

A photograph of two young women in a field, blowing white powder at each other. The woman on the left has brown hair, a colorful headband, and a purple top. The woman on the right has blonde hair and a green top. Both have white powder on their faces and hands. The background is a soft-focus field of tall grass under a bright sky.

DARBO SU JAUNIMO GRUPĖMIS VADOVAS
NEFORMALIOJO UGDYMO PRAKTIKA LIETUVOJE

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

1.7. PROFESINĖ KOMPETENCIJA IR LAIKYSENA

Jeigu šiame vadove kalbėtumėme apie jaunimo darbuotoją, t. y. savo srities ekspertą, tai būtų galima vardinti ir vardinti dalykus, kuriuos reikia jam žinoti ir išmanyti. Tačiau šis vadovas yra skirtas ne jaunimo darbuotojams, bet tiems, kurie dirba su jaunimu. Čia mes sąmoningai vengiame šio žodžių junginio „jaunimo darbuotojas“, nes visų pirma kol kas šis statusas vis dar nėra įteisintas, nors jaučiame, kad tai tik laiko klausimas. Antra, ignoruotume didžiąją dalį veikėjų, kurie realiai yra kitų profesijų specialistai ir darbas su jaunimu jiems yra tik laisvalaikio arba antraeilis dalykas, papildoma veikla, tuo tarpu „jaunimo darbuotojui“ tai yra duona kasdieninė. O tokių žmonių, kurie tapatina save su jaunimo darbuotojais, yra nemažai.

Nepaisant šių skirtumų raginame skaitytoją atkreipti dėmesį į keletą dalykų, galiojančių ir vienai, ir kitai minėtaigrupei, nes ir vieni, ir kiti turi išmanyti tai, ką daro su kitu žmogumi, šiuo atveju, jaunu žmogumi.

Kalbant apie dirbantįjį su jaunimu, kaip tam tikrą savo amato ekspertą, negalime nutylėti, jog norint dirbti su jaunimu, reikia išmanyti tam tikrus dalykus. Kokybiškam darbui su jaunimu reikia turėti tam tikrą laikyseną, „profesinę“ laikyseną, arba vadinamąją „profesinio veikimo kompetenciją“. Lengviausia apie laikyseną kalbėti, remiantis kompetencijos modeliu (žr. 3 pav.).



3 pav. Profesinio veikimo kompetencija.

Dirbantysis su jaunimu:

- turi suprasti save, suvokti savo nuostatas ir požiūrius. Ši sritis apima visas asmenines nuostatas, įgytas per patirtį: požiūris į save, į aplinką ir aplinkinius (vyrus, moteris, policininkus, mokytojus, politikus ir kt.), dalykus ir reiškinius (narkotikai, alkoholis, maistas, gyvenimas ir t. t.). Jų įsisaugojimas vyksta per darbą su savimi ir refleksiją, savo ir kitų pagalba.
- turi turėti tam tikrą žinių, teorinių ir praktinių, patirties kaupimo būdų, įgytų neformaliojo ugdymosi, tobulinimosi ar studijų metu. Atsižvelgiant į tai, kur, kaip ir su kuo dirbama, žinoti apie jaunimą apskritai ir apie tą, su kuriuo dirba konkrečiai; išmanyti jo elgesį; grupes ir darbą su jomis; metodus; teisinius dalykus; vietas ir platesnę kontekstą; pagalbos struktūras; kitas įstaigas; ir t. t.

⁷ Nuo čia iki skyrelio galo mes rėmėmės C. Rogerso mokymu, A. Mewaldt ir Ž. Gailius knyga „Praktinis vadovas jaunimo lyderiams“, 1997 m. ir savo papildymais.

- turi turėti tam tikrų *įgūdžių*. Jie išmokstami, lavinami, treniruojami. Gebėjimas vesti grupę, vadovauti jai; atsitraukti, suteikti sprendimo laisvę; gebėti ir įsikišti, ir nesikišti; gebėti kalbėti ir su jaunimu, ir su vietos politikais, ir su močiute parduotuvėje; gebėti, gebėti, gebėti... Prie įgūdžių galima priskirti ir įrankius – metodus, naudojamus dirbant su jaunais žmonėmis (nepamirškite – visų pirma JŪS esate įrankis!!!), išmanyti metodikas ir t. t.

Jeigu pradėtume konkrečiai vardinti, kiek reikia visko mokėti, žinoti, gebėti, tai išeitumėm ir iš rašto, ir iš krašto. Mūsų noras ir šio vadovo paskirtis duoti visko po truputį: žinių, minčių apie nuostatas ir požiūrius, pasireiškiančius konkrečiose situacijose per elgesį, ir įrankių – metodų bei laikysenos modelių, kad būtų į ką atsiremti dirbant gyvai su jaunais žmonėmis ir jaunimo grupėmis.

Būtume laimingi, jei šį vadovą skaitytojas suprastų kaip pradžiamokslį į profesinės laikysenos gryninimą ir tobulinimą, kaip įžangą į profesionalaus jaunimo darbuotojo vaidmens bandymą.

Kalbant apie darbą grupėje ir dirbančiojo vaidmenį bei laikyseną grupės atžvilgiu kyla klausimas – kokios jo laikysenos ir nuostatos yra reikalingos ir skatinančios atvirą, pasitikėjimu grįstą klimatą grupėje⁷. Nes tai priklauso ne nuo naudojamų metodų ir technikų, o būtent nuo laikysenos ir požiūrio į grupės narius. Kaip jau anksčiau minėta – sąmoningas suvokimas apie savo požiūrį į žmones, grupes ir jų narius, yra išeitinis taškas prieš pradant su jais dirbti. Jeigu žmonių negerbi ir jais nepasitiki, kaip „tikras lietuvis“, esi piktas ir nelaimingas – geriau jau savęs dar kartą paklausti, ar tikrai tau reikia „kišti rankas“ prie kitų žmonių.

Grupės vedimas, vadovavimas jai stilius, t. y. visuminė dirbančiojo elgsena grupės atžvilgiu, yra įtakojami vidinės laikysenos. Neįmanoma praktikuoti tam tikro vedimo stiliaus vien dėl to, kad esame kažkur išgirdę, kad jis dalyviams duoda labai daug naudos, nors iš tikrųjų mūsų elgsenyje jis niekaip neatsispindi. Taigi, prieš

pradedant dirbti reikia savęs paklausti, ar žmonės, būdami su manimi, turi galimybę kartu su manimi augti ir atsiskleisti? Tai išvestinis klausimas iš neformaliojo ugdymo keliamų tikslų ir siekiamų rezultatų, minėtų ankstesniame skyriuje. Taigi, iš čia kyla kitas klausimas savirefleksijai: kokios mano patirtys leidžia siekti tų tikslų ir rezultatų?

Remiantis humanistine psichologija ir pedagogika, būti rimtai priimtu ir suprastu, pasitikėti kito sąžiningumu ir tikrumu yra tie veiksniai, labiausiai prisidedantys prie augimo ir atsiskleidimo grupėje atmosferos.

Ryškiausias šios mokyklos atstovas ir vienas mūsų (netiesioginių) mokytojų yra psichoterapeutas C. Rogersas, kurio darbo su žmonėmis ir jų grupėmis modelis (žr. 4 pav.) stipriai paplito ne tik psichologinėje srityje, bet ir tarp dirbančiųjų su jaunimu. Kad dirbantysis su jaunimu gebėtų kurti augimo atmosferą, anot C. Rogerso, yra svarbios trys pagrindinės laikysenos, arba savybės (turimos arba išsiugdomos):



4 pav. Esminės laikysenos (pagal C. Rogersą).

Besąlygiškas priėmimas (akceptavimas)

Jį lengviausia suprasti lyginant su priešingu reiškiniu, t. y. su sąlyginiu priėmimu: *jeigu tu mane myli, tai aš tada sutvarkysiu kambarius; jei būsi spontaniškas, aktyvus, visada linksmas, tada aš tave mylėsiu ir t. t.* Galima būtų išvardinti 100 pavyzdžių, kuriuos gerai žinome iš savo gyvenimo. Remiantis sąlyginiu priėmimu teigiama, kad „aš žinau, kas tau bus gerai, aš žinau, koks tu turi būti; tu esi teišs tuo atveju, jei priimi tai, ką aš tau siūlau, darau“. Tokiu atveju poveikis žmogui yra paprastas – jis nesimoko, „nesupratinėja“ savęs, savo patirties, tačiau turi pildyti kitų reikalavimus. Toks žmogus nėra autonomiškas, t. y. nepriklausomas.

Besąlygiškas priėmimas reiškia:

„Aš priimu Tave tokį, koks esi. Aš dėmesingas Tau, netgi, kai Tu elgiesi ne taip, kaip aš įsivaizduoju. Aš vertinu Tave be išankstinių sąlygų. Aš dėmesingas Tavo protui, Tavo jausmams, Tavo vertybių supratimui, Tavo tikėjimui ir Tavo norui. Aš išklausau Tave, kai Tu išsakai savo nuomonę. Aš turiu savo norų ir lūkesčių, bet mūsų santykis nepriklauso nuo to, ar Tu juos išpildysi, ar ne. Tu esi laisvas. Man nėra tas pats, ką Tu darai, bet aš gerbiu tai, kad Tu esi savarankiškas ir gebantis priimti sprendimus žmogus, turintis savo jausmus ir patyrimus. Aš norėčiau iš Tavęs pasimokyti.“

Akceptavimo poveikis: „aš mokausi pasitikėti savimi, sau vadovauti ir priimti atsakomybę. Aš galiu atsikratyti nuolatinės baimės – kas nutiks, jei aš ką nors padarysiu ne taip, kaip (kitiems) reikėtų. Aš

⁸ Pavyzdys nėra išsamus, tačiau atspindi skirtumą tarp emocinio įsitraukimo ir empatijos.

⁹ Nors autentiškumas ir kongruentiškumas šiek tiek skiriasi: būdamas nuoseklus aš esu savimi, bet būdamas savimi ne visada būnu nuoseklus, t. y. mano elgesys gali skirtis nuo mano pasisakymų – toks jau tas būdas mano, kitaip tariant, esu pats savimi, o tame nuoseklumo rasta ne per daugiausiai. Norint išvengti sąvokų plonybių, šiame kontekste nuoseklumą ir buvimą savimi naudosime kaip sinonimus, nes manome, kad ir viena, ir kita sąvoka yra svarbi bei papildo viena kita.

išmokstu pasitikėti savo patyrimais ir vertinti juos, naudoti juos kaip atsinaujinantį šaltinį priimant sprendimus ir atsakomybę“. Kitaip tariant, priėmimas yra viena iš laikysenų, vedančių į sąmoningumą ir išlaisvėjimą. Tai yra nuolatinis darbas su savimi, kadangi norint tai perteikti kitiems, ar pagelbėti jiems ugdyti save, reikia ir pačiam save priimti tokį, koks esi.

Empatija (įsijautimas)

Empatija reiškia, kad aš gebu iš vienos pusės atpažinti kito žmogaus mintis, emocijas, ketinimus ir asmeninius požymius, ir iš kitos pusės – gebu iš savo perspektyvos reaguoti į kito jausmus.

Empatija glaudžiai susijusi su besąlygišku priėmimu – jeigu aš kitą gerbiu ir priimu, tai aš domiuosi jo pasauliu, požiūriu, gyvenimu. Žinau, kad jo pasaulis yra kitoks nei mano, todėl man smalsu sužinoti apie jį ir pasimokyti. Indėnų patarlė atspindi empatiją, kaip laikyseną: „jeigu nori mane suprasti, tai turi eiti mano mokasiniais vieną mėnulį“.

„Aš domiuosi Tavimi, aš galėčiau Tave suprasti ir apibūdinti. Aš galiu pasijusti Tavimi, aš noriu Tave suvokti: Tavo situaciją, Tavo mintis, Tavo jausmus, Tavo gyvenimą. Aš pabandysiu suvokti, ką Tu pats apie save nori sužinoti su mano pagalba. Aš esu atsargus, aš jaučiu Tavo ribas ir priimu jas. Aš nesikišu, kai Tu pareiški: „Tai ne Tavo reikalas“. Tu gali taip jaustis, tai yra o.k. Aš lieku aš, ir Tu lieki Tu, bet mus sieja tarpusavio ryšys.“

Empatija padeda suprasti ir „legalizuoti“ jausmus, norus, mintis, juos priimti rimtai, ir būtent dėl šios priežasties, jeigu norisi – juos keisti ar „palikti ramybėje“.

Empatijos nereikėtų painioti su emociniu įsitraukimu. Įsivaizduokime tokią situaciją: sėdi grupės vadovas su grupės nariais ir kartu verkia, nes grupės narių problema (blogas maistas jau trečią dieną ir miegojimas „ant“ sovietinių tachų) jį emociškai labai palietė. Jis supranta grupės jausmus ir mintis. Tokiu atveju

ir pačiam vadovui reikalinga pagalba iš išorės, nes jis šiuo atveju yra „pagautas“ emocijų ir negali konstruktyviai dirbti su grupe. Šioje situacijoje darbuotojas suprato grupės narių emocijas ir nesusitvarkė su savomis, tokiu atveju, jo emocijos nebuvo niekaip „įdARBINTOS“⁸.

Buvimas nuosekliu (kongruencija)

Besąlygiškas priėmimas ir empatija yra laikysenos, kurios yra nukreiptos į „TU“: „taip noriu tave matyti ir būti su tavimi“. Prie šių laikysenų tiesiogiai priklauso ir trečioji – kongruencija, kitaip – nuoseklumas, iš dalies – autentiškumas, buvimas savimi⁹. Būti kongruentišku reiškia, kad mano elgesys ir mintys parodo, koks aš esu. Mano elgesys ar pasisakymai sutampa su mano „vidumi“. Aš stengiuosi būti be pozos, be kaukės – aš esu tikras, su savo stipriosiomis ir silpnosiomis pusėmis, su savo baimėmis ir iššūkiais. Su šia laikysena yra susijęs žmonių skatinimas kalbėti naudojant „aš“ formą, kalbėti nuo savęs. Kitaip tariant, jeigu užduodi klausimą, tai pirma pasisakyk, ką tau jis reiškia. Čia kalbama apie tarpusavio santykių skaidrumą ir sąmoningą pripažinimą, jog kiekvienas yra „vienietinis“ ir dėl to yra kitoks nei aš, ir gali (privalo) tokiu būti. Ši laikysena, be kitų dvių prieš tai minėtų, būtų bevertė. Tik kartu su akceptavimu ir empatija grupėje gali susikurti augimą skatinanti atmosfera.

Kartais kongruentiškumas gali būti suprastas labai pragmatiškai: sakau viską, ką jaučiu, galvoju, suvokiu... nepriklausomai nuo to, ką tai reiškia mano „partneriams“, grupės dalyviams, kolegoms ir t. t. Kartu su priėmimu ir empatija, nuoseklumas reiškia: „Tai ką aš darau ir sakau, turi sutapti su tuo, ką aš jaučiu ir galvoju. Bet man nereikia sakyti visko, kas manyje vyksta. Aš atsakingai galvodamas apie save patį ir savo „partnerius“ pasirenku, ką, kam ir kada kažką sakau, darau ar leidžiu. Kitaip tariant, kongruencija nėra tik minčių ar jausmų išreiškimas, bet tai, kad aš pats suvokiu ir jaučiu, kas su

manimi vyksta, ir aš dedu pastangas suprasti, iš kur tai kyla. Tada aš galiu laisvai spręsti, kada tai „įgarsinti“ yra prasminga man ir mano „partneriui“ (jaunimui), o kada prasmingiau yra nutylėti, jeigu tuo momentu aš galvoju, jog tai teisinga.

Jeigu dirbantysis su jaunimu stengsis sujungti šias tris laikysenas savo gyvenime, yra didelė tikimybė, kad ir jam, ir jaunimui, su kuriuo jis dirba, bus aiškesni ir apčiuopiamesni pagrindiniai neformaliojo ugdymo tikslai: sąmoningumas ir išlaisvėjimas. Juk kartais būna, kai kartu su dalyviais supranti, kur link judi. To irgi reikia.

Skyrelio pabaigoje norisi paminėti, kad nėra „teisingos“ laikysenos, kaip tokios, bet visada yra dirbančiojo su grupe elgesys ir laikysena, kuri daugiau ar mažiau tinka aktualiai grupės situacijai, dalyvių (ir pačio dirbančiojo) poreikiams ir lūkesčiams patenkinti. Taip pat norisi atkreipti dėmesį į tai, kad profesionalią laikyseną „įdARBINTI“ galima tik tam tikro santykio metu, šiuo atveju santykio su jaunais žmonėmis. Todėl apie santykius ir jų reikšmę norime pasigilinti čia ir dabar.

SANTYKIO REIKŠMĖ DARBE SU JAUNIMU

Pilnas išmokimas

Įkvėpti C. Rogerso šią dalį norime pradėti (o praeitą tęsti) mūsų Mokytojos A. Mewaldt pedagoginiu kredo. Andrea perteikė mums darbo su jaunimu pagrindus ir minėtą laikyseną, kuria iki šiol vadovaujамės. Ji buvo pirmoji neformalioji ugdytoja, pažadinusi mummyse aistrą savo darbui, sukūrusi erdvę refleksijai, kad galėtume įsisauginti savo pašaukimą. Ji išmokė mus dirbti su grupėmis bei vertinti SANTYKĮ.

Pilnas išmokimas reikalauja mano sugebėjimo bendrauti su kitais žmonėmis: kalbėti taip, kad aš būčiau suprastas ir kad aš suprasčiau kitus.

Tai reikalauja mano sugebėjimo dirbti kartu su kitais ir pažinti savo galią ir savo ribas bei suvokimo, jog aš galiu savo ribas praplėsti, bet pirmiausia turiu priimti, jog mano ribos yra.

Tai reiškia – nevengti jokių konfliktų: nebėgti nuo jų, o stengtis juos išspręsti, taip pat suvokti, jog ne visus konfliktus įmanoma išspręsti ir, kad konfliktus reikia priimti tokius, kokie jie yra bei integruoti juos į savo gyvenimą.

Pilnas išmokimas reiškia galėjimą pasakyti „man tavęs reikia, tavo pagalbos ir tavo paramos“.

Tai sugebėjimas būti arti ko nors, neprarandant savęs ir nesistengiant laikyti atstumo.

Tai galėjimas suartėti, tai reiškia jausti kitus ir būti su jais. Mano atvirumas kitiems padeda man būti atviru sau pačiam.

Tai reiškia – suvokti savo galią ir savo bejėgiškumą, baimę, suvokti savo ribas ir savo beribiškumą. Suvokti, kad aš mirsiu bei savo meilę ir džiaugsmą gyvenimu.

Tai sugebėjimas surasti pusiausvyrą tarp pasididžiavimo savo intelektu, nuostabiomis mintimis, diskusijų rezultatais, savo jausmais, ilgesiu, dvasingumu, religingumu ir tarp rūpesčio dėl savo kūno.

Pilnas išmokimas reiškia ryšį su kitokiais negu aš, galbūt keistais žmonėmis, kurie gali turėti kitokią nuomonę, kitas socialines, kultūrines, religines šaknis, kurie gyvena pagal kitokias vertybes, kurie yra kitokio amžiaus ir kitokios sveikatos, kurie užduoda kitokius klausimus ir atranda kitokius atsakymus.

Pilnas išmokimas niekada nėra tik asmeninis reikalas. Aš mokausi sau, kiti mokosi sau, tačiau mes visi mokomės bendro supratimo, kaip atsakyti už save, už mūsų grupę, mūsų miestą, mūsų visuomenę, mūsų žemyną, mūsų vieną pasaulį.

Tai yra minties, jausmų ir kūrybos kelias link didesnio solidarumo, tiesos, taikos ir laisvės. Tai yra vienintelis kelias, nors labai sunkus ir

niekada nesibaigiantis.

Pilnas išmokimas reiškia turėti viltį ir pasitenkinti mažais žingsneliais, kuriais aš galiu eiti, bet niekada nesustoti.

Andrea Mewaldt

Santykis yra darbo su jaunimu (ir kitais žmonėmis) „terpė“. Greičiausiai nereikia abejoti dėl to, kad santykis ir jo kokybė yra vienas esminių faktorių, nulemiančių tą sunkiai apčiuopiamą darbo su jaunimu rezultatą, kurio kartais reikia ilgai laukti. Santykis sudaro tarpusavio sąveikos (interakcijos), paremtos verbaliu ir neverbaliu bendravimu. Neabejotina, kad bendravimas ir yra santykio kūrimo bei jo palaikymo pagrindas. Apskritai, be gebėjimo bendrauti yra neįmanoma užmegzti jokio tvaraus kontakto su jaunimu ir jo aplinka. Žmonės linkę kurti ilgalaikius santykius tik tuo atveju, jei jie jiems žada tam tikrą naudą, o kuo gali būti naudingi dirbantieji jaunimui – čia ir yra menas tai išsiaiškinti, įžvelgti, parodyti, kitaip tariant – profesionaliai reaguoti ir reaguoti bendravimo būdu.

DIRBANČIOJO SU JAUNIMU IR JAUNIMO SANTYKIS – LYGIAVERČIAI PARTNERIAI?

„Kai mes ką nors padarome už vaikus, atimame iš jų galimybę patiems išmokyti.“

(Pagal J. Piaget)

Įsivaizduokime: savo gera valia norime ir siekiame, kad jaunimas išlaisvėtų, taptų sąmoningesnis, pvz., aplinkosaugos srityje ir pan. Todėl prisigalvojame sau daugybę įvairiausių veiklų, kupinų iššūkių (dviračių žygis, nakvynė gamtoje, šiukšlių rinkimas miškuose, jų tvarkymas ir pan.). Parengiame projektą, gauname finansavimą ir tuo labai džiaugiamės. Atėjus laikui vykdyti veiklas, kurioms mes viską idealiai paruošėme, staiga konstatuojame, kad nė vienas

jaunuolis dėl įvairiausių priežasčių „nepasirašo“ tokiai veiklai, nes jam ji neaktuali, jis nemato poreikio bei naudos. Dirbančiajam su jaunimu tenka pakankamai didelis neigiamas emocinis krūvis. Dažniausiai į tai reaguojama teigiant: jaunimas pasyvus, nemotyvuotas, niekas jam neįdomu. Toliau savaime kyla amžini klausimai: Kaip įtraukti nemotyvuotą jaunimą į veiklas? Kaip jį motyvuoti? Ką dar jam pasiūlyti? ir pan. Trumpai tariant, jei jaunimas „nepasirašo“ tam, ko aš noriu, jis tampa nemotyvuotu ir pasyviu. Gana slidi situacija. (Pavyzdys yra bendro pobūdžio, kad būtų aiškiau).

Šiame pavyzdyje gana aiškiai ir tendencingai atsispindi dirbančiojo su jaunimu iniciatyva ir rezultato siekimo būdai. Šioje situacijoje veikiantis dirbantysis veikia kaip automobilio gamintojas – padaro viską „nuo iki“ galvojant, kad klientas nupirks automobilį. Deja, taip neatsitinka. Automobilis lieka dūlėti autosalone, ar garaže. Galima tik save paguosti: „klientas pats kaltas, nesupranta ką prarado“. Tačiau yra *neatsakinga* jaunus žmones laikyti klientais, kurie dirbančiųjų pasiūlymus priima arba atmeta ir dar atsako už visas su tuo susijusias pasekmes, nes tuo metu nėra pasiruošę savarankiškai vykdyti suaugusiųjų norų.

Aprašytas reiškinys (kai dirbantysis žino, kas jaunimui bus gerai ir ko jam reikėtų) teoriškai vadinamas „pedagogine vienpusio eismo gatve“ (Schmidt-Grunert, M., 2002).

Komentaras: mes jokiū būdu negalvojame, kad tie, kurie skaito šia knygą, būtent taip ir elgiasi. Pavyzdys yra gimęs ir iš autorių, ir kitų jaunimo darbuotojų patirties, jų darytų klaidų (kuriomis džiaugiamasi mokymosi prasme), iš kurių buvo pasimokyta – aptarta, suvokta, nagrinėta, padarytos išvados ir išvalgos, kuriomis norisi pasidalinti. Tad, jeigu skaitytojas pavyzdyje atpažino situaciją – jis teisingame kelyje. O jei neatpažino – linkime, kad toliau paminėtos mintys veiktų prevenciškai.

Dirbant su jaunimu svarbiausia yra automobilį gaminti kartu. Tai yra: abi pusės tuo pačiu metu dirba ties bendru „produktu“, kartu kurdami daugiau ar mažiau asmeninį, abipusiu pasitikėjimu

paremtą, dinamišką santykį. Tokiu atveju norimas rezultatas visada yra pasiekiamas lygiavertišku įsitraukimu ir atsakomybe. Kitaip tariant, toks santykis vadinamas „partnerišku“, t. y. lygiaverčiu, o jame dalyvaujantys asmenys „partneriais“¹⁰. Dirbančiojo vaidmuo šiame procese yra asistuoti, padėti, palydėti ir taip prisidėti prie siekiamo rezultato. Jo darbo principas – „aktyvus įtraukimas“ į sprendimų priėmimą, participacija (lietuviškiau – „dalyvumas“).

¹⁰ Vokiškoje socialinio darbo terminologijoje galima rasti terminą „koproduiseriai“. Jis geriausiai ir neutraliausiai atspindi darbinį tarpusavio santykį, kuriame abi dalyvaujančios pusės lygiavertiškai įneša indėlį į siekiamą „produktą“ arba rezultatą. Šioje knygoje, nusprendėme vartoti sąvoką „partneriai“, nes ji yra labiau vartojama darbo su jaunimu kontekste Lietuvoje.