai leis dalyviui konsultuojamojo ugdymo procese jaustis pozityviau, nes daugiausia dėmesio bus skiriama teigiamiems dalykams ir kaip jie galėtų būti išnaudoti tolesnei veiklai, o ne pabrėžiant trūkumus. Žmogus jausis geriau ir jausis labiau motyvuotas.³⁹

Stiprybėmis pagrįstos intervencijos metodai ir technikos

1. Stiprybių metodas

Objektas	Padrąšinimas, motyvacija, sąmoningumas, parama
Taikoma	Pavieniai dalyviai ir grupės
Laikas	Apie 30 minučių
Tikslas	Padėti dalyviams suvokti ir labiau pasitikėti savo stiprybėmis.
Procesas	1) Pagalvokite apie darbo aspektą, kuris jums patinka ir gerai sekasi; 2) Iškelkite 12 mėnesių tikslą toliau stiprinti savo kompetenciją šioje srityje; 3) Atkreipkite dėmesį, kaip jaučiatės.
Nauda	Dalyviai turi galimybę įvardinti kompetencijas, įgūdžius ir kitas stipriąsias puses, kurias jie jau turi. Tai sustiprina savigarbą, didina motyvaciją veikti ir panaudoti savo stiprybes, kad pradėtų įgyvendinti pokyčius.

2. Rašymas apie intensyvias teigiamas patirtis

Objektas	Apmąstantis rašymas, refleksija, laimė, namų darbai
Taikoma	Individualus dalyvis
Laikas	5-10 minučių
Tikslas	Pakelti nuotaiką rašant apie teigiamus išgyvenimus ir laimingas akimirkas tris dienas iš eilės.
Procesas	Tris dienas dalyvis, pasirinkęs teigiamos gyvenimo patirties epizodą, įsivaizduoja save tą akimirką ir galvoja apie jausmus ir emocijas, kurias tuomet patyrė. Asmuo turėtų kuo išsamiau aprašyti savo patirtį, ypatingą dėmesį skirdamas tuo metu kilusiems pozityviems jausmams, mintims, judesiams.
Nauda	Pozityvus emocinis rašymas stiprina pakilią nuotaiką, mažina nerimą ir stresą, teigiamai prisideda prie dalyvio veiklumo įgūdžių.

39. Kauffman, C. (2006). „Pozityvioji psichologija: mokslas konsultuojamojo ugdymo centre“. Iš D. R. Stober & A.M Grant (red.), „Įrodymais pagrįstas konsultuojamojo ugdymo vadovas: geriausias praktikos taikymas darbui su jūsų klientais“ (p. 219-253). John Wiley & Sons Inc.

3. Stiprybėmis pagrįsta gyvenimo istorija

Objektas	Stiprybės, reikšmė ir vertybė
Taikoma	Pavieniai dalyviai ir grupės
Laikas	Turėtų būti suteikta pakankamai laiko išsamiai užpildyti kiekvieną skyrių.
Tikslas	Padėti dalyviui suprasti savo patirties prasmę ir vertę, analizuojant stipriąsias puses.
Procesas	Šios veiklos metu mentorius paprašo dalyvio parašyti savo gyvenimo istoriją, susidedančią iš trijų dalių: praeities, dabarties ir ateities. Svarbu, kad kiekvienoje dalyje dėmesys būtų skiriamas stiprybėms. Baigęs užduotį, dalyvis turėtų pasidalinti kiekviena savo gyvenimo istorijos dalimi su kitais grupės nariais arba mentoriumi.
Instrukcijos	Praeitis: Parašykite istoriją apie savo praeitį. Aprašykite iššūkius, kuriuos įveikėte, ir asmenines stiprybes, kurios leido jums tai padaryti. Dabartis: Apibūdinkite savo gyvenimą ir kas esate dabar. Kuo skiriatės nuo savęs praeityje? Kokios jūsų stipriosios pusės dabar? Kaip jos keitėsi? Su kokiais iššūkiais susiduriate? Kaip galite panaudoti savo stiprybes, kad įveiktumėte šiuos iššūkius? Ateitis: Rašykite apie savo idealią ateitį. Kuo jūsų gyvenimas bus kitoks nei dabar? Kaip galite išnaudoti savo stiprybes, kad pasiektumėte idealią ateitį? Kaip augs jūsų stiprybės? Kokiu žmogumi tikėtės tapti? Kuo skirsitės nuo to, kas esate dabar? Ką norėtumėte pasiekti? Galiausiai, kaip jūs galite tai pasiekti?
Nauda	Stiprybėmis grįstos gyvenimo istorijos gali padėti dalyviui rasti jų šaltinį, panaudoti jas siekiant norimų tikslų ir ugdyti prasmės bei svajonių išsipildymo jausmą.

4. Mano veikla: prasminga, svarbi ir maloni

Objektas	Laimė, malonumas, prasmė
Taikoma	Pavieniai dalyviai arba grupės
Laikas	Priklauso nuo dalyvių vykdomos veiklos
Tikslas	Padėti dalyviams rasti prasmę užsiimant malonia veikla.
Procesas	Dalyviai kviečiami per vieną dieną atlikti tris svarbias, malonias ir prasmingas veiklas bei išsamiai jas aprašyti. Tai yra: 1) Maloni veikla, vykdoma atskirai (pavyzdžiui, skaitymas ar muzikos klausymas). 2) Maloni veikla kartu su kitais (pavyzdžiui, žaidimas kortomis ar susitikimas papietauti). 3) Prasmingas ir svarbus veiksmas (pavyzdžiui, aplankyti vienišą giminaitį).
Nauda	Kai dalyviai sutelkia dėmesį į kitiems naudingą veiklą ir išnaudoja savo unikalias stiprybes, jie turi galimybę sustiprinti savo autentiškos laimės patyrimą. Dažnai norint rasti gyvenimo prasmę, pirmiausiai reikia įsitraukti į prasmingą veiklą.

Neigiamas grįžtamasis ryšys teigiamai

Konsultuojamojo ugdymo proceso metu nėra lengva pateikti kritišką, neigiamą atsiliepimą dalyviui. Nepaisant to, konstruktyvus neigiamas grįžtamasis ryšys turi ir daug teigiamų pasekmių, ypač atskleidžiant kliūtis, su kuriomis tenka susidurti siekiant sėkmės.

Patarimai, kaip pateikti neigiamą grįžtamąjį ryšį konsultuojamojo ugdymo:

- akcentuoti probleminį elgesį ar veiksmą, o ne asmenį, kad sumažėtų rizika, jog grįžtamasis ryšys bus suprastas kaip asmeninis išpuolis;
- kalbėti konstruktyviai, konkrečiai ir neteisti;
- bendromis jėgomis išskirti būsimus tobulinimosi ar pokyčių būdus.⁴⁰

► Patarimas:

Ieškoti daugiau galimybių pasimokyti iš klaidų, nei iš sėkmės.

40. <https://positivepsychology.com/coaching-tools-examples-assessments/>

5.3. Grupinio mokymo metodai

Kaip tapti mentoriumi-instruktoriumi?

Yra daug priežasčių, kodėl verta tapti mentoriumi. Jei neįsivaizduojate savęs kaip puikaus mentoriaus, atminkite, kad būti prieš auditoriją nereiškia, jog turite žinoti atsakymus į visus galimus klausimus. Tiesiog stovite prieš žmones ir dalijatės patirtimi apie veiklas, į kurias buvote įsitraukę. Kalbėti apie savo patyrimus paprasta kalba yra puiki galimybė dalintis informacija. Darydami tai dažniau, įgyjate įgūdžių ir anksčiau ar vėliau, sąmoningai ar nesąmoningai tampate kompetentingu mentoriumi.⁴¹ Pagrindinė motyvacija tapti mentoriumi turėtų būti noras dalintis patirtimi ir žiniomis su kitais.

Grupės dinamika

Kiekviena nauja dalyvių grupė yra kitokia. Žmonės skirtingi, skiriasi ir jų reakcija į mokymus. Bet kuri naujai suformuota grupė turi savo dinamiką. Tai yra iššūkis mentoriumi. Jei dalyviai kartu praleidžia ilgiau nei vieną dieną ir reguliariai bendrauja, pavyzdžiui, per pratimus, jie eis įprastu grupės keliu. Jei dalyvių yra daugiau ir mentorius suformuoja fiksuotus pogrupius, ta pati dinamika taikoma ir jiems.⁴²

Naudinga suprasti Barry'o Tuckman'o grupės plėtros etapų modelį⁴³, žr. paveikslėlį žemiau, apibūdinantį visų naujai suformuotų grupių raidą.



Svarbu, kad mentorius suprastų ir žinotų, kada šie etapai vyksta. Kiekvienas iš jų gali būti skirtingos trukmės – nuo beveik nepastebimo iki pakankamai ilgo.

Grupės raidos etapų charakteristikos:

- 1) **Formavimas.** Dalyviai stengiasi surasti savo vaidmenį, rasti sąlyčio taškų ir suvokti savo misiją. Bendravimas sudėtingas, jaudulys ir nerimas yra didelis, juntama atstūmimo baimė. Kai kurie nariai gali bandyti nustatyti grupės santvarką pagal asmeninius standartus.
- 2) **Šturmas.** Etapui būdingi nesutarimai, konfliktai ir konfrontacijos. Kiekvienas stengiasi rasti savo vietą grupėje, o dauguma dalyvių siekia išlaikyti savo individualumą. Šiame etape sukuriami pogrupiai. Būna, kad kai kurie nariai išvyksta ir naujas darinys išyra. Kartais šis etapas gali užtrukti ilgiau. Siekiant mokymo tikslo, mentoriumi gali tekti malšinti konfliktus, ir nors tai yra natūralus procesas, tačiau gali išblaškyti.
- 3) **Normavimas.** Grupės nariai supranta sanglaudos poreikį ir susitaria dėl vaidmenų, taisyklių, hierarchijos ir sprendimų priėmimo paskirstymo, dėl visos veiklos. Bendravimas vyksta sklandžiai, atmosfera yra draugiška, skatinanti bendradarbiauti ir pasitikėti. Grupė daugiausia dėmesio skiria pagrindinei misijai ir veikia pagal savo gebėjimus.
- 4) **Atlikimas.** Etapas pasižymi sanglauda, harmonija ir vienybe. Grupė pasirengusi greitai judėti link savo tikslų ir atlikti darbą.

41. „Gerosios patirties vadovas apie konsultuojamojo ugdymo metodus: kaip tapti veiksmingu ir įkvepiančiu instruktoriumi“. Europos Sąjungos tinklų ir informacijos apsaugos agentūra. 2014. www.enisa.europa.eu/at_download/atsami_ataskaita.

42. Jungtinių Tautų prekybos palengvinimo įgyvendinimo vadovas. Niujorkas ir Ženeva, 2015 m. http://tfig.itcilo.org/SP/pdf_files/1528870_E_ECE_TRADE_419.pdf

43. https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman%27s_stages_of_group_development

Pirmieji trys etapai yra svarbiausi grupės raidai. Ypač svarbus yra grupės perėjimas nuo antrojo (šturmavimo) prie trečiojo etapo (normavimo), kai reikia aktyvaus mentoriaus dalyvavimo. Mentoriumi svarbu:

- padėti dalyviams laisvai išreikšti savo lūkesčius ir tikslus;
- nustatyti ribas ir taisykles;
- atsakyti į klausimus ir nuraminti kylantį susirūpinimą;
- įtraukti visus dalyvius, skatinant juos aktyviau keistis nuomonėmis ir informacija.

► **Patarimas:**

Kilus konfliktui, mentorius turėtų: a) padėti dalyviams nustatyti streso šaltinį; b) paaiškinti, kaip ir kodėl tam tikras elgesys, susijęs su nerimu, sukelia konfliktus, ir atkreipti dėmesį į dalyvių poreikį kontroliuoti grupę; c) tiesiogiai priimti iššūkius ir būti grupės narių konfliktų koordinatoriumi.

Svarbu suprasti, kad grupėje visada bus:

- vienas ar du lyderiai;
- „sekretorius“, t. y., asmuo, užsirašantis pastabas;
- nuoširdūs nariai, pasirengę bendradarbiauti;
- tylusis narys, kurį grupės lyderiai turės skatinti dalyvauti;
- retkarčiais gali atsirasti nepritampančių narių, kurie dažnai elgiasi priešingai nei kiti. Nereikėtų nerimauti, nes paprastai tai nėra sabotžas, o tiesiog toks asmens būdas.

► **Patarimas:**

Kai žmogus, kuris nenori būti grupės dalis, bandys sabotuoti veiklą, jis tam tikra forma skleis negatyvą, ko nedaro nepritamantieji. Tokiu atveju mentorius turi užtikrinti, kad grupės veikloje dalyvautų kuo daugiau dalyvių.

Grupės narių valdymas

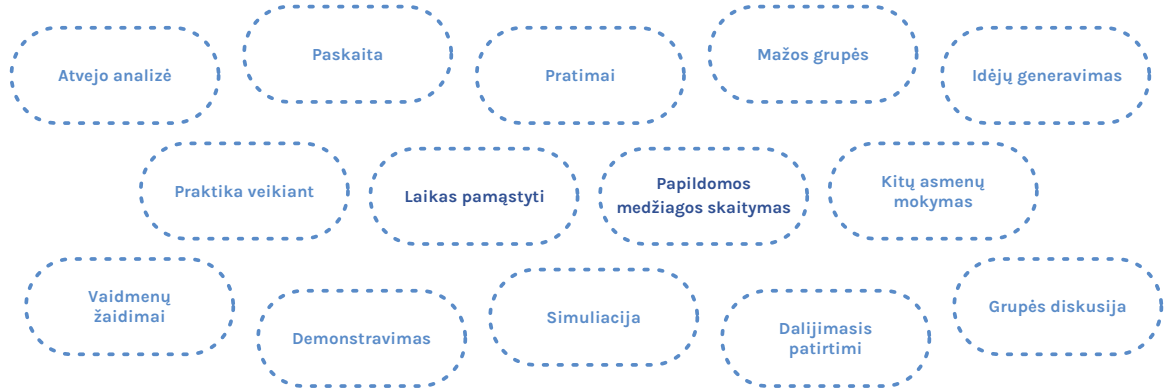
Dauguma grupės dalyvių dažniausiai bus puikūs žmonės, o kai mentorius elgsis pagarbiai ir skatinamai, užmegs gerą ryšį ir darys tai, ką žada, patirs sėkmę. Žinoma, kartais susiduriama su iššūkiais, todėl toliau pateikiama keletas rekomendacijų, kaip elgtis kai kuriose tipinėse situacijose:

- Grupėje gali atsirasti bandančių mokyti mentorių. Paprastai tokie asmenys nori pademonstruoti savo žinias ar patirtį bei pasidalinti asmenine patirtimi, nors kitiems tai gali būti neįdomu. Tokiais atvejais svarbu, kad mentorius laikytųsi atsakomybės už sklandžią grupės darbo eigą.
- Paaiškinkite, kada tinka užduoti klausimus ar išsakyti pastabas, o kada ne. Jei pastabos nėra svarbios arba pasikartoja, pabandykite mandagiai sustabdyti, pavyzdžiui, sakydami „ačiū už jūsų indėlį – o dabar tęskime“ arba „jei norite tai aptarti plačiau, galėtume tai padaryti po sesijos“. Būkite draugiški, pagarbūs, malonūs ir sąžiningi.
- Kartais grupėje dalyvaus asmenys, kurie joje būti nenori. Nors iš mokymų jie galėtų gauti naudos, taip neatsitiks. Galite tikėtis iš jų spaudimo. Pabandykite pasikalbėti su tuo žmogumi per pertrauką ir suprasti, kas jį motyvuotų. Tai turi būti padaryta kuo anksčiau.
- Grupė gali patirti „šou sustabdymo“ situaciją, kai vienas ar daugiau dalyvių pradeda įžeidinėti ar skaudinti vienas kitą. Tai nepriimtina. Reikia, kad mentorius sustabdytų šią situaciją, nes pagarba tarp dalyvių yra būtina. Tokiais atvejais pirmiausiai reikia pasikalbėti su asmeniu, kuris galbūt yra prasižengęs. Svarbu būti labai atsargiems, nes ne visada viskas yra taip, kaip atrodo, t. y., kai kurie žmonės tiesiog atlieka aukos vaidmenį ir yra linkę kaltinti kitus.

- Kartais būna psichologinių priežasčių, kurios iššaukia patyčias arba aukos elgesį. Atminkite, kad mentorius nėra terapeutas, tačiau jis turėtų aiškiai nurodyti, kokio elgesio tikimasi iš visų grupės dalyvių. Jei neigiamas elgesys tęsiasi, mentorius turėtų antrą kartą įspėti ir aiškiai pabrėžti, kad trečią kartą trukdantį grupei dirbti asmenį (is) reikės pašalinti iš mokymų. Verta prisiminti, kad pašalinimas iš mokymų yra kraštutinė priemonė, kurią mentorius gali taikyti.

Mokymo metodai ir technikos

Mentorius, dirbantis su dalyvių grupe, perduoda norimą informaciją įvairiais metodais ir technikomis. Rekomenduojama naudoti bent kelis mokymo metodus, kad dalyviai būtų įtraukiami. Žemiau pavaizduota diagrama pateikia pagrindinių mokymo metodų rinkinį.⁴⁴



Idėjų generavimas

Šis metodas leidžia mentoriumi pristatyti pagrindinę idėją ar klausimą dalyviams ir paskatinti juos laisvai bei spontaniškai išreikšti nuomonę. Tai labai įtraukiantis metodas, reikalaujantis aktyvaus dalyvių dalyvavimo mokymosi procese, sukuriantis intymumą, skatinantis bendradarbiauti, prisidedantis prie mokymosi atmosferos gerinimo.

Idėjų generavimo privalumai:

- besimokančiųjų patirties ir kūrybiškumo išnaudojimas;
- saviraiškos, kritinio mąstymo ir bendradarbiavimo plėtojimas;
- klausimai, nagrinėjami naujomis perspektyvomis, keičia nusistovėjusius stereotipinius įsitikinimus.

Šio metodo trūkumas yra tai, kad kai kurie dalyviai gali atsisakyti dalyvauti ir sumanyta veikla taptų fantazija, o ne kūrybiniu procesu.

Naudodamas šią techniką, mentorius-instruktorius:

- 1) prašo dalyvių pasiūlyti kuo daugiau idėjų, ieškant atsakymų į iškeltą klausimą;
- 2) skatina dalyvius greitai, spontaniškai, vienas po kito išreikšti savo nuomonę „audros“ principu.

44. „Gerosios patirties vadovas apie konsultuojamojo ugdymo metodikas: kaip tapti veiksmingu ir įkvėpiančiu instruktoriumi“. Europos Sąjungos tinklų ir informacijos apsaugos agentūra. 2014. www.enisa.europa.eu > at_download > išsamai ataskaita.

Kad idėjų generavimas būtų veiksmingas, svarbu laikytis šių principų:

- Idėjos neturėtų būti kritikuojamos;
- Mentorius turėtų užtikrinti, kad visi dalyviai jaustųsi patogiai;
- Mentorius-instruktorius turėtų kontroliuoti, kad idėjų generavimas nenukryptų nuo tikslo;
- Mentorius-instruktorius turėtų paprašyti dalyvių pateikti pastabų apie išsakytus aspektus;
- Mentorius-instruktorius atkreipia dėmesį į dalyvių pateiktas idėjas lentoje, nekomentuodamas jų;
- Idėjos skirstomos į kategorijas;
- Naudojamas klausimų-atsakymų arba diskusijų metodas, kad paskatintų dalyvius komentuoti, ką daryti toliau;
- Pabaigoje organizuojamas rezultatų apibendrinimas.

► Patarimas:

Idėjų generavimas dažniausiai naudojamas temos pristatymo pradžioje.

Metodo pavyzdys: Idėjų generavimas „Ką galėčiau pakeisti savo gyvenime?“ – eidetinio vaizdo metodas

Objektas	Kūrybiškumas, idėjų generavimas ir motyvacija
Taikoma	Grupei
Laikas	45-120 minučių (priklausomai nuo grupės dydžio)
Tikslas	Skatinti dalyvių kūrybiškumą, siekiant įgyvendinti konkretų pokytį jų gyvenime.
Procesas	Pradėkite nustatydami ketinimus. Pasiūlykite dalyviams užsimerkti ir sutelkti dėmesį į galimybių pakeisti savo gyvenimą paieškas. Pavyzdžiui, kokios galimybės galėtų padėti jiems susirasti darbą arba tapti savarankiškai dirbančiu amatininku? Kiekvienas grupės narys galvoja apie savo galimybes ir fiksuoja kuo daugiau naujų idėjų. Kai idėjos paaiškės, dalyvių vėl prašoma užsimerkti ir pabandyti atgaminti pirmąjį susiformavusį vaizdą (eidetinį vaizdą). Pavyzdžiui, įsivaizduoti, koks tai galėtų būti amatas, kur ir kaip žmogus galėtų dalyvauti. Leiskite grupės nariams galvoti apie tą vaizdą 3–5 min ir paprašykite jų nupiešti, ką jie matė, naudoti kiek įmanoma daugiau detalių, spalvų ir simbolių. Piešti galima ne tik ant popieriaus, bet ir mintyse. Skatinkite nevaržomai svajoti apie savo galimybes. Dalyviams individualiai dirbant su savais galimybių vaizdais, mentorius atsitiktine tvarka paprašo kai kurių pasidalinti savo vizijomis su kitais grupės nariais (jei sutinka). Jei piešinio nėra, mentorius gali perteikti apibūdintas idėjas lentoje. Taip šis pratimas padės sudaryti grupės galimybių idėjų rinkinį. Pasibaigus idėjų generavimo sesijai, svarbu aptarti, kaip dalyviai jaučiasi ir kokių įžvalgų jiems pavyko atrasti.

Grupės diskusija⁴⁵

Diskusija yra mokymo metodas, kuriuo siekiama palengvinti mokymąsi plėtojant mentoriaus ir dalyvio arba tarp dalyvių vykstantį dialogą. Metodo tikslas – išanalizuoti pasirinktą temą klausimų ir atsakymų forma. Vesdamas diskusiją, mentorius turėtų iš anksto paruošti klausimus arba improvizuoti. Šį metodą galima naudoti kartu su kitais, pavyzdžiui, pristatymu. Diskusijos ypač naudingos pradžioje, temos įvadiniu etapu, nes skatina dalyvius apmąstyti įvairius aspektus.

Pagrindinės sėkmingos diskusijos prielaidos yra šios:

- Visų grupės narių dalyvavimas;
- Mokomasi klausantis kitų.

► Patarimas:

1) Diskusijos klausimai turėtų būti atviri, skirti visiems dalyviams, siektų pagrįstų argumentų, vengiant pseudoklausimų.

2) Diskusija gali pareikalauti daug laiko, pasitaiko nukrypimų nuo temos, ne visada užtikrinamas visų narių dalyvavimas.

Metodo pavyzdys: Diskusija: „Mano asmeninis pasirinkimas“

Objektas	Paskatinimas, motyvacija, sąmoningumas ir parama
Taikoma	Grupei
Laikas	30–60 minučių (priklausomai nuo dalyvių įsitraukimo)
Tikslas	Padėti dalyviams ugdyti ir stiprinti suvokimą apie savo asmeninį pasirinkimą.
Procesas	1) Pasiūlykite grupei keletą atvirų klausimų, kurie padėtų dalyviams suprasti asmeninio pasirinkimo patirtį. Pavyzdžiui: • Kas nulėmė jūsų ankstesnius panašių situacijų ar gyvenimo įvykių pasirinkimus? • Kas jums yra svarbu – asmeninė patirtis, kitų žmonių patirtis, situacijos analizė ir t. t.? • Kas padėtų apsispręsti tapti savarankiškai dirbančiu asmeniu? • Kokios pagalbos ar paramos jums reikia, kad pakeistumėte gyvenimo būdą? Kas gali suteikti tokią pagalbą?? 2) Pradėkite grupės diskusiją arba padalinkite dalyvius į mažas grupes. 3) Nustatykite diskusijos laiką – apie 20–30 minučių (priklausomai nuo grupės dydžio). 4) Klausykitės bei užsirašykite dalyvių mintis ir idėjas. Tai – diskusijos rezultatas. 5) Apibendrinkite ir įvardinkite pagrindinius diskusijos aspektus. 6) Paklauskite dalyvių, kaip jie jaučiasi.

Mažos grupės

Pagal šį metodą grupės dalyvius reikia suskirstyti į mažas grupes ar pogrupius (po 3–5 asmenis), kad jie galėtų atlikti tam tikrą pratimą arba aptarti tam tikrą temą. Kiekvieno pogrupio prašoma paskelbti išvadas visai grupei, o mentorius padeda diskutuoti. Procesas užbaigiamas mentoriaus sinteze, pastabomis, susiejant juos su mokymo tikslais.

Šis metodas yra naudingas stiprinti savimone, kritinį mąstymą, veiksmingą požiūrį į objektą. Grupėje keičiasi dalyvio elgesys, reakcijos, formuojamas bendras suvokimas, idėjos ir įsitikinimai, yra vertinama, teisiama ir kritikuojama. Šis metodas gali būti lanksčiai taikomas pagal įvairų turinį ir suaugusiųjų švietimo veiklai. Jo privalumai yra bendravimo tarp dalyvių stiprinimas, saviraiškos laisvė, nesėkmės jausmo mažinimas, abipusiškumo samprata ir pagalba.

Metodo pavyzdys: Darbas mažose grupėse – tyli refleksija

Objektas	Paskatinimas, sąmoningumas, parama, grįžtamojo ryšio teikimas ir gavimas
Taikoma	Grupei
Laikas	60 minučių
Tikslas	Skatinti dalyvius generuoti idėjas, gebėti dalintis savo mintimis su kitais, teikti atsiliepimus kitiems grupės nariams ir sulaukti atsiliepimų iš jų.
Procesas	Mentorius skiria dalyviams keletą minučių (5–10 minučių) pagalvoti apie klausimą ar iškeltą problemą, pavyzdžiui, „Kokios yra mano asmeninės savybės, kurios padėtų man susirasti darbą arba tapti amatų srities savarankiškai dirbančiu asmeniu? Kokios kliūtys ir sunkumai mane nuo to sulaiko?“ Paprašykite dalyvių užrašyti savo mintis ir idėjas. Svarbu sekti laiką ir paskatinti sutelkti dėmesį konkrečiam klausimui. Dalyviai gali užrašyti 3–5 idėjas ir užklijuoti jas ant lentos ar sienos. Užrašę idėjas, dalyviai suskirstomi į nedideles 3–4 dalyvių grupes, kurioms skiriama 15–20 minučių pasidalinti ir aptarti savo mintis. Ši užduotis padeda išreikšti idėjas visiems dalyviams, ypač ramesnio būdo ar tiems, kuriems sunku kalbėti grupėje. Taip suteikiama galimybė ir pateikti bei sulaukti atsiliepimų.

45. http://www.mediation-time.eu/images/TIME_05_Trainer_Course_Module_2.pdf

Atvejo analizė

Šis metodas padeda dalyviams analizuoti realią arba hipotetinę problemą, išsamiai ją išnagrinėti ir pasiūlyti galimus sprendimus. Labai dažnai atrandama daug įvairių sprendimų, kurie siūlomi, pristatomi ir aptariami grupėje, nustatant tiek teigiamus, tiek neigiamus aspektus.

Analizuojamas atvejo tyrimas yra pratimas, kuriam reikia gana daug laiko. Patariama jį naudoti ne mokymosi proceso pradžioje, o tuomet, kai mokoma tema jau yra išanalizuota ir dalyviai turi tam tikrų žinių.

Atvejo analizės privalumai:

- stiprina dalyvių kritinius ir analitinius gebėjimus;
- suteikia specializuotų, o ne bendrųjų žinių, ypač jei atvejis atspindi realią situaciją, padedančią keisti dalyvių požiūrį;
- skatina dalyvių bendravimą ir bendradarbiavimą.

Šio metodo trūkumus lemia tai, kad sudėtinga susieti visų dalyvių patirtį ir padaryti išvadas, kai sprendimai nėra kiekybiniai. Sėkmingai atlikti atvejo tyrimą mentoriui gali padėti švietimo ir profesinė patirtis.

Sąlygos, kurios padėtų sėkmingai atlikti atvejo tyrimą:

- Atvejis turėtų būti realus ir prisidėti prie mokymo tikslų;
- Informacija arba duomenys turi būti aiškūs, išsamūs ir logiški;
- Atvejis (scenarijus) turėtų būti sudėtingas, reikalaujantis išsamaus tyrimo ir pastangų;
- Reikėtų vengti nereikalingų duomenų ar duomenų, kurie gali sukelti painiavą;
- Dėl šio atvejo (scenarijaus) grupės dalyviai turėtų diskutuoti arba nesutarti;
- Tyrimui ir diskusijai turėtų būti skirta pakankamai laiko.

► Patarimas:

Mentorius gali pasinaudoti savo patirtimi arba parinkti dalyviams aktualias situacijas. Svarbu, kad pateiktas atvejis skatintų dalyvius ieškoti sprendimų, leistų jiems pamatyti platesnį kontekstą ir patikrinti savo reakcijas, skatintų kūrybiškumą ir dialogą grupėje.

Metodo pavyzdys: Sėkmės istorijų atvejo analizė

Objektas	Patirties ir motyvacijos įgijimas, idėjų generavimas, palyginimas, vertinimas ir įvairių problemų aspektų suvokimas.
Taikoma	Grupei
Laikas	90–120 minučių
Tikslas	Kad dalyviai galėtų mokytis iš realių pavyzdžių ir stiprintų motyvaciją bei įgūdžius keisti savo gyvenimą.
Procesas	Mentorius supažindina dalyvius su konkrečiu atveju, nurodydamas esminius faktus ir pagrindinius įvykius. Pavyzdžiui, apie asmens gyvenimą, išsilavinimą, darbo patirtį, situaciją šeimoje, su kokiomis kliūtimis susidūrė ir kaip jas įveikė, koks rezultatas buvo pasiektas, kaip tai paveikė gyvenimą ir gerovę. Grupės nariai, suskirstyti į nedideles 3–5 asmenų grupes, analizuoja ir aptaria pateiktą atvejį 30–40 minučių. Dalyviai parenka svarbiausius atvejo aspektus, kurie galėtų padėti jiems pakeisti gyvenimą: kaip aprašomo asmens patirtis ir pasirinkta veiksmų eiga galėtų būti panaudota dalyvių gyvenime bei visus kitus dalyviams svarbius aspektus. Diskusija apie atvejo analizę tęsiama sugrįžus į didžiąją grupę, išsaugant įžvalgas, įspūdžius ir emocijas, išstbulintas mažosiose grupelėse. Mentorius skatina dalyvius dalintis savo mintimis, tačiau vengia komentuoti ir vertinti. Diskusijos metu nustatomi svarbiausi aspektai, kurie galėtų stiprinti dalyvių motyvaciją siekti gyvenimo pokyčių, pavyzdžiui, bandyti surasti įsidarbinimo galimybių amatų srityje. Atvejo analizės procesas baigiasi pasidalijimu patirtimi ir dalyvių gerove..

Vaidmenų žaidimas

Šis metodas suteikia dalyviams galimybę atlikti vaidmenis, susijusius su jų profesine ar socialine aplinka, ir, remiantis šia patirtimi, geriau suprasti situaciją bei reakcijas. Jis naudojamas tais atvejais, kai sprendžiant problemą ar konfliktą, reikia specifinių įgūdžių, bendravimo ir elgesio. Vaidmenų žaidimas skatina veikti ir patirti realias situacijas saugioje mokymosi aplinkoje, kurioje galima bandyti, klysti ir atlikti praktiką. Kitų dalyvių ir mentoriaus atsiliepimai padeda gerinti ir stiprinti pageidaujamą elgesį.

Vaidmenų žaidimo privalumai:

- derybų ir bendravimo įgūdžių ugdymas;
- jausmų raiška;
- bendradarbiavimo plėtojimas;
- požiūrio pasikeitimas.

Metodo sėkmė priklauso nuo dalyvių nuotaikos, kūrybiškumo, grupės dinamikos ir mentoriaus įgūdžių bei žinių.

Vaidmenų žaidimą sudaro šie etapai:

- mentoriaus sukuriamas scenarijus;
- grupės parengimas;
- „aktorių“ atranka;
- „aktorių“ parengimas;
- stebėtojų parengimas;
- vaidmenų žaidimas;
- atsiribojimas nuo rolės;
- grupės diskusija ir komentarai.

Vaidmenų žaidimo sėkmę lemia:

- Aiškus ir tikslus scenarijus, taisyklės ir instrukcijos;
- Įgyvendinamas jau suformuotos grupės;
- Situacija ar kontekstas turėtų būti artimas dalyvių interesams;
- Dalyviai turėtų būti skatinami veikti ir reaguoti spontaniškai;
- Mentorius turėtų skatinti ir vadovauti aktoriams ir stebėtojams;
- Aktoriai ar stebėtojai neturėtų nutraukti vaidmenų iki pabaigos;
- Metodas naudojamas, kai dalyviai nėra pavargę.

Kitas metodas, susijęs su vaidmenų žaidimu, yra **modeliavimas**. Pagrindinis skirtumas – tai, kad dalyviai nėra įtraukiami į vaidinimą ir patys neatlieka jokios rolės. Grupė dalyvauja įsivaizduojamame ir, jei įmanoma, realiaame spektaklyje, stengdamiesi galvoti kaip žmonės, kuriuos paveikia tam tikra situacija. Pavyzdžiui, dalyviai skatinami išreikšti nuomonę, tarsi jie būtų tikri amatininkai ar savarankiškai dirbantys asmenys.

Modeliavimo metodas pagrįstas tuo pačiu požiūriu kaip ir vaidmenų žaidimas.

Metodo pavyzdys: Vaidmenų žaidimas: sėkmės istorijų atvejis

Objektas	Patirtinis mokymasis, paskatinimas, motyvavimas ir sąmoningumas
Taikoma	Grupei
Laikas	120–180 minučių (priklausomai nuo grupės dydžio)
Tikslas	Skatinti dalyvių įsitraukimą, stiprinti savęs pažinimą bei sąmoningumą, remiantis konkrečia patirtimi.
Procesas	Mentorius sukuria atvejį, susijusį su konkretaus asmens sėkmės istorija. Pavyzdžiui, parduodant amatų produktus. Rekomenduojama parinkti situaciją, įtraukiančią kuo daugiau įvairių veikėjų. Jei įmanoma, mentorius iš anksto raštu pateikia dalyviams atvejo aprašymą ir diskusijos klausimus, nustato, kiek laiko bus skiriama (rekomenduojama bent 30 minučių). Prieš pradėdami veiklą, dalyviai, norėdami patikslinti, gali užduoti bet kokių klausimų. Mentorius prašo grupės pasirinkti vaidmenis savanoriškai. Nežaidžiančiųjų prašoma stebėti, bet aktyviai neįsitraukti į žaidimą, o tuo metu tiesiog užsirašyti, jų nuomone, svarbias pastabas. Spektaklio pabaigoje stebėtojų prašoma pateikti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį. Mentorius fiksuoja laiką vaidmenų žaidimo pradžioje ir stabdo veiksmą jo pabaigoje. Tada vaidmenis atlikę dalyviai gali pasidalinti įspūdžiais, o po to visi kiti grupės nariai pasikeičia atsiliepimas, pastebėjimas ir emocijomis. Mentorius moderuoja diskusiją, skatindamas aktyviai ir atvirai dalintis savo patirtimi, arba mokymų pabaigoje gali paprašyti visų aprašyti asmeninės patirties refleksiją.

Kaip pasirinkti tinkamus metodus ar technikas?

Planuoti ir projektuoti mokymo metodų ir technikų rinkinį yra nuolatinis procesas. Svarbu nuosekliai pasirengti mokyti, atsižvelgiant į diagramoje pateiktus aspektus:⁴⁶



Pasirinktų metodų veiksmingumas priklauso nuo kelių veiksnių. Mentorius turėtų žinoti apie tinkamą kiekvienos situacijos techniką ir ją taikyti pagal specifiškumą. Be to, pagal dalyvių dinamiką reikėtų derinti ir alternatyvius metodus.⁴⁷

Renkantis tinkamą metodą turėtų būti atsižvelgiama į:

- mokymo tikslą;
- mokymosi kontekstą;
- pageidaujamus mokymosi metodus ir dalyvių charakteristikas;
- mentoriaus mokymo įgūdžius;
- mokymosi atmosferą;
- laiko išteklius;
- kitus turimus išteklius.

► Patarimas:

1) Rinkdamiesi, kokius metodus ar technikas naudoti, įsitikinkite, kad dalyviams pagal jų nuostatus pakaks veiklos: veikti, rašyti, matyti ir girdėti.

2) Rinkdamiesi mokymo metodus ar technikas, atsakykite į šiuos klausimus: (1) Ką žinote apie kiekvieną iš šių metodų? Kaip juos taikyti? (2) Kaip taikytumėte anksčiau minėtus kriterijus galutinei metodų atrankai?

Kaip grupėje pateikti atgalinį ryšį?

Konstruktivus ir naudingas grįžtamasis ryšys yra visai grupei labai svarbi mokymų dalis.

Pateikiant grįžtamąjį ryšį, svarbu prisiminti:

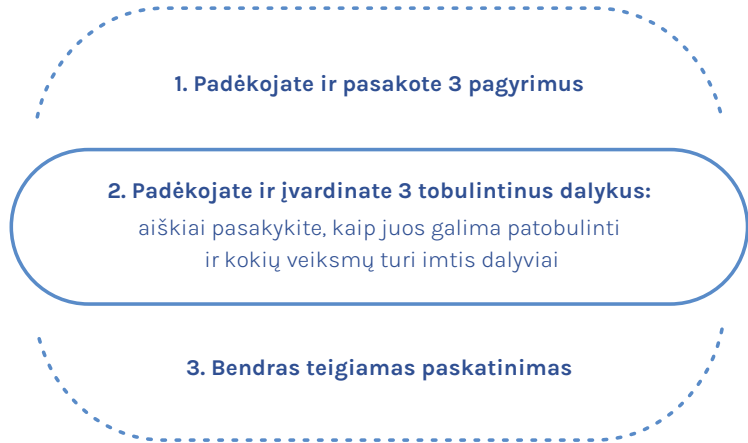
- Jei grįžtamasis ryšys bus grubus, dalyviai prisimins tik formą, o ne turinį, ir greičiausiai jį atmes bei piktinsis.
- Jei grįžtamojo ryšio informacijos per daug ir ji per išsami, dalyviai prisimins tik du ar tris dalykus.
- Jei grįžtamasis ryšys pernelyg teigiamas, dalyviai gali jaustis nepagrįstai užtikrinti dėl savo pasiekimų, o tai neskatins jų tobulėti.

Tinkamas būdas pateikti atsiliepimus dalyvių grupei yra naudoti vadinamąjį **grįžtamojo ryšio sumuštinį** (žr. toliau pateiktą diagramą).⁴⁸ Pirmiausiai, pradėkite nuo padėkos dalyviams ir įvardinkite keletą dalykų, kurie buvo tikrai geri. Antra, paminėkite tikslų pastabų apie tai, ką reiktų patobulinti ir kaip tai padaryti: aiškiai pasakykite dalyviui (iams), ko iš jo (ų) tikėtės. Trečia, baikite pozityvia, motyvuojančia išvada.

46. http://www.mediation-time.eu/images/TIME_05_Trainer_Course_Module_2.pdf

47. „Išmokyti instruktorių. Mokymo pagrindai. Instruktoriaus informacinis vadovas“. JUNGtinės tautos. Niujorkas, 2001. tfig.unece.org > pdf_files

48. „Gerosios patirties vadovas apie konsultuojamojo ugdymo metodikas: kaip tapti veiksmingu ir įkvepiančiu instruktoriumi“. Europos Sąjungos tinklų ir informacijos apsaugos agentūra. 2014. www.enisa.europa.eu > at_download > išsami ataskaita.



► Patarimas:

1) Nepamirškite atidžiai formuluoti savo grįžtamojo ryšio informaciją, ypač išsakydami kritiką.

2) Jei dalyviams reikia atlikti daugiau patobulinimų, pateikite pastabas apie kelis pagrindinius dalykus, kuriuos reikia gerinti. Jei asmuo kažką daro gerai 90 %, pereikite prie mažiau reikšmingos informacijos. Prisiminkite, kad „mažiau yra daugiau“.

Teikdami grįžtamąjį ryšį, galite paprašyti vieno iš grupės narių užrašyti pastabas. Tai leistų kitiems klausytis nesijaudinant, kad pamirš. Kitas būdas – paprašyti dalyvių pakartoti keletą (nuo dviejų iki keturių) jūsų pasiūlymų, ką reikia tobulinti.

► Patarimas:

1) Visada pateikite grįžtamąjį ryšį pagarbiai ir būkite empatiški. Pajuokaukite, jei jums tai pavyksta natūraliai, bet niekada nesišaipykite iš dalyvių.

2) Pralaužkite ledus ir leiskite suprasti, kad visi čia atėjo mokytis ir kad jūs, kaip mentorius, kiekvienų mokymų metu taip pat mokotės.

Tyrimo duomenimis, teigiamas grįžtamasis ryšys ir parama, kurią mentorius teikia dalyvių grupei, žymiai sumažina dalyvių depresijos simptomus ir paskatina pakartotinai įsidarbinti po pusmečio.⁴⁹ Todėl mentoriui, dirbančiam su bedarbių grupe, svarbu būti tinkamai pasirengusiam vadovauti ir kiekvienam dalyviui pateiktų konstruktyvių atsiliepimų.

49. Vuori, J.; Price, R. H.; Mutanen, P.; I. Malmberg-Heimonen. „Efektyvūs grupinio mokymo metodai darbo paieškos mokymuose“. Profesinės sveikatos psichologijos žurnalas. 2005, 10 tomas, Nr. 3, 261–275. DOI: 10.1037/1076-8998.10.3.261

6. Atskirti patiriančių bendruomenių atstovų istorijų pavyzdžiai



1. Jūratė | jauna moteris, įgijusi išsilavinimą

Charakteristika: 23 metų Jūratė, baigusi Kultūros kolegiją, studijuodama ir gyvendama kolegijos bendrabutyje, dirbo su profesija nesusijusioje srityje. Baigusi studijas, ji grįžo į tėvų namus kaime. Tėvai negali suteikti jai reikalingos finansinės paramos, tai apsunkina darbo paieškas ir kelia merginai depresiją.

Stereotipai: Ji yra tarnautoja, nenorinti dirbti paprasto darbo ir pabrėžia savo aukštąjį išsilavinimą. Nenori bendrauti su žmonėmis ir, panašu, kad ketina toliau gyventi su tėvais, nemokamai naudodamasi maistu ir būstu.

Darbo galimybės: Turėdama darbo kompiuteriu įgūdžių, Jūratė galėtų sukurti internetinę amatų parduotuvę arba administruoti užsakymus jau sukurtoje platformoje. Tai būtų ypač aktualu pandemijos metu, kai ribojamos tradicinės prekybos formos. Kadangi Jūratė domisi kultūra, galbūt ji susidomėtų ir keramika ar siuvimu.

Motyvacija dirbti: Merginą neramina klausimas, kaip gyventi. Ji pavargo klausinėti draugų apie jų gyvenimo planus. Nerimauja dėl to, kad neturi savo pajamų. Ji supranta, kad nuolatinis darbas ir atlyginimas išspręstų šią situaciją. Darbo ieškojo, tačiau jos dominančio pasiūlymo nerado. Jūratė nebenorėjo likti dabartinėje situacijoje. Po ilgų svarstymų ji nusprendė išnaudoti savo išsilavinimą, studijų metu įgytas žinias ir pabandyti dirbti interneto platformų aptarnavimo srityje. Pagaliau tai suteikė jai džiaugsmo.

Psichologijos pagrindai: Dėl depresijos Jūratei buvo sunku jaustis aktyviai ir pradėti dirbti rytais. Ji patirdavo nuolatinių nuotaikos svyravimų. Tačiau netrukus pastebėjo, kad būdama aktyvi, jaučiasi geriau. Ji pradėjo rašyti savo nuotaikos dienoraštį ir suprato, kad mintys turėjo įtakos jos emocijoms. Jūratė pastebėjo, kad dalyvaudama kai kuriose veiklose ar diskusijose ji jausdavosi daug geriau. Ji pradėjo svajoti apie darbą ir tai, ką ji darys gavusi pirmąjį atlyginimą. Suprato, kad kuo daugiau padaro per dieną, tuo geresnė jos nuotaika ir priešingai – kuo mažiau padaro, tuo liūdnescnė tampa.

Darbo su atstovu metodai: Mentorius galėtų pasinaudoti transformuojamojo mokymosi teorijos nuostatomis, kad išnagrinėtų Jūratės įsitikinimų sistemą (Ieško darbo tik pagal savo išsilavinimą) ir pakeistų jos gyvenimo būdą (Kokia kita veikla galėtų sudominti Jūratę? Ką dėl to ji gali padaryti?).

Mentorius galėtų inicijuoti diskusijas, kad Jūratė kritiškai apmąstytų savo gyvenimą, pasirinkdama konkrečias situacijas. Tarkime, išanalizuotų, kada ji jautėsi aktyvi. Toliau reikėtų dirbti naudojant G. Gibbs'o ciklo veiksmus, t. y., apibūdinimą (Kada ir kur tai atsitiko?), jausmus (Ką Jūratė jautė prieš susiklostant šiai situacijai?), įvertinimą (Kas buvo teigiama šioje situacijoje?), analizę (Ką ši patirtis reiškia Jūratei?), išvadą (Kaip



2. Laima | jauna mama

Charakteristika: 33 metų Laima augina du vaikus: vienas lanko darželį, o kitas eina į 1 klasę mokykloje. Prieš gimstant vaikams ji dirbo parduotuvėje Rygoje. Jos vyras dirba užsienyje. Mažame miestelyje ji negali rasti darbo nepilną darbo dieną, kurį galėtų derinti su rūpinimusi vaikais, pirmoko palydėjimu į mokyklą.

Stereotipai: Vyras dirba užsienyje ir uždirba daug pinigų, todėl Laima gali sau leisti nedirbti ir tiesiog mėgautis buvimu namuose. Ji niekada gyvenime nedirbo, galbūt net nemoka dirbti.

Darbo galimybės: Laima galėtų dirbti panašų darbą kaip Jūratė, t. y., galėtų dirbti nuotoliniu būdu internetu. Amatininkams reikia žmonių, kurie pažįsta jų produktus bei specifiką, gali juos parduoti ir reklamuoti. Pasibaigus COVID-19 pandemijai, Laima galėtų pardavinėti amatininkų produkciją rankdarbių ir amatų mugėse.

Motyvacija dirbti: Laimos vyras suteikia šeimai visą reikalingą finansinę paramą, o Laima pavargo nuo monotoniškos kasdienės rutinos „pusryčiai-pietūs-vakarienė“. Bendraudama su vyru ir draugais, ji pastebėjo, kad nebeturi ko papasakoti, kad kiti vis daugiau kalba apie tai, ką jie veikia. Laima pradėjo dėl to nerimauti, be to, ji keistai pasijuto, kai jos vaikas paklausė, koks yra jos darbas. Tai paskatino Laimą pradėti ieškoti, kuo ji norėtų užsiimti.

Psichologijos pagrindai: Laima pradėjo galvoti, kokį darbą norėtų dirbti, bet negalėjo suprasti, ko tiksliai nori. Jai pradėjo kilti tokių minčių: „Aš esu per sena, kad pradėčiau dirbti“, „Man nepavyks“, „Aš net nežinau, ko noriu“ ir pan. Kai pasidalino savo mintimis su vyru, jis pajuokavo, kad ji dar net nėra tikra kandidatė į jokią darbą. Tai dar labiau nuliūdino ir pažemino jos savivertę. Laima suprato, kad turėtų pradėti keisti savo gyvenimą ir išsivaduoti iš kasdienės rutinos bei monotoniškos.

Darbo su atstovu metodai: Mentorius galėtų pasinaudoti transformuojamojo mokymosi teorijos nuostatomis, kad išanalizuotų Laimos įsitikinimų sistemą („Aš esu per sena, kad pradėčiau dirbti“, „Man niekas nepavyks“, „Net nežinau, ko noriu“) ir pakeistų gyvenimo būdą (Kokia kita veikla galėtų sudominti Laimą? Ką ji dėl to gali padaryti?).

Mentorius galėtų inicijuoti diskusiją su Laima ir aptarti jos gyvenimo situaciją. Moteris nori pakeisti savo gyvenimą, todėl svarbu išanalizuoti esamą situaciją, galimybes ir apribojimus bei suplanuoti konkrečius veiksmus, kurie leistų jai susirasti tinkamą darbą ir geriau jaustis.

Mentorius su Laima analizei pasirenka konkrečias situacijas iš jos gyvenimo, pavyzdžiui, tas, kuriose ji jautėsi neįvertinta, nusiminusi ar pan. Toliau dirbama naudojant G. Gibbs'o

ciklo veiksmus, t. y., apibūdinimą (Kada ir kur tai atsitiko?), jausmus (Ką Laima jautė šioje situacijoje?), įvertinimą (Kas šioje situacijoje buvo neigiamas / teigiamas?), analizę (Ką ši patirtis reiškia Laimai?), išvadą (Kaip ji galėjo duoti daugiau teigiamos patirties Laimai ir visiems kitiems dalyviams?) ir veiksmų planą (parengti laipsnišką naujos patirties planą).

Mentorystės aspektai: Laima yra liūdna ir sutrikusi. Jos žema savivertė, tačiau moteris motyvuota siekti esminių pokyčių savo gyvenime. Taigi mentorius galėtų pasitelkti mišrią motyvacinę lyderystę, t. y., suformuluoti į pokyčius orientuotas užduotis, sutelkti dėmesį į trumpalaikius tikslus, skatinti Laimą rizikuoti ir siekti tikslų, palaikyti ją viso proceso metu. Mentorui tikslinga naudoti tiek individualius, tiek grupinius darbo metodus.

Individuali proceso analizė ir kritiškas specifinės Laimos gyvenimo situacijos apmąstymas: jos patirties, galimybių ir apribojimų, susijusių su darbo pradžia (niekada nedirbo; vyro paramos nesulaukia; neaišku, kokia veikla tiktų Laimai, ir pan.).

Grupinė veikla leistų Laimai užmegzti socialinius santykius ir suteiktų jai galimybę dalintis patirtimi bei sulaukti paramos, stiprinti pasitikėjimą savimi. Mentorius, dirbantis su Laima viso proceso metu, gali ieškoti jai tinkamų darbo galimybių, pirmiausiai pasiūlydamas amatų srities pasirinkimą, pavyzdžiui, pardavinėti amatininkų gaminius meno mugėse.

Konsultuojamojo ugdymo metodai: Motyvacinis pokalbis būtų naudinga technika, nes jis padėtų paskatinti Laimą apmąstyti savo dabartinį elgesį (Laima laiką leidžia namuose be darbo), formuoti naują požiūrį į savo gyvenimą ir galimybes (Ką aš galiu padaryti kitaip? Kas man yra svarbu? Kaip išmokti naujų dalykų?), kelti pasitikėjimą savimi (turiu motyvacijos keisti savo situaciją, kad galėčiau pati pakeisti savo gyvenimą. Galiu išmokti naujų įgūdžių.).

Aktyvus, orientuojamuoju stiliumi vykdomas dialogas padėtų Laimai išsiaiškinti, kaip ji gali pakeisti savo gyvenimą. Grupės darbo metu būtų naudinga ją įtraukti į diskusiją apie galimybes įgyti naujų įgūdžių, pavyzdžiui, apie tai, kaip parduoti amatininkų gaminius, kaip kiti grupės nariai ieškojo darbo galimybių ir pan. Laimai svarbu pasidalinti savo patirtimi grupėje ir gauti teigiamų bei palaikančių atsiliepimų, kurie skatintų jos pasitikėjimą savimi.

Mentorius gali naudoti žaidimo vaidmenimis metodą, kuris padėtų Laimai geriau pažinti save ir ugdytų jos sąmoningumą, atsižvelgiant į konkrečią teigiamą patirtį, ji aktyviau dalyvautų socialinėje sąveikoje.



3. Vanda | vieniša mama

Charakteristika: 25 metų Vanda augina du vaikus, vienas iš jų turi specialiųjų poreikių. Vienas vaikas lanko miesto darželį, o kitas – specializuotą darželį kaime. Ji išsiskyrusi, vyras nesirūpina vaikais. Moteris turi pagrindinį išsilavinimą ir labai nori dirbti, tačiau negali susirasti darbo, nes jo neįmanoma pritaikyti prie darželių tvarkaraščių (pavyzdžiui, penktadieniais vienas vaikas turi būti paimtas iš ugdymo įstaigos iki 12 val.)

Stereotipai: Atsižvelgiant į tai, kad Vanda nenorėjo mokytis (ji įgijo tik pagrindinį išsilavinimą), normalu, kad dėl to ji dabar neturi darbo. Vandos tėvai nedirbo, dabar ir ji gyvena iš socialinių išmokų.

Darbo galimybės: Vanda galėtų dirbti laisvai samdoma darbuotoja popieriaus / pakavimo srityje pagal savo galimybes patogių laiku. Tokį darbą galėtų atlikti namuose ir rūpintis vaikais. Jei ji norėtų siūti ar megzti, tai taip pat galėtų daryti namuose..

Motyvacija dirbti: Vandai nuolat trūksta pinigų ir ją erzina tai, kad ji negali išeiti iš namų, nes nėra, kas prižiūrėtų jos vaikus. Dėl kasdienės namų rutinos ji negali rasti norimo darbo. Be to, turėtų mokėti auklei už vaikų priežiūrą, tačiau tam ji irgi neturi pinigų.

Psichologijos pagrindai: Pagrindinis Vandos rūpestis buvo vaikų priežiūra. Ji neabejojo, kad galėtų dirbti bet kokį darbą, nes laisvai bendrauja su žmonėmis. Supratusi, kad reikia ieškoti pagalbos ir rasti sprendimą, moteris pradėjo domėtis ir apsidžiaugė sužinojusi, kad galimybių yra, o kai kuriuos darbus galima atlikti nuotoliniu būdu. Ji suprato, kad ilgą laiką apie tai galvojo, tačiau nieko nedarė. O dabar situacija pasirodė esanti ne tokia bloga, kaip ji manė iš pradžių.

Darbo su atstovu metodai: Mentorius galėtų naudoti transformuojamojo mokymosi teorijos nuostatas peržiūrėdamas Vandos įsitikinimų sistemą (turėčiau ieškoti pagalbos ir tada rasti sprendimus) ir pakeisti jos gyvenimo būdą (Ką Vanda galėtų padaryti, kad gautų darbą, atitinkantį jos poreikius ir įgūdžius? Kokia yra Vandos atsakomybė?).

Mentorius galėtų vesti diskusiją taip, kad Vanda apmąstytų gyvenimo situacijas ir jas išanalizuotų. Pavyzdžiui, „Kaip suderinti vaikų priežiūrą ir savo veiklą? Kaip organizuoti pagalbą vaikų priežiūrai?“ ir t. t.

Vėliau būtų galima dirbti naudojant G. Gibbs'o ciklo veiksmus, t. y., apibūdinimą (Kada ir kaip tai atsitiko?), jausmus (Ką Vanda jautė, kai paprašė vaikų priežiūros pagalbos?), įvertinimą (Kokie buvo teigiami / neigiami šios situacijos aspektai?), analizę (Ką ši patirtis reiškia Vandai?), išvadas (Kaip tai galėjo būti pozityvesnė patirtis Vandai ir visiems kitiems dalyviams?) ir veiksmų planą (parengti laipsnišką naujos patirties planą).

Mentorystės aspektai: Vanda turi tik pagrindinį išsilavinimą, neturi darbo patirties ir nuolat viena rūpinasi savimi ir vaikais. Jos norai neaiškūs, trūksta žinių apie įsidarbinimo galimybes ir ji yra gana pasyvi. Nepaisant to, ji nori pradėti dirbti. Taigi mentorius galėtų naudoti operacijų lyderystės stilių: būti aktyvus, sutelkti dėmesį į trumpalaikius tikslus, tiksliai formuluoti užduotis. Būtų naudinga pradėti mentorystės veiklą individualiais susitikimais ir vėliau įtraukti Vandą į grupių diskusijas.

Individualiu procesu mentorius turėtų naudoti 5S modelį ir su Vanda aptarti šiuos klausimus apie jos situaciją: (1) santykiai: kaip mes galėtume dirbti kartu? Ką Vandai svarbu analizuoti? (2) siekiai (tikslai): ką Vanda nori pasiekti? (3) situacija: kokia jos dabartinė padėtis (išsamiai)? (4) sprendimai: kokių idėjų turi Vanda? (Mentorius galėtų padėti rasti daugiau galimybių); (5) susitarimai: ką reikia daryti, kad tai įvyktų? Kaip jos gyvenimas gali pasikeisti?

Mentorius, dirbdamas su Vanda viso proceso metu, galėtų ieškoti jai tinkamų darbo galimybių, pasiūlydamas amatų sritį, pavyzdžiui, popieriaus ir pakavimo, siuvimo ar mezgimo.



Konsultuojamojo ugdymo metodai: Pagrindinė Vandos konsultuojamojo ugdymo technika būtų aktyvus dialogas, siekiant nustatyti skirtingus požiūrius ieškant atsakymų į jos probleminį klausimą, pavyzdžiui, „Kaip suderinti darbą su vaikų priežiūra“ ir pan., bei parengti konkretų veiksmų planą.

Kitas naudingas būdas būtų motyvacinis pokalbis, nes tai paskatintų Vandą apmąstyti elgesį (Vanda daugiausiai laiko praleidžia namuose besirūpindama savo vaikais), formuoti naują požiūrį į gyvenimą ir galimybes (Ką aš galiu padaryti savo gyvenime kitaip? Kas man yra svarbu? Kaip išmokyti naujų dalykų?), kelti pasitikėjimą savimi (Aš pradėjau galvoti apie būtinybę uždirbti pinigų. Aš suprantu, kad galiu užsiimti veikla, kuri leistų man uždirbti šiek tiek pinigų). Aktyvus dialogas ir įgalinimas orientuojamuoju stiliumi padėtų Vandai suprasti, kaip ji gali pakeisti savo gyvenimą.

Mentorius gali įtraukti Vandą ir į grupės darbą: parinkti atvejų analizę apie panašias situacijas ir organizuoti diskusijas mažose grupėse apie tai, kaip rasti motyvacijos pasiekti savo tikslus ir generuoti idėjas, ką galėtų pakeisti vienas pokytis gyvenime ir kaip tai pasiekti.

4. Ana | priešpensinio amžiaus asmuo

Charakteristika: 58 metų Ana daugelį metų dirbo valytoja ir buvo atleista uždarius bendrovę. Panašių darbo vietų jos kaime nėra. Ji ilgą laiką nedirbo, todėl bijo eiti į darbo pokalbius, taikytis prie naujos aplinkos. Santykiai šeimoje kasdien jai sukelia stresą, jos vaikai gyvena užsienyje. Savo situaciją ji vertina beviltiškai.

Stereotipai: Vyresnio amžiaus žmonės negali nei mokytis, nei pradėti kažką nauja. Jie gali tik prižiūrėti vaikus.

Darbo galimybės: Ana galėtų įgyti mezgimo ar siuvimo įgūdžių ir panaudoti juos gamindama šiuolaikinius ar istorinius amatų dirbinius. Tokį darbą ji galėtų atlikti namuose, nes būtinybės dažnai vykti į miestą nėra. Jei sveikatos būklė nebeleistų jai puikiai atlikti darbo, Ana galėtų padėti Laimai ir Vandai prižiūrėti jų vaikus, kol jos dirbs.

Motyvacija dirbti: Kadangi Anos pragyvenimo išlaidos yra labai mažos, ji turi pakankamai pinigų joms padengti. Ji visą gyvenimą gyveno kukliai, o dabar jos vienintelės papildomos išlaidos yra dovanos vaikams ir anūkams. Ji kruopščiai parenka, pakuoja, siunčia lauktuves ir tada laukia džiaugsmingų reakcijų iš jas gavusiųjų. Vieną rytą ji laikraštyje perskaitė, kad moteris ieško auklės savo neįgaliam vaikui. Ana nudžiugo ir pamanė, kad gali padėti.

Psichologijos pagrindai: Ana jautėsi laiminga, kad gali būti naudinga ir kartu bijojo. Jai kilo tokių minčių: „Aš per sena tokiam darbui“, „Aš neturiu konkrečios patirties“, „Ką daryti, jei kažkas atsitiks šiam vaikui“ ir pan. Nors jos pradinė reakcija buvo kilti aukšty, šios mintys grąžino ją į realybę. Nepaisant to, ji vis prisimindavo skelbimą apie auklės darbą.

Ana pagalvojo, kad jei bijo prižiūrėti vaiką, ji gali daryti ką nors kita, pavyzdžiui, megzti ar siūti. Tai nereikalautų tokios atsakomybės. Galbūt ji galėtų megzti kojines vaikams.

Darbo su atstovu metodai: Mentorius galėtų vadovauti diskusijai, kad Ana apmąstytų savo gyvenimo situaciją ir ją išanalizuotų, pavyzdžiui, „Kaip labiau tikėti galimybėmis dirbti senstant“?

Būtų galima tęsti darbą naudojant G. Gibbs'o ciklo veiksmus, t. y., apibūdinimą (Kokioje situacijoje Anai trūksta pasitikėjimo savo savarankiškumu?), jausmus (Ką Ana jautė, kai svarstė galimybę dirbti vieną ar kitą darbą?), įvertinimą (Kokie buvo teigiami / neigiami šios situacijos aspektai?), analizę (Ką ši patirtis reiškia Anai?), išvadas (Kaip tai galėjo būti labiau teigiama patirtis Anai ir visiems kitiems dalyviams?) ir veiksmų planą (parengti laipsnišką naujos patirties planą).

Mentorystės aspektai: Ana turi ilgametės darbo patirties, tačiau dėl savo amžiaus abejoja gebėjimu dirbti ir pradėti naują veiklą. Ji jaučia motyvaciją ieškoti naujų darbo galimybių ir žino, ką norėtų daryti. Ana jaučiasi liūdna, sutrikusi, jos žema savigarba, tačiau moteris savo gyvenime yra pasirengusi siekti esminių pokyčių.

Mentorius galėtų naudoti mišrų motyvuojamąjį lyderystės stilių, kad paskatintų Aną rizikuoti ir siekti aukštesnių tikslų. Jis turėtų padėti viso proceso metu, formuluoti užduotis į pokyčius orientuotu būdu ir sutelkti dėmesį į trumpalaikius tikslus. Būtų tikslinga naudoti tiek individualius, tiek grupinius darbo metodus.

Individualaus proceso metu Ana analizuotų ir kritiškai apmąstytų gyvenimą, t. y., turimą patirtį, galimybes ir apribojimus, susijusius su siekiu pradėti naują darbą (Ana turi didelės darbo patirties; ji yra įgijusi pagrindinių mezgimo ir siuvimo įgūdžių; ji turi pakankamai laiko darbui atlikti; kuri veikla jai būtų malonesnė ir pan.).

Grupinio darbo proceso metu Ana turės galimybę užmegzti socialinius ryšius, dalintis savo patirtimi ir sulaukti paramos, stiprindama pasitikėjimą savimi.

Mentorius, dirbdamas su Ana viso proceso metu, galėtų ieškoti jai tinkamų darbo galimybių, pasiūlydamas konkrečią sritį, pavyzdžiui, mezgimo, siuvimo ar rūpinimosi vaikais, kol tėvai dirba.

Konsultuojamojo ugdymo metodai: Motyvacinis pokalbis būtų Anai naudinga technika, nes padėtų paskatinti ją apmąstyti elgesį (Ana turi galimybę dirbti, bet jai kyla abejonų, kad darbo negaus dėl savo amžiaus), kurti naujas gyvenimo perspektyvas (Ką aš galiu padaryti kitaip savo gyvenime? Kuri veikla man būtų malonesnė? Kaip išmokyti naujų įgūdžių, pvz., megzti ar siūti?) ir kelti pasitikėjimą savimi (Aš galiu išmokyti įvairių įgūdžių. Mano sveikata yra gera ir aš esu pakankamai stipri).

Kitas naudingas metodas būtų aktyvus pokalbis ir įgalinimas orientuojamuoju stiliumi. Tai padėtų Anai geriau suvokti galimybes pasirinkti ir užsiimti darbine veikla.

Mentorius gali įtraukti Aną ir į grupės darbą, pavyzdžiui, į diskusiją apie galimybes išmokyti naujų įgūdžių, (kaip ir kur ji galėtų daugiau sužinoti apie mezgimą, siuvimą ar vaikų auklėjimą? Kaip kiti grupės nariai vertina savo darbo galimybes? ir t. t.) Moteriai atsirastų galimybė grupėje pasidalinti savo patirtimi ir pateikti teigiamų bei palaikančių atsiliepimų. Ji labiau pasitikėtų savimi ir tai padėtų išsirinkti tinkamiausią darbinę veiklą..



5. Audris | senjoras

Charakteristika: 65 metų Audris patyrė sužalojimų ir nelaimingų atsitikimų, dėl kurių jam kilo įvairių sveikatos problemų. Jis nebegali dirbti sunkaus fizinio darbo ir ilgą laiką išbūti vienoje pozoje. Jis dažnai vartoja alkoholį skausmui ir mintims slopinti. Audris ilgą laiką buvo bedarbis.

Stereotipai: Jis yra nelaimingas alkoholikas, kuris domisi tik gėrimu ir niekuo daugiau.

Darbo galimybės: Audris galėtų išmokyti dirbti su mediena ar atlikti tam tikrus betonavimo darbus, kuriuos jo traumos leistų vykdyti, pavyzdžiui, apdoroti tam tikras dalis. Jis galėtų dirbti su pertraukomis, kad atsipalaiduotų ir pakeistų pozą. Vyras būtų naudingas atlikdamas kai kuriuos pagalbinius darbus amatininkų dirbtuvėse.

Motyvacija dirbti: Audris jaučiasi vienišas ir nuolat nerimauja dėl skausmo – jis atsibunda kentėdamas, jaučia skausmą judėdamas, dėl to ir vartoja alkoholį. Vieną dieną žiūrėdamas televizorių, jis išgirdo, kad jei mintys yra nukreiptos į darbą, skausmas mažėja. Tai yra ypač veiksminga, jei žmogus dalyvauja naujoje veikloje. Audris pradėjo galvoti, kokia veikla galėtų jį sudominti.

Psichologijos pagrindai: Kai Audris kepė naują patiekalą, pastebėjo, kad tuo metu skausmas sumažėjo. Kitą dieną jis išbandė naują receptą ir vėl jautėsi taip, tarsi skausmas išnyko. Kai paskambino draugas, Audris jam papasakojo, kokį patiekalą gamino, koks skanus jis buvo ir jautė džiaugsmą. Tą vakarą jis nevartojo alkoholio ir kitą rytą pabudęs didžiavosi savimi. Nebekilo įprastų rytinių minčių: „Kodėl aš gėriau“, „Turiu nustoti gerti“, „Man reikia pataisyti sveikatą“ ir pan. Audris pradėjo galvoti, ką dar galėtų padaryti.

Darbo su atstovu metodai: Mentorius galėtų diskutuoti su Audriu, kad padėtų jam apmąstyti gyvenimo situaciją. Pavyzdžiui, „Kaip Audris gali nuspręsti pakeisti savo gyvenimo įpročius ir užsiimti nauja veikla?“

Tada dirbti naudodamas G. Gibbs'o ciklo veiksmus, t. y., aprašymą (Kas neleidžia Audriui pradėti naujos veiklos?), jausmus (Kaip Audris jaučiasi dabartinėje gyvenimo situacijoje?), įvertinimą (Kokie yra teigiami / neigiami šios situacijos aspektai?), analizę (Ką ši patirtis reiškia Audriui?), išvadas (Kaip ši patirtis galėjo būti pozityvesnė Audriui?) ir veiksmų planą (parengti nuoseklų naujos veiklos įgyvendinimo planą).

Mentorystės aspektai: Audris turi mažai darbo patirties ir daug sveikatos problemų, kenčia lėtinį skausmą. Dažnai būna liūdnas, jo žema savigarba, tačiau jis pradeda ieškoti sprendimo, ką būtų galima padaryti kitaip. Taigi mentoriumi naudinga naudoti mišrų motyvuojamąjį lyderystės stilių, skatinant Audrį rizikuoti siekti aukštesnių tikslų. Jis turėtų palaikyti vyriškį viso proceso metu ir suformuluoti į pokyčius orientuotas užduotis, sutelkiant dėmesį į trumpalaikius tikslus. Būtų tikslinga naudoti tiek individualius, tiek grupinius darbo metodus.

Individualus darbas turėtų padėti išanalizuoti ir apmąstyti Audrio gyvenimo situaciją, įskaitant jo patirtį, galimybes ir apribojimus, susijusius su nauja pradžia. Pavyzdžiui, Audrio darbo įgūdžiai riboti tačiau jam gerai sekasi gaminti maistą, jis turi laiko pradėti naują veiklą ar darbą, kuris jam patiktų, ir pan.

Grupinio darbo metu Audris sulauks paramos ir palaikymo, turės galimybę užmegzti socialinius ryšius, bendradarbiauti su kitais žmonėmis, dalintis savo patirtimi bei išklausti kitus. Taip stiprės pasitikėjimas savimi bei motyvacija būti aktyviam.

Mentorius, dirbdamas su Audriu viso proceso metu, galėtų ieškoti tinkamų jam darbo galimybių, pasiūlydamas amatų sritį, pavyzdžiui, darbą su mediena arba pagalbinius darbus amatininkų dirbtuvėse.

Konsultuojamojo ugdymo metodai: Pagrindinė Audrio konsultuojamojo ugdymo technika būtų aktyvus dialogas motyvacinio pokalbio metu. Tai paskatintų jį apmąstyti savo dabartinį elgesį (Dėl savo sveikatos būklės Audris ilgą laiką neužsiėmė jokia veikla), numatyti naujų gyvenimo perspektyvų ir galimybių (Ką aš galiu padaryti kitaip? Kuri veikla man būtų malonesnė? Kaip išmokti naujų dalykų, pavyzdžiui, dirbti su mediena, ir pan.), kelti jo pasitikėjimą savimi (Galiu išmokti naujų įgūdžių. Mano sveikata nėra labai gera, bet aš galiu rasti darbą, kuris atitinka mano galimybes, ir t. t.). Aktyvus dialogas ir įgalinimo stilius padėtų Audriui išsiaiškinti galimybes susirasti darbą ir įsitraukti į jį.

Grupinio darbo metu būtų naudinga Audrį įtraukti į grupinę diskusiją apie galimybes mokytis naujų įgūdžių. Pavyzdžiui, kaip ir kur jis galėtų išmokti šių įgūdžių, kaip kiti grupės nariai vertina jo galimybes įsidarbinti ir t. t. Vyrui būtų svarbu grupėje pasidalinti savo patirtimi ir gauti teigiamų bei palaikančių atsiliepimų, kad jis labiau pasitikėtų savimi. Tai padėtų jam apsispręsti bei pasirinkti darbinę veiklą.



6. Ilze | asmuo su negalia

Charakteristika: 40 metų Ilzė niekada neturėjo oficialaus darbo. Ji nemoka skaityti ir rašyti, nepažįsta banknotų ir nežino, kaip su jais elgtis, nepažįsta valandų. Namuose ji rūpinasi vištomis ir virtuve, dirba sode. Kartais, jei jos paprašo, padeda kaimynui dirbti sodo darbus, už kuriuos gauna nedidelį atlyginimą. Ji norėtų turėti tikrą darbą ne savo namuose, tačiau nemano, kad galėtų jį rasti.

Stereotipai: Jos vienintelė galimybė yra likti namuose ir gyventi iš socialinių išmokų, nes reikia per daug pastangų bendrauti su tokiu asmeniu.

Darbo galimybės: Ilzei puikiai tiktų popieriaus ir pakavimo darbai. Ji galėtų mokytis ir dirbti savo tempu. Tai padėtų įgyvendinti svajonę turėti tikrą darbą!

Motyvacija dirbti : Ilzė visada svajojo turėti darbą, kuris suteiktų jai pinigų ir tam tikros nepriklausomybės. Ji nori tapti platesnės bendruomenės dalimi, susitikti su naujais žmonėmis ir savo darbu padėti kitiems.

Psichologijos pagrindai: Ilzė neturi socialinių įgūdžių ir nežino, kaip rasti darbą, neįsivaizduoja, kaip tai daro kiti žmonės. Supranta, kad tai tikrai pareikalaus daug pastangų ir nežino, nuo ko pradėti. Ilzės tėvai taip pat jos nepalaikė ir negalėjo suprasti, kodėl jai reikia darbo, nes jos pagrindiniai poreikiai (maistas, drabužiai ir pastogė) yra patenkinti. Moteris gerbia ir myli savo tėvus, tačiau viduje nori, kad jie padėtų jai rasti tinkamą darbą.

Darbo su atstovu metodai: Mentorius galėtų imtis diskusijos, leidžiančios Ilzei aiškiai ir paprastai apmąstyti savo gyvenimo situaciją. Svarbu, kad kartu su Ilze analizuotų jos gyvenimo situaciją, sutelkdamos dėmesį į jos galimybes ir iššūkius bei naudodamasis kitų panašioje situacijoje atsidūrusių žmonių pavyzdžiais.

Galima naudoti ir G. Gibbs'o ciklo veiksmus, kad švelniai nukreiptų ir paremtų Ilzę analizuojant šiuos klausimus: Kokios Ilzės galimybės pradėti tikrą darbą? Kokie Ilzės pagrindiniai iššūkiai? Ką Ilzei reiškia ši patirtis? Ką Ilzė galėtų padaryti šioje situacijoje? Ką norėtų daryti? Pabandykite suplanuoti kai kuriuos pirmuosius veiksmus, kurie leistų pradėti darbą.

Mentorystės aspektai: Ilzė neturi socialinių įgūdžių, kiti gyvenimiškieji įgūdžiai prasti, o žinios tik pagrindinės. Taigi mentoriumi naudinga naudoti operacijų vadovavimo stilių: būti aktyviam, sutelkti dėmesį į aiškius trumpalaikius tikslus, tiksliai suformuluoti užduotis.

Mentorystės veiklą būtų naudinga pradėti individualiais susitikimais ir vėliau įtraukti Ilzę į grupių užsiėmimus.

Individualus darbas padėtų analizuoti ir apmąstyti Ilzės situaciją, jos patirtį, galimybes ir apribojimus, susijusius su darbo pradžia (Ilzė niekada neturėjo darbo, jos įgūdžiai yra riboti, ji turi laiko pradėti darbą, kokia veikla jai būtų tinkamiausia ir pan.).

Grupinis darbas leistų Ilzei užmegzti socialinius santykius, bendrauti su kitais, dalijantis savo istorija ir įsiklausant į kitas patirtis, susilaukti paramos, stiprinti pasitikėjimą savimi ir motyvaciją būti aktyviai. Svarbu, kad mentorius užtikrintų saugią atmosferą grupėje, kitų dalyvių paramą ir supratimą.

Mentorius, dirbdamas su Ilze viso proceso metu, turėtų ieškoti jai tinkamų darbo galimybių, pasiūlydamas amatų sritį, pavyzdžiui, pradėti nuo popieriaus ir pakavimo.

Konsultuojamojo ugdymo metodai: Pagrindinė Ilzės konsultuojamojo ugdymo technika būtų aktyvus dialogas ir motyvacinis pokalbis. Tai padėtų paskatinti Ilzę apmąstyti savo dabartinę padėtį (Ilzė aktyviai neieško darbo, nepaisant to, kad ji nori jį gauti), numatyti naujas jos gyvenimo perspektyvas (Ką aš galiu padaryti kitaip? Kuri veikla būtų malonesnė ir tinkamesnė? Kaip galiu išmokti naujų įgūdžių, pavyzdžiui, dirbti su popieriumi ir pakuotėmis? ir t. t.) bei kelti jos pasitikėjimą savimi (Aš galiu išmokti naujų įgūdžių. Mano išsilavinimas yra ribotas, vis dėlto aš galiu pradėti mokytis, ieškoti



darbo, kuris atitinka mano galimybes, ir t. t.). Aktyvus pokalbis ir įgalinimas orientaciniu stiliumi padėtų Ilzei išsiaiškinti, kaip ji galėtų rasti tikrą darbą.

Grupės darbo metu būtų naudinga įtraukti Ilzę į diskusijas apie darbo galimybes, perspektyvas įgyti naujų įgūdžių, kaip prisistatyti, kaip kiti grupės nariai vertina savo darbo galimybes. Svarbu, kad mentorius užtikrintų, jog Ilzė pradės nuo klausymosi, o ne aktyvaus dalyvavimo grupės diskusijose. Moteriai būtų svarbu pasidalinti savo patirtimi grupėje ir gauti teigiamų bei palaikančių atsiliepimų, kad sužinotų apie darbo galimybes, labiau pasitikėtų savimi, o tai padėtų jai susirasti darbą.

7. Juris | buvęs kalinys

Charakteristika: 45 metų Juris grįžo iš kalėjimo. Žmona išsiskyrė su juo dar atliekant bausmę, ir jis nebeturi namų, kuriuose galėtų gyventi. Galimybės gauti naują būstą jam reikėtų laukti apie šešis mėnesius. Laimei, jis gali apsistoti kaime pas draugą, kol ras būstą ir darbą. Į visus prašymus priimti į darbą jis iki šiol negavo jokio atsakymo.

Stereotipai: Paleistas iš kalėjimo ir neturėdamas darbo, Juris netrukus vėl pradės vogti ir plėšti. Šie žmonės gyvena pagal savo taisykles, kai darbas yra tik kvailiams.

Darbo galimybės: Juris suprato, kad jo kelyje yra du pasirinkimai – arba grįžti į kalėjimą, arba bandyti pakeisti savo gyvenimą. Grįžęs iš kalėjimo, pastebėjo, kaip pasikeitė pasaulis, ir nebuvo tikras, ką norėtų daryti toliau. Suprato, kad vagystės nuves jį atgal, o jei pradės dirbti, kažkas gali pasikeisti. Darbo jis nebijojo.

Motyvacija dirbti: Jurį neramina mintis, kad dirba tik kvailiai ir jis nori gauti gerai apmokamą darbą. Vyras matė žmonių, kurie daug uždirba ir yra išsilavinę. Jis neturi išsilavinimo, pinigų ir tinkamos vietos gyventi. Supranta, kad tai galėtų gauti tik pakeitęs savo gyvenimo kelią ir bando rasti bet kokią darbą.

Psichologijos pagrindai: Juris bijo suklysti prognozuodamas savo ateitį ir mano, kad jam niekada nepasiseks. Jaučiasi nesaugus ir baiminasi, kad vėl nepavyks. Jį persekioja mintys: „Gyvenimas niekada nepasikeis“, „Aš esu kalinys“, „Žmonės manęs nepriima ir bijo“. Jis nepasitiki savimi, nes daug kartų nusivylė ir savimi, ir kitais.

Darbo su atstovu metodai: Mentorius galėtų vadovauti diskusijai su Juriu, leisti jam aiškiai apmąstyti savo gyvenimo situaciją, padėti be jokių išankstinių nuostatų. Svarbu, kad jis kartu su Juriu analizuotų savo gyvenimo situaciją, daugiausiai dėmesio skirdamas galimybėms ir iššūkiams, atsakydamas į klausimus, pavyzdžiui, „Ką jis mano apie savo dabartinę gyvenimo situaciją?“, „Kaip jis dėl to jaučiasi“ ir pan. Būtų naudinga pateikti teigiamų pavyzdžių iš kitų panašioje situacijoje atsidūrusių žmonių gyvenimo.

Mentorius gali naudoti ir G. Gibbs'o ciklo veiksmus, būdamas lankstus ir reaguodamas į Jurio emocijų būseną. Klausimai gali būti: Kokios yra jūsų galimybės rasti darbą? Kokie jūsų pagrindiniai iššūkiai? Ką jums reiškia jūsų gyvenimo patirtis? Ką galėtumėte padaryti šioje situacijoje? Ką norėtumėte daryti? Pabandykite sukurti nuoseklų planą, kaip susirasti darbą, pradėti naujas veiklas ir įgyti naujų įgūdžių.

Mentorystės aspektai: JJuris jaučiasi nesaugus ir baiminasi, kad jam vėl nepavyks. Jis netiki, kad ras darbą ir pavers savo gyvenimą geresnį. Taigi mentoriumi naudinga naudoti mišrios motyvacinės lyderystės stilių: skatinti Jurį rizikuoti ir siekti aukštesnių tikslų, palaikyti jį viso proceso metu, suformuluoti į pokyčius orientuotas užduotis, sutelkiant dėmesį į trumpalaikius tikslus. Būtų naudinga pradėti mentorystę individualiais susitikimais, o tada įtraukti Jurį į grupių veiklą.

Individualus procesas leistų išanalizuoti ir išsiaiškinti konkrečią Jurio situaciją: jo patirtį, galimybes ir apribojimus, susijusius su darbo paieška (Juris grįžo iš kalėjimo, neturi išsilavinimo, turi ribotą darbo įgūdžių, nebijo jokio darbo, turi laiko susirasti ir pradėti darbą, kokia veikla jam tiktų, ir pan.).

Grupinio darbo metu Juris turės galimybę atkurti socialinius santykius ir įsitraukti į bendravimą su kitais, dalintis patirtimi ir įsiklausyti į kitus, sulauks paramos. Sustiprės jo pasitikėjimas savimi ir motyvacija keisti gyvenimą. Mentorius turi užtikrinti Juriui saugią atmosferą grupėje, kitų dalyvių paramą ir supratimą.

Mentorius, dirbdamas su Juriu viso proceso metu, turėtų ieškoti jam tinkamų darbo galimybių pasiūlydamas amatų sritį, pavyzdžiui, medienos apdirbimą ar bet kokią kitą darbą dirbtuvėse, padedant amatininkui.

Konsultuojamojo ugdymo metodai: Pagrindinė Jurio konsultuojamojo ugdymo technika būtų aktyvus dialogas ir motyvacinis pokalbis. Tai paskatintų Jurį apmąstyti dabartinę situaciją (Juris nori pakeisti gyvenimą, bet netiki savo sėkme), numatyti naujas perspektyvas ir galimybes (Ką aš galiu daryti kitaip? Kuri veikla man tiktų? Kaip aš galiu išmokyti naujų įgūdžių, pavyzdžiui, dirbti amatininkų dirbtuvėse? Kaip galiu būti naudingas amatininkui? ir t. t.), kelti pasitikėjimą savimi (Aš galiu išmokyti naujų įgūdžių. Mano išsilavinimas yra pagrindinis, bet vis dėlto galiu pradėti mokytis ir rasti darbą, atitinkantį mano galimybes, ir t. t.). Aktyvus pokalbis ir įgalinimas orientaciniu stiliumi padėtų Juriui išsiaiškinti, kaip jis galėtų rasti darbą.

Grupės darbo metu būtų naudinga įtraukti Jurį į diskusijas apie stereotipus, susijusius su buvusiais kaliniais, įsidarbinimo galimybes, kaip įgyti naujų įgūdžių, kaip susirasti darbą, kaip prisistatyti, kaip kiti grupės nariai vertina jo įsidarbinimo galimybes ir pan. Mentoriumi svarbu užtikrinti, kad pradžioje Juris turėtų pakankamai laiko prisitaikyti prie grupės ir tada palaipsniui skatintų tapti aktyvesniam. Socialiniai kontaktai ir teigiami bei palaikantys kitų dalyvių atsiliepimai leistų Juriui labiau pasitikėti savimi ir tikėti, kad pats gali pakeisti savo gyvenimą.

7. Nuorodos

1 skyrius: Trumpa amatininkytės apžvalga

Crafts Development Programme issued by the Latvian Chamber of Crafts, <https://www.lak.lv/pub/index.php?id=83>
Definition of Social entrepreneurship, European Commission, https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises_en

2 skyrius: Nepasiturinčių bendruomenių ypatumai

Understanding and engaging deprived communities by Margaret Camina, Online Report 07/04 issued by Home Office in the United Kingdom, <https://www.urban-response.org/system/files/content/resource/files/main/understanding-and-engaging-deprived-communities.pdf>

Sanita Šaitere, University of Latvia, Factors Predicting Job Search Intentions of the Unemployed
http://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/4645/19778Sanita_Saitere_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y

“Study on Options for Reducing Administrative Burdens and Innovative Approaches to Tackling Long-term Unemployment” https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/4._gala_zinojums_29.07.2015.pdf

GEO Magazine No. 6.2020, quote of Juliane Degner

Biruta Sloka “Working Resources” <https://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=22290&chapterid=6820>

Rural areas and the primary sector in the EU https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/eu-rural-areas-primary-sector_en.pdf

Ombudsman of the Republic of Latvia appealing to the Constitutional Court on GMI, 19.05.2020

3 skyrius: Psichologijos ir motyvacijos programos

Memorandum on Lifelong Learning Brussels, 30.10.2000 SEC(2000) 1832

David G. Myers Psichologija, 2000

David. D. Burns Geros nuotaikos vadovas. Nauja emocijų terapija. 2013.

Lina Bagdonavičienė ir Jolanta Ribačevskaitė Psichologijos praktinių užsiėmimų ir savarankiško darbo užduotys 2016, Panevėžys.

Melanie Fennel Įveikite menką savigarbą, Vilnius 2014.

Judit S. Beck Kognityvinės terapijos pagrindai, Kaunas 2008.

4 skyrius: Darbo su atskirtį patiriančiomis bendruomenėmis perspektyva

van Berkel, R., van der Aa, P. H. J., & van Gestel, N. (2010). Professionals without a profession? Redesigning case management in Dutch local welfare agencies: Professionals zonder professie? Klantmanagement in Nederlandse sociale diensten. European Journal of Social Work, 13(4), 447– 463. <https://doi.org/10.1080/13691451003603455>, accessed 06.04.2021.

M. Carolyn Clark; Arthur L. Wilson. Context and Rationality In Mezirow’s Theory of Transformational Learning. <https://doi.org/10.1177/0001848191041002002>> accessed 06.04.2021.

Dirkx, John M. Transformative Learning and the Journey of Individuation. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED448305.pdf>, accessed 06.04.2021.

Jack Mezirow (2002). Transformative Learning: Theory to Practice. <https://doi.org/10.1002/ace.7401>, accessed 06.04.2021.

Alexis Jemal (2017). Critical Consciousness: A Critique and Critical Analysis of the Literature. 10.1007/s11256-017-0411-3; <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC58924>, accessed 06.04.2021.

Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. New Jersey: Prentice-Hall.

https://www.researchgate.net/publication/235701029_Experiential_Learning_Experience_As_The_Source_Of_Learning_And_Development, accessed 06.04.2021.

McLeod (2017) S. Kolb's Learning Styles and Experiential Learning Cycle. <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>, accessed 06.04.2021.

The Four Stage Learning Cycle by David Kolb. The Training Thinking. <https://thetrainingthinking.com/en/the-four-stage-learning-cycle-by-david-kolb/>, accessed 06.04.2021.

Gibbs, G. (1988) Learning by doing: A guide to teaching and learning methods. Further Educational Unit, Oxford Polytechnic, Oxford.

What is reflective practice? Cambridge Assessment International Education. <https://www.cambridge-community.org.uk/professional-development/gswrp/index.html>, accessed 06.04.2021.

Gibbs' Reflective Cycle. Helping People Learn from Experience. <https://www.mindtools.com/pages/article/reflective-cycle.htm>, accessed 06.04.2021.

Vaivada, S. Asmenybės saviugda dalyvaujant nevyriausybių organizacijų sveikos gyvensenos ugdyme. (Personality self-education through participation in healthy lifestyle education in non-governmental organisations). Daktaro disertacija (Doctoral dissertation). Šiaulių universitetas; 2015. file:///C:/Users/jurateg/Downloads/11910225.pdf, accessed 06.04.2021.

5 skyrius: Mentorstės, konsultuojamojo ugdymo ir mokymo metodai

Solvang, I. (2017). Discretionary approaches to social workers’ personalisation of activation services for long- term welfare recipients. European Journal of Social Work, 20(4), 536– 547. <https://doi.org/10.1080/13691457.2016.1188777>, accessed 06.04.2021.

Kononenko, O. Transakcinė ir transformacinė lyderystė: Šiaurės Lietuvos vietos savivaldos institucijose. file:///C:/Users/jurateg/Downloads/8770470.pdf, accessed 06.04.2021.

Grandia, J.; Yvonne M. La Grouw; Peter M. Kruyen. Motivating the unemployed: A full- range model of motivational strategies that caseworkers use to activate clients. <https://doi.org/10.1111/spol.12540>, accessed 06.04.2021.

10 Common Leadership Styles (Plus Ways to Develop Your Own). <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/10-common-leadership-styles?from=careeradvice-US>, accessed 06.04.2021.

Grandia, J.; Yvonne M. La Grouw; Peter M. Kruyen. op. cit.

Misiukonis, T. Asmeninio ugdymo praktika vadovams. Vaga. Vilnius. 2012. p. 185-237.

Passmore, J. Addressing deficit performance through coaching – using motivational interviewing for performance improvement at work. 2007. https://www.researchgate.net/publication/47528956_Addresssing_deficit_performance_through_coaching_-_using_motivational_interviewing_for_performance_improvement_at_work, accessed 06.04.2021.

Petroliene, R. Motivational interviewing: theoretical model and working mechanism. “Social Transformations in Contemporary Society”, 2013 (1). <http://stics.mruni.eu/wp-content/uploads/2013/06/61-69.pdf>, accessed 06.04.2021.

Best Coaching Tools and Assessments to Apply With Clients. <https://positivepsychology.com/coaching-tools-examples-assessments/>, accessed 06.04.2021.

Rollnick, S. Motivational interviewing. 2010. <https://doi.org/10.1136/bmj.c1900>, accessed 06.04.2021.

Kauffman, C. (2006). Positive Psychology: The Science at the Heart of Coaching. In D. R. Stober & A. M. Grant (Eds.), Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients (p. 219–253). John Wiley & Sons Inc.

Chad M. Burton; Laura A. King. The health benefits of writing about positive experiences: The role of broadened cognition. DOI: 10.1080/08870440801989946, accessed 06.04.2021.

Good Practice Guide on Training Methodologies: How to become an effective and inspirational trainer. European Union Agency for Network and Information Security. 2014. [www.enisa.europa.eu > at_download > fullReport](http://www.enisa.europa.eu/at_download/fullReport), accessed 06.04.2021.

United Nations Trade Facilitation Implementation Guide. New York and Geneva, 2015. http://tfig.itcilo.org/SP/pdf_files/1528870_E_ECE_TRADE_419.pdf, accessed 06.04.2021.

Tuckman's stages of group development. https://en.wikipedia.org/wiki/Tuckman%27s_stages_of_group_development, accessed 06.04.2021.

Good Practice Guide on Training Methodologies: How to become an effective and inspirational trainer. op. cit.

10 Effective brainstorming techniques for teams: visualization-based method recommended by author and psychologist Jacqueline Sussman.

<https://www.wework.com/ideas/worklife/effective-brainstorming-techniques>, accessed 06.04.2021.

Self-study Course for Trainers of Intercultural Mediators. Module 2: Adult training methodology and techniques.

http://www.mediation-time.eu/images/TIME_O5_Trainer_Course_Module_2.pdf. accessed 06.04.2021.

Brown, S. "The Art of Teaching in Small Groups", The New Academic Vol. 6, no. 1 (Spring 1997). https://community.dur.ac.uk/postgraduate.english/forum/?page_id=120, accessed 06.04.2021.

McCombes, Sh. How to do a case study. 2019. <https://www.scribbr.com/methodology/case-study/>, accessed 06.04.2021.

Buchbinder, Sh. Rehearsing for the Real World: Case Studies and Role Play. <https://blogs.jblearning.com/health/health/2012/10/01/rehearsing-for-the-real-world-case-studies-and-role-play>, accessed 06.04.2021.

Train the Trainer. Training Fundamentals. Instructor's Reference Manual. UNITED NATIONS. New York, 2001. [tfig.unece.org > pdf_files](http://tfig.unece.org/pdf_files), accessed 06.04.2021.

Good Practice Guide on Training Methodologies: How to become an effective and inspirational trainer. op. cit.

Vuori, J.; Price, R. H.; Mutanen, P.; I. Malmberg-Heimonen. Effective Group Training Techniques in Job-Search Training. Journal of Occupational Health Psychology. 2005, Vol. 10, No. 3, 261-275. DOI: 10.1037/1076-8998.10.3.261, accessed 06.04.2021.

