

A photograph of two young women in profile, facing each other and blowing a cloud of white powder into the air between them. The woman on the left has brown hair, wears a purple long-sleeved shirt, a colorful headband, and has yellow powder on her lips and face. The woman on the right has long blonde hair, wears a green top, and has blue powder on her lips and face. The background is a bright, slightly blurred outdoor setting with greenery and a blue sky.

DARBO SU JAUNIMO GRUPĖMIS VADOVAS
NEFORMALIOJO UGDYMO PRAKTIKA LIETUVOJE

Ž.Gailius, A. Malinauskas, D. Petkauskas, L. Ragauskas

3. KĄ NAUDINGA ŽINOTI DIRBANT

Šiame skyriuje aprašėme teorinius modelius ir metodologinius požiūrius, kuriais remiamės ugdydami jaunas žmones (ir ne tik). Šie modeliai ir teorijos atskleidžia bei pagrindžia ugdomojo proceso logiką. Vaizdingiau tariant, tai yra ugdomojo proceso „virtuvė“ arba „užkulisiai“. Dažnai šių modelių atskleidimas ugdytiniams padeda rasti bendrą kalbą. Visiems pasidaro aiškiau, kuo mes čia užsiimame ir kodėl mūsų, kaip vadovų, laikysena yra būtent tokia. Ir norime pabrėžti, kad svarbesnių ar teisingesnių teorinių modelių nėra. Vadovaujant šiais, nes jie yra išbandyti įvairiausiose, ugdomuosiuose kontekstuose. Veikia. Padeda. Ugdo ir įgalina.

3.1. PATIRTINIS MOKYMASIS¹³

Patirtinis mokymasis (angl. *experiential learning*) – pagrindinė mūsų naudojama darbo su jaunimu forma. Siekiant ugdyti jaunų žmonių savarankiškumą, kūrybiškumą, dalyvumą, pilietiškumą ir kitus „-umus“, turime leisti jiems bandyti, eksperimentuoti. Bandant

¹³ Remtasi: Vilniaus arkivyskupijos „Caritas“ projekto „Nuteistųjų ir grįžusiųjų iš įkalinimo įstaigų asmenų bei jų šeimos narių integracijos į darbo rinką modelio, priemonių, paslaugų sukūrimas ir įgyvendinimas“ socialinių įgūdžių formavimo programa ir Konfliktų valdymo įgūdžių tobulinimo programa.

patirti sėkmę ir nesėkmę, rasti atsakymus, pasidaryti išvadas, kurias jauni žmonės PATYS pritaikys SAVO gyvenimo kasdienėje veikloje. Patirtinis metodas leidžia mums dirbti ne tik su jaunų žmonių žiniomis, bet taip pat su jų įgūdžiais ir požiūriais į juos supančią aplinką bei (ne)dalyvavimą visuomenės gyvenime.

Kodėl mokymasis iš patirties?

Pagrindinis mokymosi iš patirties išskirtinumas yra tai, kad besimokantysis laikomas ne mokymo ar instruktavimo objektu, o mokymosi subjektu, t.y. mokymas nėra traktuojamas kaip žinančiojo pagalba nežinančiam. Mokymasis patirtiniu būdu suprantamas kaip bendradarbiavimas tarp mokytojo ir besimokančiojo, siekiant stiprinti savarankišką mokymąsi, skatinti asmeninius atradimus ir išvadas. Dirbantys su jaunimu čia labiau atsakingi už mokymo proceso ir mokymosi sąlygų organizavimą, o dalyvaujantys labiau atsakingi už išmokimo rezultatus ir savo atradimus bei galutines išvadas. Tačiau aišku, kad tiek ugdomojo proceso organizatoriai, tiek ugdytiniai daro įtaką mokymosi procesui ir jo rezultatams. Tuo tarpu labiau tradicinis mokymas – instruktuojant – geriau tinka, kai mokymosi turinys yra objektyvus ir vienareikšmis, kai galimi vienareikšmiai „taip ir ne kitaip“ atsakymai. Kai mokymosi objektas yra subjektyvus (pvz., konfliktų sprendimas), labiau tinka patirtinė metodika, leidžianti atrasti atsakymus per savo konkrečią patirtį, veikti „čia ir dabar“ kontekste, suprasti ir apibrėžti reiškinius savais žodžiais. Mat, mokantis konfliktų sprendimo įgūdžių, objektyvaus turinio beveik nėra. Nėra vieno modelio, aiškinančio, kaip teisingai spręsti konfliktus. Tačiau, net jei ir turėtume vieną, visuotinai priimtą konfliktų sprendimo būdą, tai, kaip kiekvienas žmogus jį taikys, vis viena lieka labai individualu. Vadinasi, kiekvienas žmogus turi pats atrasti sau tinkamiausią konfliktų sprendimo būdą.

Tai kas gi yra mokymasis iš patirties?

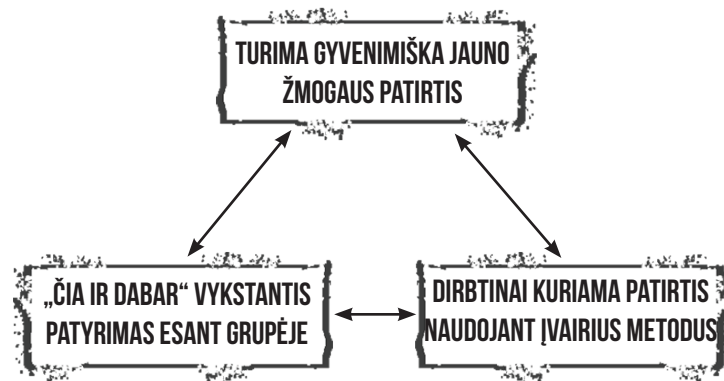
Mokymasis iš patirties (patirtinis mokymasis) – tai procesas, kurio metu dalyviai per tam tikrą patyrimą įgyja žinių ir įgūdžių, kuriuos vėliau gali pritaikyti kasdienėje veikloje.

Svarbu paminėti, kad patirtinis mokymasis nesiremia tik įvairiais metodais, kurie naudojami metodų mokymosi tikslais. *Metodų (pedagoginių intervencijų) pagalba kuriamas patyrimas*, t. y. vienas iš patirtinio mokymosi šaltinių, tačiau ne vienintelis.

Kiekvienas jaunas žmogus jau turi sukaupęs begalę *autentiškos, gyvenimiškos patirties*, kurią galima aptarti (reflektuoti) ir iš jos mokytis. Taigi, jauno žmogaus turima patirtis yra dar vienas mokymosi šaltinis, kuriuo galima naudotis siekiant ugdomųjų tikslų.

Buvimas ir sąveikavimas grupėje – galingas patyrimas, kurį dažnai naudojame siekiant mokymosi tikslų. Grupės procesų išgyvenimas – susipažinimas, grupės formavimasis (tame tarpe konfliktai), pasitikėjimas grupe, produktyvumas ir atsiveikinimas – suteikia daug turinio aptarimui ir leidžia daryti vertingas išvadas, kurios puikiai pritaikomos jauno žmogaus socialiniame gyvenime.

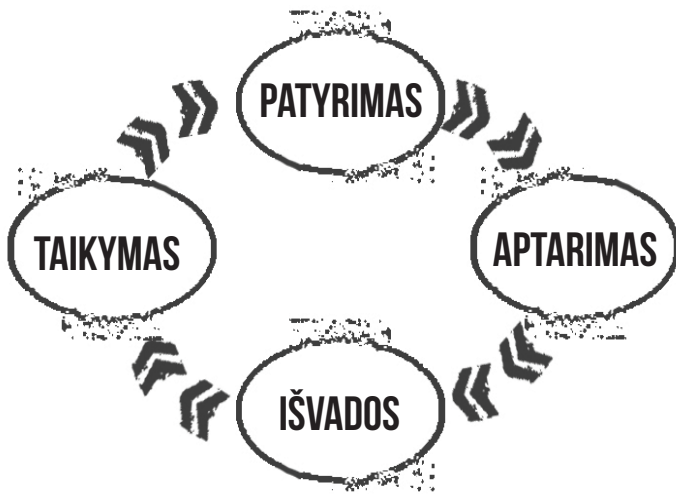
Dirbant su jaunimo grupėmis dažnai pasitelkiame visus tris patirtinio mokymosi šaltinius, jais varijuojame ir ieškome sąsajų tarp jų (žr. 10 pav.). Juk patirtinio mokymosi tikslas – išvadas pritaikyti realiame jauno žmogaus gyvenime.



10 pav. Mokymosi iš patirties šaltiniai.

Dirbant patirtiniu būdu mokymosi rezultatai kiekvienu atveju būna unikalūs, nes atsiranda konkrečios grupės ar asmens patirties pagrindai, t. y. kiekviena grupė ar asmuo išmoksta to, kas jiems šiuo metu aktualiausia. Ugdymo programos metu gaunamos žinios nėra akademinės, konkretūs rezultatai nėra numatomi iš anksto. Mokymasis iš patirties yra pats seniausias mokymosi būdas, artimiausias žmogaus prigimčiai. Mokomasi ne per instruktavimą, o per asmeninį atradimą. Patyrimo metodas stiprina bendrąsias kompetencijas: savarankiškumą, atsakomybę už savo mokymosi rezultatus, tarpasmeninį bendravimą. Pagrindinis dėmesys skiriamas besimokančiojo patyrimui čia ir dabar, todėl mokymasis yra konkretus.

Plačiau aptarsime keturis pagrindinius patyrimo metodo žingsnius, arba etapus (žr. 11 pav.):



11 pav. Patirtinio mokymosi modelis.

1. Aktyvus patyrimas

Darbe su jaunimu dažnai naudojame aktyvias užduotis, kurių pagalba yra sukuriamas edukacinio pobūdžio patyrimas. Pateikiamos užduotys būna aktyvios, neįprastos, turinčios iššūkio elementų. Tokios užduotys padeda geriau atpažinti savo elgesio ypatumus, skatina kūrybiškumą, iniciatyvumą, bendradarbiavimą, naujų galių atskleidimą. Aktyvios užduotys reikalauja aktyvios dalyvių veiklos. Užduočių metu patiriamas bendradarbiavimas, rūpestis kitais, pasitikėjimas savimi ir aplinkiniais, funkcijų dalinimasis ir t. t. Neįprastos ir nekasdieniškos užduotys sukuria kontekstą, kuriame dalyvaujantieji gali pamatyti save, savo santykius ir bendradarbiavimą su kitais naujai. Dažnai patirtinio mokymosi veiklas organizuojame gamtoje, sukuriant tam tikrą neįprastą aplinką: kartais darbas vyksta tylint, kartais – užrištomis

akimis ir pan. Užduotys, turinčios iššūkio elementų, suintensyvina patyrimą. Tai leidžia dalyviams akivaizdžiai suvokti savo galimybes, bendradarbiavimo ir tarpasmeninių santykių ypatumus.

2. Sukauptos patirties aptarimas. Refleksija.

Žodį „refleksija“ žino daugelis. Tačiau jis gali būti skirtingai suprantamas, ir pati refleksija gali vykti įvairiai. Norime pasidalinti savo supratimu ir pateikti keletą žingsnių – kaip mes ją darome. Mes naudojame refleksiją kaip įrankį, leidžiantį ugdyti sąmoningumą. Mums refleksija – esminė patirtinio mokymosi dalis. Galimi refleksijos atlikimo etapai:

a) Emocinės reakcijos.

Siūlome išsakyti emocines reakcijas, būsenas – kaip mūsų dalyviai (ugdytiniai) išgyveno konkretų patyrimą, kaip dabar po viso to jaučiasi. Šio etapo metu svarbu užtikrinti, kad norintys dalyviai išsakytų savo mintis, tačiau taip pat svarbu neleisti diskutuoti ar ginčytis dėl to, kad kažkas „neteisingai“ jautėsi. Kiekviena patyrimo metu išgyventa emocija yra tikra ir labai vertinga. Svarbu jas išgirsti ir stengtis suvokti. Pastebime, kad ne retai dalyviams nėra lengva įvardinti konkrečias emocijas. Dažnai į klausimą „Kaip jautėtės arba kokias emocijas išgyvenote?“ dalyviai atsako „normaliai, viskas gerai“. Normalių emocijų nebūna. Visos emocijos yra dalinamos į dvi stambias grupes – teigiamas ir neigiamas. Savo emocijų suvokimas ir įsivardijimas dalyviams nėra lengvas procesas, tai yra dar viena kompetencija (emocinis intelektas), kurią galima ir būtina lavinti. Šio etapo metu svarbu stengtis iš dalyvių išgauti kuo tikslesnes emocijas, nes tai yra patys tikriausi konkretaus patyrimo indikatoriai, tačiau nereikia „perspausti“, nes dalyviai dar gali būti nepasiruošę tokiam iššūkiui.

Pastaba: jeigu dalyviams nepavyksta konkrečiai įvardyti emocijų, jų paklauskite, ar emocijos buvo labiau teigiamos, ar neigiamos. Šis

klausimas gali padėti „užsikabinti“ ir atrasti tikslesnes emocijas. Galimas metodas. Jeigu vedant aptarimus grupė sunkiai įvardija konkrečias emocijas, galite duoti užduotį – pagalvoti ir sudaryti emocijų sąrašą, kurį vėliau galėsite naudoti aptarimų metu.

b) Proceso aptarimas. Situacijos atkūrimas, kaip viskas vyko.

Dažniausiai prašome, kad kiekviena ir kiekvienas papasakotų savo „istoriją“. Čia svarbu klausyti ir IŠGIRSTI, nesistengti nuginčyti ar „uždiskutuoti“. Jeigu pavyksta tai užtikrinti, reiškia, kad yra tinkamas stiprus mokomasis/ugdomas momentas, nes žmonės išgirdo kitų dalyvių „tiesas“, dalindamiesi skirtingais matymais jie ugdo jautrumą vienas kitam ir vienas kitą praturtina.

Dirbančiųjų su jaunimu uždavinys – padėti jauniems žmonėms suvokti, kokie jų pačių ir aplinkinių veiksmai, sukėlė būtent tokias emocines reakcijas. Nesvarbu, ar patirtos sėkmės ar nesėkmės, ar įgytas „teigiamas“ ar „neigiamas“ patyrimas.

Abu šiuos (a ir b) žingsnius galima keisti vietomis priklausomai nuo veiklos pobūdžio, patyrimo intensyvumo ir jūsų ugdomųjų tikslų.

Pastaba: jeigu abejojate, kaip žmonės jautėsi ar jaučiasi (1 žingsnis) – būtinai klauskite. Tai labai padeda!

Turime stengtis tam, kad žmonės pamatytų savo elgsenos ir veiksmų pasekmes (ką tokio aš dariau, kaip elgiausi ir kaip kiti elgėsi, kad mano emocijos tuo metu buvo būtent tokios).

3. Išvados apie įgyto patyrimo ryšį su gyvenimiška situacija

Šiame žingsnyje kuriama erdvė, kurioje dalyviai galėtų įsivardyti savo išvadas, įžvalgas, pamokas, atradimus, supratimus, rekomendacijas. Tai daryti galima individualiai. Labai naudinga, kai mes prašome dalyvių apmąstyti ir svarbiausius dalykus užsirašyti. Grupėje visomis įžvalgomis ir atradimais dalintis nebūtina. Tačiau iš patirties žinome, toks pasidalinimas visus labai praturtina.

Naudinga išgyventą patyrimą susieti su realiomis gyvenimo

situacijomis. Konkretaus patyrimo pagrindu toliau tobulinamas grupės dalyvių elgesys. Pavyzdžiui: „Ir gyvenime ilgai abejoju dėl nepažįstamo dalyko ar reiškinio“; „Aš ir gyvenime bijau prisiimti atsakomybę, jeigu tai pastebėsite, pasakykite man“.

4. Išvadų pritaikymas realybėje

Šį žingsnį nebūtina įgyvendinti tuoj pat. Kartais reikia laiko pabūti su savo patyrimu ir išvadamis, su jomis „permiegoti“ ar bent jau „pavirškinti“. Kartais ir trečiąjį žingsnį verta atidėti, ypač kai patyrimas labai intensyvus ir emociškai sodrus. Tai priklauso nuo daugelio dalykų: ar grupė ilgalaikė, ar trumpalaikė; kokiame grupės dinamikos etape esate; kokius ugdomuosius tikslus keliate ir t. t. Bet vėlgi iš patirties žinome, kad naudinga yra žmonių paklausti: O kas toliau? Kaip toliau gyvensim, sesės broliai? Ir ką dabar darysime su savo išvadamis ir supratimais?

Sąmoningumo ugdymas ir įgalinimas yra procesas, kuriam reikia ir laiko, ir tam tikro palydėjimo.

Suformuluotas išvadas dalyviai dažnai visų pirma pritaiko tolimesnėje ugdomojoje veikloje, kad įsitikintų, ar išvados „veikia“, o po to pritaiko ir realiame gyvenime pagal užsiėmimo metu numatytą planą. Kai sakome „realiame gyvenime“, turime omenyje ne mūsų ugdomuosiuose užsiėmimuose, o kitas erdves, kitus socialinius kontekstus. Vis dėlto ugdymo programos dažnai būna labai struktūruotos, ir todėl jose įgytas patyrimas dažniausiai sukaupiamas sukuriant dirbtines situacijas. Net ir profesionaliai dirbdamas jaunimo darbuotojas nejučiomis sukuria jaunimui tam tikras „šiltnamio“ sąlygas, o išėjus į gatvę gyvenimas tampa žiauresnis ir tikresnis.

Jei yra poreikis, mokytis iš patirties galima konsultuojant jaunus žmones sukaupto gyvenimiško patyrimo klausimais, jį aptariant, darant išvadas ir mėginant jas pritaikyti.

Principai ir klaidos

Naudojant mokymosi iš patirties metodą, svarbu atsižvelgti į kelis praktinius principus:

- Šiame procese svarbu palaikyti nedirektyvų atvirą vedančiojo ir besimokančiųjų santykį.
- Patirtinis mokymasis – tai mokymasis iš asmeninės patirties ir svarbiausia – mokymasis veikiant, o ne „teoretizuojant“.
- Patyrimu pagrįstose programose vadovas patyrimą išgyvena kartu su dalyviu (nes vadovas demonstruodamas lygiavertį santykį drauge atlieka ilgalaikės užduotis) ir greta jo (nes rodo pagarbą subjektyviam dalyvio patirties įprasminimui).
- Darbas turi būti grindžiamas abipusiais susitarimais. Turi būti apibrėžiamos tiek dalyviui, tiek vadovui priimtinos buvimo drauge sąlygos.

Taikant mokymosi iš patirties metodą praktikoje dažnai pasitaiko praktinių klaidų. Svarbu atkreipti dėmesį į kiekvieną (žemiau minimą) galimą pavojų.

Vadovams:

- Vadovo pasirengimas ir kompetencija. Patirtinio mokymosi programos vadovui būtinas ne tik techninis, bet ir pedagoginis pasirengimas. Taip pat labai svarbu, kad vadovas būtų pats atlikęs užduotis, kurias pateikia dalyviams.
- Prisirišimas prie rezultatų, o ne atvirumas jiems. Patirtinio mokymosi programose svarbu apibrėžti, „apie ką“ bus mokomasi, tačiau negalima apibrėžti „ko bus mokomasi“.
- Manipuliavimas, arba patirtinio mokymosi panaudojimas, parodydamas, ką reikia išmokti.
- Užslėpti tikslai ir formali, neatvira komunikacija tarp vadovo ir dalyvių.

- Patyrimo bei darbo formų „suabsoliutinimas“. Dažnai manoma, kad patirtiniame mokymesi svarbiausia yra užduotys ir įvairios patrauklios patyrimo formos, tačiau ne mažiau svarbu, kaip dirbama su pačiu įvairiausiu patyrimu.
- Atsiribojimas nuo grupės. Kadangi taikant patirtinio mokymosi metodą vadovas turi palikti daug laisvės ir atsakomybės patiems besimokantiems, jam gali iškilti perdėto atsiribojimo nuo grupės pavojus. To svarbu išvengti, nes grupei nuolatos reikalinga parama, konsultavimas, aptarimų organizavimas ir pan.
- Perdėta globa ir „struktūravimas“. Nereikia grupės „įvynioti į vatą“, nes tokiu atveju patyrimas neteks prasmės.

Dalyviams:

- Aplinkybių ir/ar vadovo svarbos pervertinimas. Dažnai manoma, jog pokyčių galima pasiekti tik dėl aplinkybių ar dėl vadovo, grupės ir t. t. Tuo tarpu kiekvienas pokytis yra taip pat ir asmeninių pastangų ir gebėjimų rezultatas.
- Kitų, o ne savęs, matymas ir vertinimas. Dalyvaujantieji dažnai linkę pirmiausia vertinti ir kalbėti apie kitų, ne apie savo elgesį, ir pokyčių tikėtis pirmiausia iš kitų, o ne iš savęs.
- Nekantrumas ieškant atsakymų ir išvadų.
- Savo nuomonių, jausmų, pastebėjimų nuvertinimas bendraujant su grupe ir vadovu.

„Protas, kartą sutikęs naują patyrimą, niekada nebesugrįžta į savo senąjį urvą“.

(Šį posakį išmokome iš savo Mokytojo Dirko de Vilderio)