

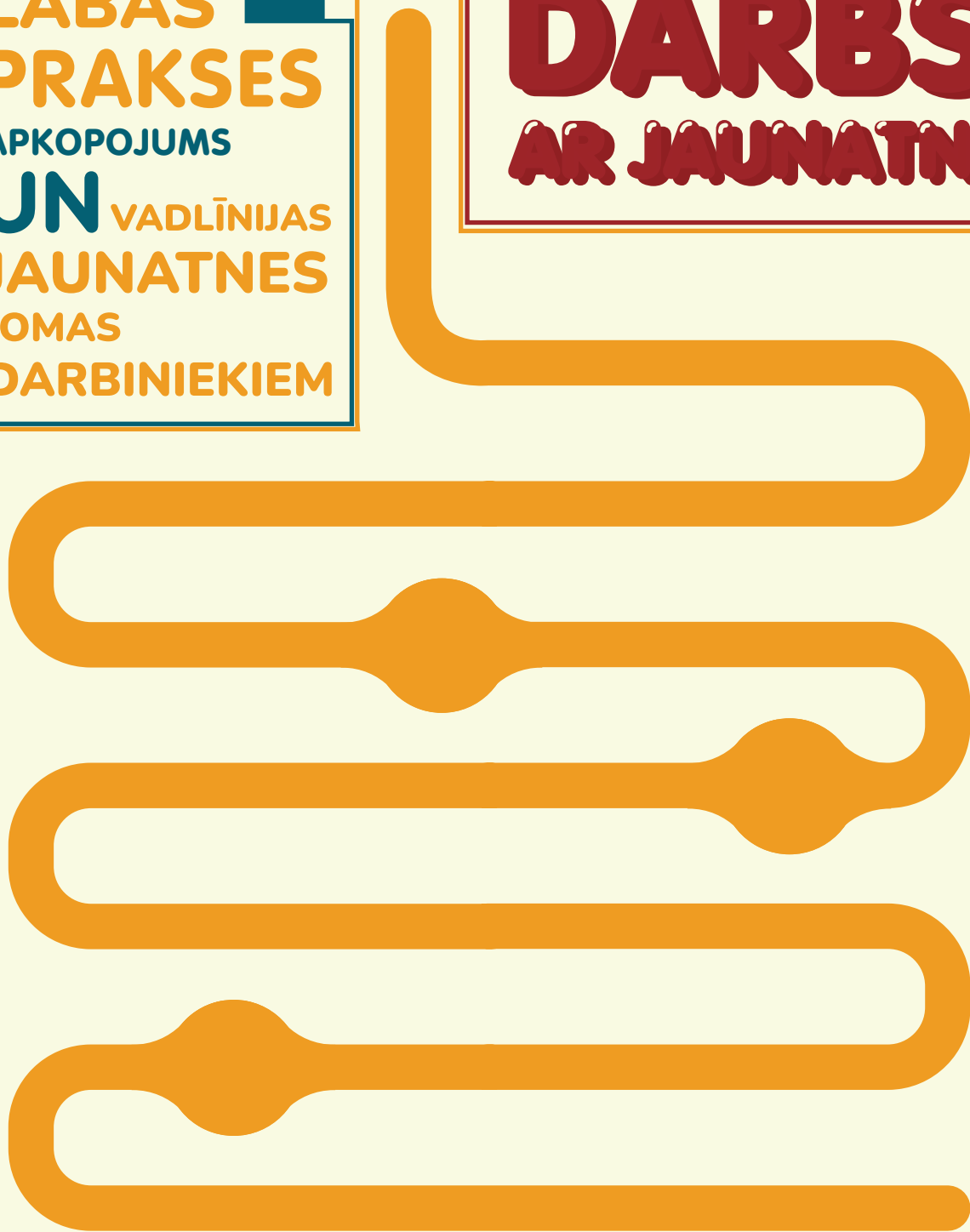
LĒNS

DARBS AR JAUNATNI

LABĀS
PRAKSES

APKOPOJUMS

UN VADLĪNIJAS
JAUNATNES
JOMAS
DARBINIEKIEM



Šis dokuments tika sagatavots un publicēts kā intelektuālais rezultāts Erasmus+ KA2 stratēģiskās partnerības projekta “SLOW Youth Work - Supporting Long-term Outcomes With Youth Work” (projekta numurs 2020-2-LV02-KA205-003357) ietvaros. Projektu īstenoja ContextED no Latvijas, Beyond 96 Youth Club no Īrijas un Union for Youth Work no Ziemeļmaķedonijas.

“Līdzfinansē Eiropas Savienība. Šī publikācija atspoguļo vienīgi autoru uzskatus un viedokli, un ne obligāti Eiropas Savienības, Eiropas Komisijas vai Nacionālās aģentūras (Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras) viedokli, kuras nav atbildīgas par tajā ietvertās informācijas jebkādu izmantošanu.”

Šī publikācija satur tikai fragmentus un to tulkojumu.

Ar pilnu dokumenta saturu angļu valodā var iepazīties šeit:

<https://slowyouthwork.org>



Jaunatnes starptautisko
programmu aģentūra



Līdzfinansē
Eiropas Savienība

Kopsavilkums.

Labās prakses apkopojumā ir iekļauti trīs iedvesmojoši prakses piemēri no katras projekta partnervalsts par lēnu darbu ar jaunatni: Latvijas, Ziemeļmaķedonijas un Īrijas. Šie piemēri parāda dažādus veidus, kā darbs ar jaunatni tiek īstenots - vai nu nevalstisko organizāciju sektorā, vai arī valsts sektorā kā daļa no pašvaldību jaunatnes struktūrām, atspoguļojot atšķirīgās realitātes un darba ar jaunatni ietvarus partnervalstīs. Dažos gadījumos prakses piemērs attiecas uz organizāciju vai jaunatnes centru un visām tā darbībām, savukārt citos gadījumos tas attiecas uz konkrētu izcilāko praksi starp daudzām citām praksēm organizācijā. Šajā apkopojumā ir iekļauti šādi prakses piemēri:

No Latvijas

- **“Make Room” pārstāvniecība**
- **Jauniešu studija “BaMbuss”**
- **Cēsu novada Jauniešu māja**

No Īrijas

- **Ballyfermot Youth Service**
- **Jauniešu projekts “Bluebell Youth”**
- **St. Andrews Resursu centra projekts “Talk About Youth”**

No Ziemeļmaķedonijas

- **Jauniešu centrs “creACTIVE”**
- **CYA Krik**
- **“Dz ves prasmju skola”, LEAD**

Papildu īsam prakses un tā konteksta raksturojumam, katrā piemērā praktiski demonstrēta dažu no vienpadsmit lēna darba ar jaunatni iezīmēm, kā arī pamatojums izvēlētajām pieejām un risinājumiem. Lai gan katrā prakses piemērā nav obligāti ietverts visu vienpadsmit pazīmju praktiskais pielietojums, prakses piemēros ir aplūkotas visas pazīmes. Piemēros ir atsauces uz konkrētu praksi un politikas ietvaru, ja tas ir būtiski, bet, ja intervijās netika uzsvēta saikne starp lēnā darba ar jaunatni raksturīgajām iezīmēm praksē un tās ietvariem, tad tā nav aplūkota arī šeit. Nosaukums "jaunatnes jomas darbinieks" tiek lietots arī attiecībā uz organizācijas personālu vai ar praksi saistītiem brīvprātīgajiem, kas tiešā veidā strādā ar jauniešiem. Patiesībā jaunatnes jomas darbinieku nosaukumi un uzdevumi ir sarežģīti, jo īpaši valstīs, kurās darbs ar jaunatni vispār nav vai ir vāji attīstīts un, kur tas nav standartizēts kā profesija.

Vadlīnijās jaunatnes jomas darbiniekiem ir ietverti padomi, kas izriet no deviņām praksēm. Tās ir sargrupētas atbilstoši vienpadsmit pazīmēm, un tajās ir ietverti tieši piemērojami padomi jaunatnes darba speciālistiem par to, ko ņemt vērā vai ko uzlabot, cenšoties panākt lēnu darbu ar jaunatni. Vadlīnijās nav norādīts uz vienu prakses piemēru uzreiz, bet gan viscaur ietverti elementi no visām deviņām praksēm. Katra lēna darba ar jaunatni iezīme ir papildus sadalīta četrās vadlīniju apakškategoriņās attiecībā uz:

- Praktizētāju pieeju finansēšanas shēmām, projektiem un darbībām saistībā ar plašākiem darba ar jaunatni mērķiem;
- praktiskā darba ar jaunatni speciālistu kapacitātes vai kompetences pilnveidošanu;
- pieeju jauniešiem tiešā darbā ar jaunatni;
- interešu aizstāvības centieni, kuru mērķis ir mainīt lēnam darbam ar jaunatni nelabvēlīgos apstākļus.

Prakses tika pētītas izmantojot vadītas intervijas ar jaunatnes darba speciālistiem. Intervijas tika strukturētas pamatojoties uz vienpadsmit lēna darba ar jaunatni raksturīgajām iezīmēm un septiņiem politikas un prakses ietvariem. Katra raksturīga iezīme un sistēma tika sadalīta četros jautājumos, kuru mērķis bija noskaidrot, kā intervētie redz sasaisti ar tām savā ikdienas praksē.

Interviju pamatā bija pieņēmums, ka lēna darba ar jaunatni raksturīgās iezīmes zināmā mērā ir klātesošas izvēlētajā praksē un ka praktizējošie speciālisti ir apņēmušies kvalitatīvi strādāt ar jaunatni, atbilstoši saviem labākajiem nodomiem un izpratnei. Šie bija galvenie priekšnoteikumi prakses piemēru atlasē, ko veica projekta partneri, konsultējoties ar labi informētiem darba ar jaunatni ekspertiem attiecīgajās valstīs. Tāpēc intervijās iegūtie dati netika sistemātiski analizēti, lai apstiprinātu vai noliegtu lēnā darba ar jaunatni izplatību pētītajās praksēs, un šim nolūkam netika formulēti kvantitatīvi vai kvalitatīvi rādītāji. Tā vietā dati tika izmantoti, lai identificētu un analizētu pierādījumus par dažādām praktiskām pieejām, metodēm un ceļiem, ko praktizējošie speciālisti izmantoja lēnajam darbam ar jaunatni konkrētajos apstākļos, kas bieži vien bija mainīgi un nepastāvīgi un, kas prasīja pārvarēt izaicinājumus, pieņemt kompromisus un pieļaut neskaidras dilemmas.

Interviju analīze atklāja divus attieksmes modeļus, kas ietekmēja praktiķu izvēli un uzvedību un, kas apstiprina, ka lēnā darba ar jaunatni koncepcija, kas izstrādāta saistībā ar "Ilgttermiņa rezultātu atbalstīšanu darbā ar jaunatni"¹, guva atsaucību izvēlēto praktiķu vidū:

Prakses integritāte ir galvenā vērtība un norma:

darbinieki spēja identificēt un konceptualizēt vērtību un principu kopumu savā praksē, kas viņiem bija neapstrīdamas vērtības un principi - visām darbībām ar jauniešiem jābalstās uz viņu pašu vajadzībām, tām jābūt vērstām uz viņu personīgo attīstību, tām jābūt pilnībā iekļaujošām un nediskriminējošām, un tām jānotiek ar viņu aktīvu līdzdalību. Tajā pašā laikā praktizējošie darbinieki apzinājās un piedzīvoja ideālā darba ar jaunatni ierobežojošu faktoru ietekmi. Tomēr interviju laikā bija redzams, ka viņu apņemšanās nodrošināt savas prakses integritāti galu galā izturēja apstākļu spiedienu, neskatoties uz to, ka viņiem dažkārt nācās piekāpties saviem ideāliem. Visuzskatāmāk tas izpaudās veidos, kā praktizētāji žonglēja ar savu redzējumu, savas organizācijas stratēģiskajām prioritātēm, darba ar jaunatni vērtībām un principiem, un ar finansējuma shēmām, kas bija ierobežotas un kuras virzīja noteiktu sabiedrības normu reproducēšana vai neveiksmju labošana citās jauniešiem nozīmīgās politikas jomās, piemēram, izglītībā, nodarbinātībā vai sociālajā labklājībā. Šis neizbēgamās neatbilstības pārvarēšana bija nepārtraukts process, kurā praktizējošie speciālisti aktīvi izstrādāja risinājumus, kas ļautu viņiem saglabāt savas prakses integritāti un saglabāt atbildību pret iespējamajiem finansētājiem. Neatkarīga finansējuma iegūšana, sniedzot maksas pakalpojumus iestādēm vai citiem dalībniekiem, vai sadarbība ar privāto sektoru bieži tika minēta kā veids, kā pārvarēt šo dilemmu, jo īpaši Latvijā un Ziemeļmaķedonijā, kas liecina, no vienas puses, par pieaugošo plaisu starp valsts jaunatnes politiku un resursiem, un, no otras puses, par to, kā darba ar jaunatni misiju uztver jaunatnes darba prakses kopiena.

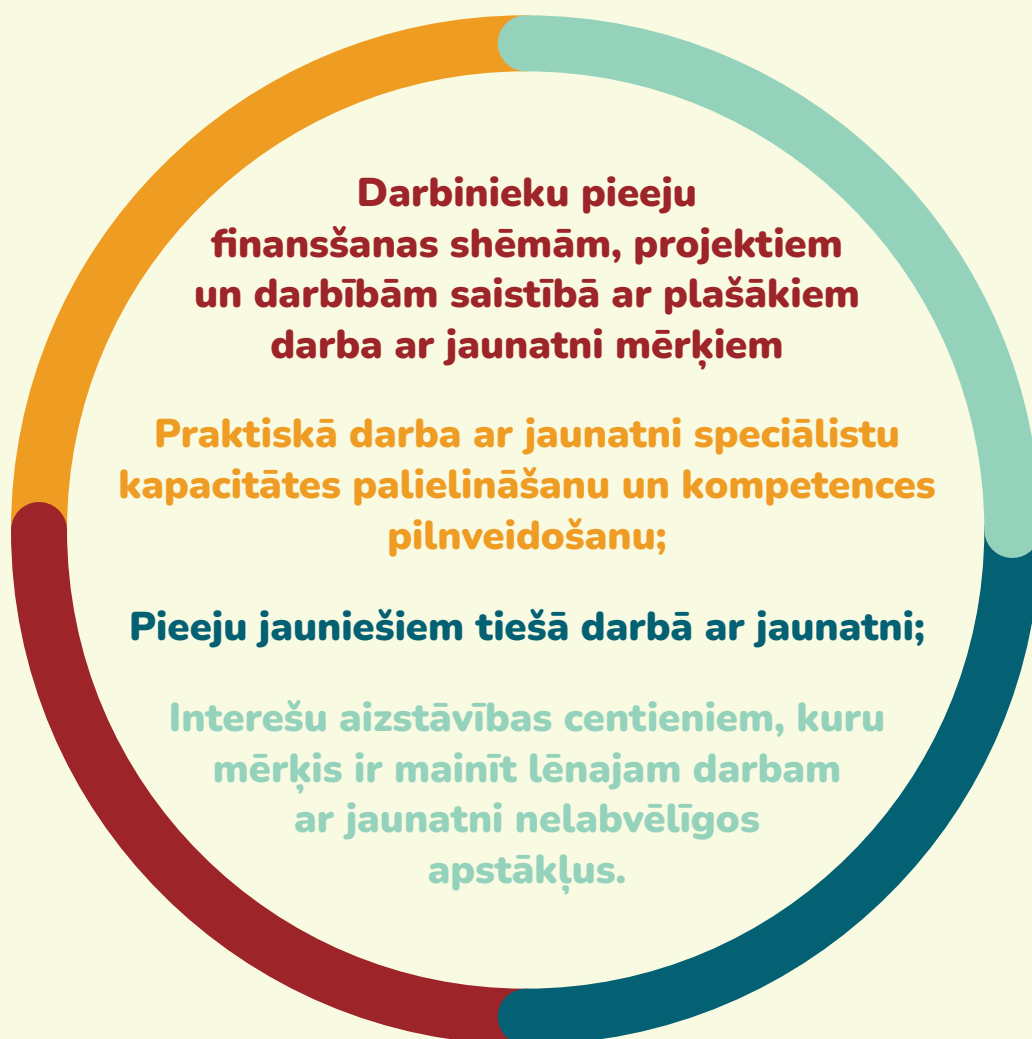
Laikam ir galvenā loma prakses uztverē:

Visi darbinieki tā vai citādi apsvēra jautājumus saistītus ar laiku; cik daudz laika viņiem bija, lai veiktu savus uzdevumus, kā viņu laiks tika sadalīts starp tiešo darbu ar jaunatni un, piemēram, administratīviem vai birokrātiskiem uzdevumiem. Kopīgi izplatīts bija uzskats, ka laiku nevar kontrolēt, un tas atkarībā no konteksta bija gan traucēklis, gan netikums, gan svētība. Kopumā laika trūkums, jo īpaši laika trūkums kvalitatīvam darbam ar jaunatni, šķita hronisks. Visi praktizējošie speciālisti pauda viedokli par neatbilstību starp to, kā viņi vēlētos strādāt, un to, kas bija iespējams dotajā laikā. Daži praktizējošie speciālisti bija nobažījušies arī par savu laika pašregulāciju, kas izpaudās kā termiņu neievērošana vai slikts darba un privātās dzīves līdzsvars. Tomēr, no otras puses, tika plaši atzīts, ka, lai gan praktizējošie speciālisti vēlētos labāk kontrolēt savu laiku, jauniešu izaugsmi un attīstību nevar sasteigt vai ielikt konkrētos laika rāmjos. Pēc praktiķu domām, darbam ar jaunatni būtu jāattiecas uz jauniešu attīstības vajadzībām kā uz ilgtermiņa procesu, kas dažādos posmos tiek risināts ar dažādiem pasākumiem un kam nevar būt iepriekš noteikti mērķi un laika grafiks. Tomēr tajā pašā laikā, kad lielākā daļa finansējuma darbam ar jaunatni tiek piešķirts, pamatojoties uz projektiem, un strukturēta saskaņā ar projektu vadības principiem, darbinieki jutās spiesti ierobežot laiku arī attiecībā uz darba ar jaunatni ilgtermiņa ietekmi uz jauniešiem. Ir acīmredzams, ka laiks, proti, lēnāks darba ar jaunatni temps, ar plašāku un ilgtermiņa perspektīvu attiecībā uz tā ietekmi, ir būtisks tā kvalitātei.

¹-Projekta nosaukums angļu valodā - "Supporting Long-term Outcomes with Youth Work"

Vadlīnijas jaunatnes darba speciālistiem

Lēna darba ar jaunatni iezīmes un ieteikumi jaunatnes jomas darbiniekiem par to, kā virzīties uz lēnu darbu ar jaunatni, ir aplūkoti turpmāk, izmantojot četras kategorijas, kas attiecas uz:



**Ko jūs kā
Jaunatnes Jomas Darbinieks
varat darīt,**

**lai nodrošinātu lēna darba ar jaunatni elementus
konkrētajos apstākļos, kādos jūs darbojaties?**

Noskaidrosim to!

Uz attiecībām vērsts darbs

Komunikācijas attīstīšana un uzticēšanās veidošana notiek pakāpeniski

VIENS

Jauniešu personīgās attīstības atbalstīšana, pamatojoties uz viņu vajadzībām, ir viens no jūsu prakses integritātes stūrakmeņiem. Tāpēc, lai cik ļoti jūs ierobežotu finansējuma shēmas, projektu vadības cikli vai neatliekami termiņi, nodrošiniet laiku un telpu, lai atklātu jauniešu, ar kuriem strādājat, vajadzības un vēlmes, un saprastu, ka arī viņi laika gaitā attīstās un mainās. Tas prasa vairāk nekā vienu vajadzību analīzes sesiju; **jums patiešām ir jāpazīst jaunieši**. Iesaistiet viņus agrīnā vecumā vai posmā, laikus pielāgojiet savu piedāvājumu atbilstoši viņu attīstībai un dodiet viņiem iespēju arvien vairāk uzņemt atbildību par to, kas viņiem nepieciešams un ko viņi vēlētos darīt. Apzināta koncentrēšanās uz jauniešiem un viņu attīstību palīdz jums attiekties pret pasākumiem, projektiem un finansējuma shēmām kā pret to, kas tie patiesībā ir, proti, līdzekļi mērķa sasniegšanai.

DIVI

Darbs ar jaunatni balstās uz savstarpējām attiecībām starp jaunatnes darba speciālistiem un jauniešiem. Darba ar jaunatni speciālistam ir atšķirīgas pieejas un kompetences salīdzinājumā ar projektu vadītāju, un dažkārt ir grūti vienlaikus pildīt abas lomas. Pārliecieties, ka jūsu prakse, ciktāl tā saistīta ar komunikāciju un tiešu mijiedarbību ar jauniešiem, tiek īstenota galvenokārt no jaunatnes darba praktiķa lomas, pat ja tas nozīmē, ka jums nācās valkāt "vairākas cepures vienlaikus". **Pat vislabākajam rakstiskajam projekta pieteikumam nav nozīmes, ja jums nav atbilstoša kompetenču kopuma, proti, sociālo starppersonu prasmju, lai strādātu ar savu mērķa grupu šajā konkrētajā vidē.**

TRĪS

Jauniešu piesaistīšana projektos un pasākumos parasti notiek, iesaistot jauniešus ar digitālo saziņas kanālu, proti, sociālo mediju starpniecību, izmantojot atvērtos aicinājumus vai vērsties pie jau izveidotām grupām. Tomēr paturiet prātā, ka jēgpilnu attiecību veidošana un uzturēšana ar jauniešiem prasa arī ieguldījumus individualizētākos kontaktēšanās un saziņas veidos, jo īpaši, ja runa ir par neaizsargātākajām vai grūtāk sasniedzamām grupām. Neatstājiet nejaušības ziņā, ka jūsu vēstījumi jauniešos rezonēs, ja jūs viņus neuzrunāsit ar nozīmīgu nolūku. Arī šajā gadījumā svarīgs elements ir laiks; nepadodieties, ja jums neizdodas viņus iesaistīt vai ar viņiem uzreiz izveidot sapratni. Ja esat neatlaidīgs un konsekvents savā komunikācijā, jaunieši redz, ka jūs uzrunājat viņus, jo jums rūp un jūs ticat gan viņiem, gan tam, ko viņiem piedāvājat. Tas veicina uzticības veidošanos. **Savstarpēja uzticēšanās ir atslēgas vārds, lai iesaistītu jauniešus un saglabātu viņu uzticību.**

ČETRI

Mūsdienu digitālajā pasaulē ir plašas iespējas veidot grupas un alianses, kuras neierobežo laika un telpas aspekti. Tomēr jaunatnes darbs gūst labumu no prakses un attiecību nepārtrauktības un rutīnas, un to veicina **fiziskas telpas, piemēram, jauniešu centri, kuros notiek pasākumi un kur ir pieejami jaunatnes darba speciālisti**. Lielākā daļa uz projektiem balstītu finansēšanas shēmu šo vajadzību neapmierina. Ja jūsu projekti un darbības ir izklaidētas pagaidu telpās vai tikai tiešsaistes telpās, atbalstiet pasākumus, kas ļautu jums nodrošināt fizisku telpu, kur praktizēt darbu ar jaunatni.

Lekļaujoša, demokrātiska un atvērta

Iesaistot plašu jauniešu grupu, atspoguļojot un svinot vietējās kopienās pastāvošo daudzveidību. Fiziskās telpas ir atvērtas visiem, radot drošības, integrācijas un piederības sajūtu, kurā jaunieši piedalās, jo tā atbilst viņu vajadzībām un interesēm. Iekļaujošu, demokrātisku telpu izveide, kurās jaunieši jūtas piederīgi, ir sarežģīts darbs un prasa neatlaidīgas pūles.

VIENS

Viena no strauji mainīgo politikas prasību un uz rezultātu orientēto finansēšanas shēmu sekām darbā ar jaunatni, kas nāk no citām jomām (t. i., nodarbinātības vai sociālā darba), ir tāda, ka tās rada spiedienu uz tādu projektu un pasākumu veidošanu, kas vērsti uz ierobežotām grupām, izmantojot konkrētu viņu dzīves segmentu. Lai gan ir grūti dienas laikā izmainīt to, kā darbojas finansējums, jūs joprojām varat censties integrēt savā pieejā iekļaušanas, demokrātijas un atvērtības principus, neapdraudot projekta mērķus, kas jums jāīsteno. **Iesaistiet jauniešus savos projektos un aktivitātēs bez liekiem aizspriedumiem par mērķgrupām vai par to, kā jūs viņus iesaistīsiet attiecīgajā tēmā.** Risinot, piemēram, uzņēmējdarbības prasmju tēmu, nevajadzētu prasīt, lai jūs strādātu tikai ar tiem jauniešiem, kuri izceļas skolā un kuriem ir skaidras idejas par to, ko viņi vēlas darīt nākotnē. Vai arī, ja ir pieejams finansējums, lai iesaistītu imigrantu jauniešus, tas nenozīmē, ka jums ar viņiem būtu jāveic īpašas darbības, ko jūs nedarītu ar citiem jauniešiem. Daudz kas ir atkarīgs no tā, kā konkrētais uzaicinājums iesniegt priekšlikumus ir noformulēts, bet, iespējams, ka ir vairāk iespēju iekļaut, būt atvērtiem un dažādot mērķgrupas un pieejas, nekā sākumā šķiet.

DIVI

Iekļaušana, demokrātija, atvērtība un daudzveidība ir ierasts vārdu krājums daudzos projektu pieteikumos, tomēr jums nevajadzētu tos uztvert tikai kā jēdzienus, bet gan patiešām pielikt pūles, lai integrētu tos savā jaunatnes darba praksē. Ikdienā strādāt saskaņā ar šīm vērtībām ir vieglāk pateikt nekā izdarīt. Vērtības ir saistītas ar dilemmām un risinājumiem, kas var būt neskaidri un ne vienmēr noved pie vienprātības vai noteiktības. Tomēr jums kā jaunatnes darba praktiķim ir jābūt gatavam pieņemt šo izaicinājumu. Nevilcinieties meklēt iespējas apšaubīt savu pasaules redzējumu vai pieejas un **nepārtraukti pilnveidojiet savas kompetences, lai izprastu un orientētos ar vērtībām saistītos pilsoniskajos, sociālajos un starppersonu jautājumos.** Jūsu darba ar jaunatni prakse ir mikrokosmos plašākā sabiedrībā, un, ja vēlaties tajā kaut ko mainīt, jums jāsāk ar kritiskas izpratnes un refleksijas apguvi savā praksē.

TRĪS

Iekļaujoša pieeja, demokrātija, atvērtība un cieņa pret daudzveidību izpaužas gan veidos, kā tiek sasniegti mērķi, gan pašos mērķos. **Pārliecinieties, ka jūsu vārdi atbilst jūsu darbiem attiecībā uz saviem jauniešiem un praktizējat šīs vērtības kopā ar viņiem.** Neatkarīgi no ārējā spiediena, kas bieži vien ir sastopams ikdienas darbā ar jaunatni, nevadiet savas aktivitātes stingri vai autoritāri, kā arī nepieļaujiet nekādu diskriminējošu uzvedību jauniešu vidū. Atcerieties, ka daži jaunieši, jo īpaši sociāli nelabvēlīgā situācijā esošiem vai atstumtiem jauniešiem, jūsu radītā vide var būt vienīgā, kurā viņi potenciāli var justies redzami un uzklauti.

ČETRI

Reaģējot uz mūsdienu sabiedrības izaicinājumiem, darbā ar jaunatni arvien vairāk tiek izdarīts spiediens koncentrēties uz problēmu risināšanu vai risku novēršanu. Dažkārt no darba ar jaunatni tiek sagaidīts sagatavot jauniešus kā nākotnes darbiniekus vai novērst to, ka viņi kļūst par likumpārkāpējiem, minot tikai dažus no šādiem mērķiem. **Ir svarīgi pievērst (atgriezt) sabiedrības uzmanību darba ar jaunatni pamatuzdevumam atbalstīt jauniešu personības attīstību, viņu kā demokrātiskas sabiedrības pilsoņu atbalstīšanu un aktīvu iesaistīšanos.**

Plānots, bet nenoteikts un pielāgojams

izstrādāts, pastāvīgi sadarbojoties un komunicējot jaunatnes darbiniekiem un jauniešiem, darbu plānojot atbilstoši pašu jauniešu vajadzībām un pieprasījumiem, vienlaikus pietiekami elastīgi, lai sekotu jaunām tendencēm.

VIENS

Bieži vien nav iespējams vai pat nav vēlams iepriekš noteikt gaidāmos darba ar jaunatni rezultātus. Darbam ar jaunatni ir jāatbalsta jaunieši, lai tie virzītos uz priekšu, bet uz kuriem bieži vien tiek noskaidrots tikai pa ceļam. Pieejamās finansēšanas shēmas bieži vien nosaka ļoti konkrētus mērķus un rādītājus, kas neatstāj vietu atvērtiem rezultātiem. Tā ir pretruna, ar kuru ir grūti strādāt. Tomēr, ja **jūsu projekts pastāv kā daļa no plašākas jūsu darba ar jaunatni prakses stratēģijas, ir lielāka iespēja, ka tas dos nozīmīgāku ieguldījumu jūsu vispārējo mērķu sasniegšanā**, pat ja tas pats par sevi nespēs sasniegt visus mērķus. Plašākas stratēģijas izveide, kas ir neatkarīga no kādas konkrētas finansēšanas shēmas vai projekta, jums dos lielu labumu. Jūs iegūsiet labāku priekšstatu par to, kuri uzaicinājumi iesniegt priekšlikumus jums kalpo labāk nekā citi un kādus projektus jums vajadzētu ierosināt, lai sasniegtu savus mērķus. Tas, visticamāk, arī palielinās jūsu iespējas saņemt dotācijas, jo jūs rakstīsiet labākus priekšlikumus, ja tie būs ietverti stratēģijā. No otras puses, tas neļaus jums lēkāt, atsaucoties uz katru uzaicinājumu, tikai tāpēc, lai iegūtu finansējumu.

DIVI

Stratēģiskā domāšana un plānošana, vienlaikus pielāgojoties nenoteiktiem apstākļiem un jaunām vajadzībām, var šķist prasīga, taču līdzsvara atrašana arī ir prasme, ko varat praktizēt. Kad jūs izvirzāt stratēģiskos mērķus savai jaunatnes darba praksei, jums ir jābūt skaidram priekšstatam, kas mainītos, ja mērķi tiktu izpildīti. Rādītāji, kurus jūs definējat, lai novērtētu savu ietekmi, attiecas uz šīm pārmaiņām. Lai gan ir ieteicams izvirzīt konkrētus mērķus un konkrētus pasākumus, kā tos sasniegt, jums vajadzētu atstāt vietu, lai pielāgotos nezināmajiem elementiem, ar kuriem neizbēgami sastapsieties savā ceļā, lai nokļūtu no punkta A uz punktu B.

TRĪS

Dodiet jauniešiem iespēju uzņemties vadību, kad tas ir lietderīgi. Galu galā jūsu darba ar jaunatni praksei vajadzētu ietekmēt jauniešus, ar kuriem jūs strādājat. Viņi dažkārt var labāk par jums zināt, kurp doties tālāk, pat ja viņi vēl nezina, kā tieši tur nokļūt. Dažreiz vislabāk ir ļaut viņiem arī to noskaidrot un tikai vadīt procesu, nevis to virzīt. Tomēr neuzkraujiet viņiem atbildību, ko viņi vēl nav spējīgi vai kompetenti uzņemties. Neaizmirstiet, ka jūsu pieejā jauniešiem ir jānodrošina laba proporcija starp struktūru un improvizāciju. Esiet uzmanīgi arī tad, kad esat ļoti sajūsmināti par kādu projektu vai darbību. Vai tas patiešām ir tas, kas jauniešiem ir vajadzīgs un ko viņi vēlas, vai arī jūs aizspriedumaini vadāties pēc savām domām un sajūtām?

ČETRI

Neatkarīgi no tā, ka nenoteiktība un pielāgošanās spēja ir būtiska darba ar jaunatni prakses sastāvdaļa, tā nedrīkst kalpot kā attaisnojums, lai neievērotu darba ar jaunatni pamatprincipus. **Ir ļoti svarīgi, lai jūsu prakses kopienā būtu vienota izpratne par attiecīgajiem kvalitātes standartiem darbā ar jaunatni, kas ir kopīgi jūsu prakses kopienai, un pasākumi to uzraudzībai.** Tikpat svarīgi ir šos standartus darīt zināmus arī citām jomām un ieinteresētajām personām ārpus darba ar jaunatni, lai pierādītu to legitimitāti.

Atsaucīgs

lēns darbs ar jauniešiem var būt arī ātrs! Būtībā tas nozīmē, ka darbs ar jaunatni var būt spontāns un novirzīties no iepriekš noteiktiem un paredzētiem

VIENS

Tāpat kā ir svarīgi domāt un plānot savu praksi stratēģiski un ar ilgtermiņa perspektīvu, ir svarīgi arī mērķtiecīgi un ātri reaģēt uz radušos problēmu. **Ja jaunieši identificē problēmu, kuru var risināt ar konkrētu un uz rezultātu vērstu pasākumu, nevilcinieties reaģēt.** Tas nemazina jūsu stratēģiskos centienus.

DIVI

Dažkārt rodas jautājumi, kuru risināšanai nepieciešamas profesionālas zināšanas vai prasmes, kas nav ietvertas jūsu darba ar jaunatni prakses kontekstā. Šādos gadījumos **nevilcinieties paļauties uz ekspertīzi no malas.** Neatkarīgi no tā, cik orientēts uz kvalifikācijas celšanu un profesionālo pilnveidi, jaunatnes jomas darbiniekam nav jāzina viss. Atbildīgāk pret jauniešiem ir arī nosūtīt viņus pie speciālista, kad tas ir nepieciešams, jo īpaši attiecībā uz veselības vai drošības jautājumiem.

TRĪS

Rūpīgi uzklausiet jauniešus, ar kuriem strādājat, un regulāri sniedziet viņiem iespēju pievērsties jauniem jautājumiem, nevis tikai tad, kad plānojat pieteikties finansējumam vai plānojat jaunus projektus un pasākumus. Dažreiz ir nepieciešams laiks, lai jaunieši pievērstos jaunai vajadzībai vai pat formulētu to, ka rodas jauna vajadzība. Esiet vēriģi, lai pamanītu, vai neatkārtojas kādas “karstās tēmas”, vai arī sekojiet līdz tam, kā veidojas atmosfēra jauniešu vidū. Ja pamanāt pēkšņas pārmaiņas, mēģiniet noskaidrot, kas notiek un kā situāciju varētu konstruktīvi risināt. Pievērsiet uzmanību arī tam, lai izmantotu piemērotas metodoloģijas, lai izpētītu jaunus jautājumus, ja tie skar jutīgas tēmas.

ČETRI

Kvalitatīvam darbam ar jaunatni labvēlīga ir laba sadarbība ar citām attiecīgajām interesētajām pusēm, piemēram, skolām, sociālajiem dienestiem, sporta klubiem un citām ekosistēmas organizācijām, kas saistītas ar jauniešu attīstību un labbūtību. Tomēr tai nevajadzētu praksē īstenot politikas prioritātes, kas izriet no šīm citām jomām, kā tas bieži notiek mūsdienās. **Aizstāvēt darba ar jaunatni īpašo lomu, kas izriet no tās principiem, un meklēt iespējas konstruktīvai un papildinošai sadarbībai ar citām attiecīgajām jomām, iestādēm un ieinteresētajām personām.**

Izglītība un attīstība

neformālās izglītības procesi - sāciet tur, kur jaunieši atrodas, bet laika gaitā veicina viņu izaugsmi un attīstību

VIENS

Līdzīgi kā projektus un aktivitātes ieteicams kontekstualizēt ar plašāku stratēģiju, ir labi **noteikt uz procesu orientētus izglītības/attīstības mērķus un rādītājus savai praksei ārpus konkrēta projekta vai aktivitātes.**

DIVI

Jums nav jāpārzina katra tēma, ko jūs risināt savā jaunatnes darba praksē. Tomēr, **vadot darbu ar jaunatni praksi ar izglītojošiem mērķiem, ir nepieciešamas kompetences mācību procesu plānošanā un fasilitēšanā.** Mācīšanās darbā ar jaunatni būtībā ir neformāla mācīšanās. Tā ir plānota un vadīta, bet izriet no pašu jauniešu mācīšanās vajadzībām. Pārliecinieties, ka visi jūsu noteiktie izglītības mērķi atbilst tam, ko jaunieši vēlas apgūt, un ka tie attiecas uz visiem kompetenču elementiem: zināšanām, prasmēm un attieksmi. Integrējiet savā pieejā dažādas metodikas, mentoringu un mācīšanās refleksiju. Meklējiet sev piemērotas apmācības iespējas par to, kā veicināt mācīšanos, un apmainieties ar labo praksi ar saviem kolēģiem.

TRĪS

Mudiniet jauniešus pašiem noteikt savas mācīšanās vajadzības, tomēr **atstājiet viņiem iespēju mācīties darot.** Mācīšanās vērtība izceļas tad, kad jaunieši vēlas sasniegt konkrētu mērķi. Dažreiz ir daudz auglīgāk vispirms izvirzīt konkrētu mērķi un pēc tam apdomāt mācīšanās rezultātus, nevis domāt, ko vēlas iemācīties, un tad domāt, kā mācīšanās varētu notikt. Pārdomu laikā pievērsiet jauniešu uzmanību kompetences jomām, kuras viņi, iespējams, parasti neidentificē kā parastos mācību rezultātus, piemēram, jauniešiem var būt sasniegums, kas maina spēles gaitu, ja viņš saprot, ka ir iemācījies mācīties. Uzsveriet to, ka mācīšanās nav jāveic vienatnē un ka tai nav jābūt vērstai tikai uz sevi. Sniegt atbalstu citam cilvēkam vai apkārtējiem bieži vien ir visnoderīgākā mācību iespēju arēna un parasti sniedz visiepriecinošākos mācību rezultātus sev un citiem.

ČETRI

Darba ar jaunatni izglītojošā vērtība ne vienmēr tiek pietiekami atzīta sabiedrībā un pat jaunatnes darba prakses kopienā. **Aizstāviet neformālās izglītības atzišanu darbā ar jaunatni.**

Uz grupu balstīts

izglītības process darbojas ar un caur grupām - caur attiecībām starp jauniešiem un jaunatnes darbinieku -, kā arī caur attiecībām starp jauniešiem grupā, veicinot vienaudžu izglītību

VIENS

Projektos balstīta pieeja darbā ar jaunatni ļauj strādāt ar dažādiem jauniešiem īsu laika periodu. Dažreiz tam var būt jēga atkarībā no projekta mērķa un tā, kā tas iekļaujas jūsu plašākā darba ar jaunatni stratēģijā. Tomēr vairumā gadījumu ir lietderīgi strādāt ar vieniem un tiem pašiem jauniešiem sistemātiskāk un ilgāku laiku. **Tas ļauj jauniešiem izveidot stabilas grupas, kas var būt milzīgs resurss viņu mācībām, attīstībai un atbalstam.** Grupas sniedz iespēju mācīties un saņemt savstarpēju atbalstu, un kopīgs mērķis var veicināt jauniešu

DIVI

Ieteicams apgūt grupu dinamikas pamatus, lai izprastu grupu uzvedības modeļus un to, kā tās darbojas, un, ja tās nedarbojas, kāpēc tas tā ir.

TRĪS

Kā jau minēts, grupu procesi var būt spēcīgs instruments darbā ar jaunatni. Tajā pašā laikā tie var būt arī traucējošs faktors jūsu mērķu sasniegšanai un var radīt emocionālu stresu iesaistītajiem jauniešiem, ja pastāv starppersonu problēmas vai destruktīva dinamika. **Esiet uzmanīgi attiecībā uz jebkādiem konfliktiem, spēlēm par varu vai diskrimināciju grupas vidē un, ja pamanāt tos, nekavējoties tos risiniet.** Dodiet grupai iespēju atraisīt savu kolektīvo radošo spēku, bet neatlaidiet pilnībā savu vadību, lai jūs joprojām varētu iejaukties, ja rodas problēmas. Praktizējiet arī preventīvus pasākumus, piemēram, sastādiet grupas līgumu, kurā visi piekrīt noteiktam uzvedības kodeksam. Šādi pasākumi palīdz grupai pašai sevi vadīt bez jūsu iejaukšanās. Grupai var būt arī dažādas struktūras, un tās dalībniekiem var būt dažādas lomas un pienākumi, taču jūsu uzdevums ir nodrošināt, lai tie tiktu noteikti un sadalīti taisnīgi un demokrātiski.

ČETRI

Grupai ir nepieciešama telpa, lai tā varētu veidoties un attīstīties. **Aizstāviet telpas, kurās jaunieši var fiziski tikties grupās un veikt grupu aktivitātes.** Piemēram, jauniešu centrs ir ideāla vieta šādai darbībai. Gadījumā, ja jums tas nav iespējams vai jūsu praksei tas nav lietderīgi, nodrošiniet citas telpas, kur jaunieši var tikties un būt kopā, pat ja tas būtu īslaicīgi.

Sadarbības un ieguldījumu veicinošs

tā balstās uz partnerībām ar jauniešiem un kopienām, kuru daļa viņi ir, un tā sistemātiski veido konsolidētus sakarus un integrējas ar citām organizācijām, kas iesaista jauniešus.

VIENS

Darbs ar jaunatni vairumā gadījumu ir cieši saistīts ar sabiedrības kontekstu neatkarīgi no tā, vai tas notiek vietējā, reģionālā, valsts vai starptautiskā līmenī. Jaunieši ir integrēti šajās kopienās un sociālajā vidē, tāpēc darba ar jaunatni prakse būtu jāplāno un jāīsteno, apzinoties, kas notiek, kas viņiem ir aktuāls un svarīgs. Konkrētiem projektiem un pasākumiem ir liels potenciāls, lai stiprinātu kopienas iesaisti darbā ar jaunatni. **Meklējiet iespējas kopīgiem projektiem un ieinteresēto pušu sadarbībai, kas stiprina jūsu prakses lomu attiecīgajā sociālajā vai sabiedriskajā kontekstā un palielina tās nozīmīgumu un legimitāti.** Esiet radoši, veidojot saiknes un savienojumus, un neaizmirstiet par partneriem un ieinteresētajām personām, kas jums sākumā var nenākt prātā, bet kas var būt ļoti svarīgi jūsu panākumiem, piemēram, jauniešu vecāki.

DIVI

Darbam ar jaunatni bieži vien ir ciešas savstarpējas attiecības ar kopienu un sociālo vidi, kurā tas notiek. **Ja savus projektus un pasākumus plānojat, izprotot un sadarbojoties ar iesaistītajām ieinteresētajām personām attiecīgajā kopienā vai vidē, jūs varat gūt labumu un palielināt savas spējas daudzējādā ziņā.** Jūs varat iegūt resursus, zināšanas, sakarus vai atzinību, lai labāk sasniegtu savus mērķus; jaunieši gūst labumu no tā, ka izprot sabiedriskā darba vērtību un apgūst sociālās un pilsoniskās kompetences; un sabiedrība gūst labumu no jauniešu līdzdalības un tiešā ieguldījuma. Būtībā ieguvēji ir visi.

TRĪS

Darbs ar jaunatni bieži simulē procesus plašākā sabiedrībā. **Uzsveriet jauniešiem, ka jaunatnes darbā sasniegtie mērķi paredz viņu labāku integrāciju kopienas vai sabiedrības funkcionēšanā kopumā un palīdz viņiem iegūt kompetences, ko var izmantot turpmākajā dzīvē.** Dalieties ar iedvesmojošiem cilvēku stāstiem par to, kā viņi ir apguvuši un praktizējuši kompetences un guvuši pieredzi, kas ir novedusi pie pozitīvas attīstības viņu dzīvē.

ČETRI

Turpiniet būt informēti un aktīvi darbojieties sociālajā un sociālpolitiskajā kontekstā, kas attiecas uz jūsu darbu ar jaunatni praksi, ārpus jūsu tiešajiem partneriem un ieinteresētajām personām. **Efektīvi informējiet par to, ko jūs darāt un ko esat sasnieguši, lai veicinātu apmaiņu un atgriezenisko saiti starp jaunatnes darba un citām jomām.**

Radošs un inovatīvs

Spēj izmēģināt jaunas pieejas; spēj kļūdīties un mācīties no kļūdām, cenšas mācīties un uzlabot praksi. Uzlabojumi tiek panākti laika gaitā, pateicoties jaunatnes darbinieku pārdomām un uzraudzībai

VIENS

Neizplatiet tikai veco praksi, pat ja tā ir pierādījusi savu pozitīvo ietekmi un jums ir izdevies nodrošināt ar to saistītu finansējumu. **Pielieciet pūles, lai attīstītu savu labo praksi, plānojot projektus un pasākumus, kas balstās uz jūsu iepriekšējiem rezultātiem un rada progresu.** Ja stratēģiski un ilgtermiņā strādāsi ar jauniešiem, arī viņi gūs labumu no šādas pieejas. Atcerieties arī to, ka, lai cik nomācoši arī nebūtu tas, ka darbs ar jaunatni jūsu kontekstā nav pietiekami atzīts, formalizēts un nav pietiekami nodrošināts ar resursiem, tas jums var sniegt radošu un inovatīvu brīvību, kas jums varētu nebūt pieejama strukturētākā, hierarhiskā un birokrātiskā profesionālajā vidē.

DIVI

Iesaistieties nepārtrauktā sava darba ar jaunatni refleksijā un turpiniet izglītoties, lai varētu atjaunot un uzlabot savu praksi. Tomēr paturiet prātā, ka radošumam un inovācijai nevajadzētu ņemt virsroku pār nepārtrauktību un ilgspēju. Savā praksē nav nepieciešams atkal un atkal "izgudrot riteni"; radošums un inovācija drīzāk attiecas uz "riteņa" tālāku attīstīšanu gudrā veidā. Atcerieties, ka, saskaroties ar problēmu, vislabākā iespēja, kā attīstīt radošumu un inovāciju kā vienīgo ceļu uz priekšu, ir rast risinājumu. Ja jūs jau iepriekš būtu zinājis risinājumu, problēmas vispār nebūtu bijis. Tas ir viss, jūs tikko esat ieviesuši inovāciju!

TRĪS

Jaunieši pēc noklusējuma ir radoši un inovatīvi, tāpēc **ieklausieties jauniešos, ar kuriem strādājat, un dodiet viņiem iespēju novirzīt savu praksi no ierastajiem ceļiem.**

ČETRI

Viens no veidiem, kā atsvaidzināt savu praksi, ir **meklēt inovatīvas finansēšanas shēmas un konkursus vai arī pašiem plānot finansējuma piesaisti**, izstrādājot savus piedāvājumus un priekšlikumus, un tādā gadījumā jums ir vēl lielāka radošā brīvība, lai attīstītu savas idejas.

Ilgtspējīgs

Jaunatnes darbinieki darbojas kā stabila, uzticama klātbūtne jauniešu dzīvē, veidojot svarīgas attiecības, kas tiek veidotas un uzturētas laika gaitā. Tas neaprobežojas ar īstermiņa intervencēm vai vienreizējām darba kārtībām.

VIENS

Jauni un esošie projekti un pasākumi ir jautri, taču nenovērtējiet par zemu to, cik svarīgi ir nodrošināt resursus faktoriem, kas jūsu praksē rada ilgtspēju. **Tādas pamatlīetas kā ilgtermiņa līgumi un vienošanās ar darbiniekiem un brīvprātīgajiem, telpas, kurās pulcēties, un regulāras sanāksmes, veido jūsu prakses mugurkaulu. Nemiet vērā arī to, ka ilgtspēja nav tikai finansiāls jautājums.** Jūsu praksei ir nepieciešama arī stratēģiska sistēma, uzdevumu sadalījums un rīcības kodekss, ko atzīst un nostiprina visi iesaistītie.

DIVI

Ilgtspēja ir saistīta arī ar resursu uzkrāšanu laika gaitā. **Jūsu personīgai apņemšanās un ieguldījumam jūsu kompetenču attīstīšanā vai jūsu organizācijas vai jauniešu centra spēju attīstīšanā ir ļoti liela nozīme** citādi neskaidros apstākļos.

TRĪS

Apsveriet savu lomu darbā ar jauniešiem, radot viņiem emocionāli un psiholoģiski drošu vidi, lai viņi varētu augt un attīstīties. Jaunatnes darbinieks jauniešiem nav autoritāte, bet arī ne draugs. Jums ir jāievēro savas profesionālās un personiskās robežas, kā arī jauniešu robežas. Veselīgas robežas un skaidras lomas rada drošību. Izaicinājums darbā ar jaunatni ir tas, kā konstruktīvi līdzsvarot starp jaunatnes darba speciālista vadības un vadīšanas nodrošināšanu un jauniešu pilnvarošanu.

ČETRI

Iestājieties par un meklējiet ilgtspējīgu finansējumu, kas var nodrošināt jūsu prakses nepārtrauktību un stabilitāti. Argumentējiet, ka ilgtspēja ir galvenais priekšnoteikums, lai nodrošinātu jūsu darbu ar jaunatni prakses integritāti un ļautu tai pildīt savu galveno misiju.

Prasmīga un prasīga

prasot no jaunatnes jomas darbiniekiem apgūt zināšanas, prasmes, vērtības un principus, kas pastāvīgi tiek piemēroti apzinātā, reflektējošā praksē.

VIENS

Atbilstošs finansējums nodrošina jūsu praksi, tāpēc ir saprotams, ka cenšaties spēlēt drošu spēli. Tajā pašā laikā ir labi būt arī ambicioziem un **izstrādāt projektus un aktivitātes, kas izaicina arī jūsu praksi, pilnveido jūsu piedāvājumu jauniešiem un iedvesmo visu jūsu jaunatnes darba prakses kopienu turpmākai attīstībai.** Labs veids, kā paaugstināt kvalifikāciju un uzlabot savu praksi, ir gudri sadarboties projektos un pasākumos. Kāpēc gan nesadarboties projektos un pasākumos ar pieredzējušākām personām vai organizācijām? Un, ja savā valstī esat savas jomas līderis, meklējiet pieredzi citās valstīs, kur tēma vai parādība, ko vēlaties risināt kā jaunu, ir uzkrājusi gadiem vai gadu desmitiem ilgu iepriekšēju pieredzi un uzkrājušas zināšanas.

DIVI

Daudzo projektu un pasākumu pārpilnībā, kas pievēršas dažādām jomām un tēmām, ir grūti koncentrēties uz to, kas ir jūsu darba ar jaunatni prakses kodols, jūsu organizācijas misija un kas ir nepieciešams, lai jūs varētu labi darboties. **Definējiet pamatkompetences, kas jums kā jaunatnes darbiniekam ir nepieciešamas, un izvēlieties jomas, kurās vēlaties profesionāli pilnveidoties.** Ieguldiet sevī, veltot laiku, lai apmeklētu atbilstošas izglītības un apmācības. Vajadzības gadījumā paļaujieties uz ekspertiem un nekautrējieties lūgt palīdzību un padomu, kad tas nepieciešams. Iespēju robežās iesaistieties mentorin-ga darbā. Padariet savu sniegumu par vislabāko jaunatnes darbinieka kā profesijas at-pazīstamības veicināšanas līdzekli.

TRIS

Jaunieši sniegs jums atsauksmes, un tās ne vienmēr būs labas. **Ticieties pēc profesionālītātes, bet pieņemiet, ka jūs neizbēgami pieļausiet kļūdas.**

ČETRI

Iestājieties par vienotu kvalitātes standartu ieviešanu, ieguldījumiem jaunatnes darbinieku kompetences pilnveidē un vispārēju jaunatnes darba jomas profesionālizāciju. To vislabāk var panākt vidē, kurā darbs ar jaunatni ir sociāli un politiski atzīts un saistīts ar formālām izglītības un sertifikācijas sistēmām. Ja jūsu valstī vai vietējā kontekstā tā nav, bieži vien ir lietderīgi atsaukties uz Eiropas līmeņa standartiem un ieteikumiem, jo īpaši, ja jūsu valsts ir Eiropas Savienības vai Eiropas Padomes dalībvalsts. Pat ja jūsu konteksts neatbilst šiem kritērijiem, neļaujiet tam apdraudēt standartus, ko esat noteicis savai jaunatnes darba praksei un veidam, kādā vēlaties par to informēt.

Ietekmīgs

Šo principu kopējai ietekmei darbībā ir redzama pozitīva ietekme uz jauniešu individuālo un kolektīvo dzīvi. Jaunieši jūtas ērti, uzklautīti, iedrošināti un pilnvaroti veikt nepieciešamās pārmaiņas savā dzīvē, jaunatnes dienestā, savā kopienā un sabiedrībā

VIENS

Regulāri uzraugiet savas jaunatnes darba prakses ietekmi no ilgtermiņa stratēģisko mērķu perspektīvas, ne tikai no konkrētā projekta mērķu perspektīvas. Tas prasa papildu pūles un disciplīnu, jo jums, iespējams, nebūs pienākuma par šo attīstību kaut kur ziņot, taču tas sniegs jums vērtīgu informāciju par to, kā jums veicies un kurp jums vajadzētu doties tālāk.

DIVI

Pienācīgi pārdomājiet, kā novērtēsiet savas prakses ietekmi; lai to izdarītu pareizi, ir nepieciešama zināma prakse. Izmantojiet dažādas metodes un pieejas un neaizmirstiet uzrunāt visas ieinteresētās puses. Nepaļaujieties tikai uz pašrefleksiju vai komandas refleksiju un jauniešu sniegtajām atsauksmēm. Darbs ar jaunatni ir daļa no sociālā konteksta, tāpēc tā ietekme sniedzas tālāk par jūsu prakses tiešo vidi. Paplašiniet savu pētījumu attiecībā uz visām attiecīgajām ieinteresētajām personām. Atcerieties, ka ne visa ietekme ir kvantitatīvi izmērāma, tāpēc, plānojot ietekmes novērtējumu, izmantojiet arī kvalitatīvos rādītājus.

TRĪS

Jaunieši ir jūsu darba ar jaunatni prakses gala ieguvēji. Tas, ko esat kopā ar viņiem sasnieguši, ir jūsu ietekmes novērtējuma vissvarīgākā iezīme. Tomēr atcerieties, ka **jauniešu attīstība ir process, kas notiek laika gaitā, un dažkārt rezultāti ir redzami daudz vēlāk nekā pasākumi un darbības, kas to izraisīja.** Esiet pacietīgi attiecībā uz savām cerībām un novērtējumu.

ČETRI

Saviem finansētājiem sniedziet informāciju par jūsu darba ar jaunatni prakses ietekmi, kas pārsniedz to, ko no jums sagaida. Atcerieties, ka jūs viņus nepārstāvat vai nerunājat viņu vārdā. Tā vietā, jūs vēlaties, lai pasaule uzzinātu, cik svarīgs un pārsteidzošs ir jūsu veiktais darbs un kā tas ir mainījis situāciju.

“ Ir pienācis laiks īstenot lēnu darbu ar jaunatni! ”