Koučinga ceļvedis

JAUNIEŠU INICIATĪVAS UN LĪDZDALĪBA

Vai Tu esi jaunatnes darbinieks, jauniešu līderis, brīvprātīgais jauniešu organizācijā vai darbinieks ar Eiropas jauniešu programmām saistītā iestādē, skolotājs, audzinātājs, apmācītājs, vai vienkārši atbalsta persona, kas vēlas palīdzēt jauniešiem attīstīt savas iniciatīvas?

Mēs aicinām Tevi ieskatīties šajā rokasgrāmatā!

Kā Tu nosauktu aktivitāti, kuras laikā palīdzi jauniešiem sagatavot viņu projektus? Varētu izmantot tādus terminus kā „atbalstīšana", „padomu došana", „konsultēšana", „mentorings", „kopā būšana"... Varbūt esi jau dzirdējis sakām „koučings", aprakstot šāda veida aktivitātes? Vai „koučingu" var izmantot jaunatnes darbā? Kā mēs to saprotam Jauniešu iniciatīvu kontekstā? Kāpēc cilvēki kouču? Kāpēc viņi vēlas būt kouči? Kāpēc Tu gribi būt koučs? Ko nozīmē būt koučam?

Koučingu var uzskatīt par tādu kā „durvju atvēršanu" jauniešu iniciatīvai, aktivitātei, intereses izrādīšanai, rūpēm par savu attīstību un ieguldījumu labākas pasaules veidošanā.

Rokasgrāmatu sarakstījusi starptautiska autoru komanda un to var izmantot gan vietējā, gan starptautiskā līmenī.

To var bez maksas lejuplādēt tīmekļa vietnē:
www.salto-youth.net/participation/

Koučings jauniešu iniciatīvu projektos

KOUČINGS JAUNIEŠU INICIATĪVU PROJEKTOS

Rokasgrāmata jauniešu līdzdalības atbalstam

Rokasgrāmata, kurā izpētīti koučinga, Jauniešu iniciatīvu un līdzdalības jēdzieni, kā arī iekļauti praktiski līdzekļi, metodes, padomi, informācija, iespējas un atbalsts tiem, kas iedrošina jauniešus piedalīties Jauniešu iniciatīvu projektos

SALTO-YOUTH PARTICIPATION RESOURCE CENTRE

Education and Culture

FAUT QU'ÇA BOUGE! BIJ

Edukacja i Kultura

Młodzież

JSPA JAUNATNES STARPTAUTISKO PROGRAMMU AĢENTŪRA

LATVIJAS-ŠVEICES SADARBĪBAS PROGRAMMA
LATVIAN-SWISS COOPERATION PROGRAMME

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Šveices Konfederācija

www.SALTO-YOUTH.net/participation/

KOUČINGS JAUNIEŠU INICIATĪVU PROJEKTOS

Rokasgrāmata jauniešu līdzdalības atbalstam

Autori
Mario Agostino (*Mario d'Agostino*), **Johens Buts-Posņiks** (*Jochen Butt-Pośnik*),
Milena Buta-Posņika (*Milena Butt-Pośnik*), **Paskāls Šomets** (*Pascal Chaumette*), **Ullija Enna** (*Ülly Enn*),
Heike Horniga (*Heike Hornig*), **Nerijuss Kriaučins** (*Nerijus Kriauciunas*)

Atbalstītājs
Bazs Barijs (*Buzz Bury*)

Redaktore un koordinatore
Henāra Konde (*Henar Conde*)

Šo publikāciju atbalsta Eiropas Komisija, Beļģijas franču kopienas Starptautiskais Jauniešu birojs, programmas „Jaunatne darbībā" Polijas Nacionālā aģentūra. Lielu pateicību izsakām **Patrīcijai Brulefertai** *(Patricia Brulefert)* un **Sandrīnei Suelai** *(Sandrine Suel)*, kas sniedza vērtīgu atbalstu šīs grāmatas tapšanā, kā arī **Žizelei Kērbijai** *(Gisele Kirby)* par korektūru.

Publikācijas tulkojumu latviešu valodā sagatavojusi Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra Latvijas un Šveices sadarbības programmas „Atbalsts jaunatnes iniciatīvu attīstībai attālos vai mazattīstītos reģionos" ietvaros.

SALTO-JAUNATNE pamatuzdevums ir...

...sniegt atbalstu un nodrošināt tālākizglītības un apmācību iespējas programmas „JAUNATNE DARBĪBĀ" ietvaros. Eiropas Komisija ir radījusi astoņu **SALTO resursu centru tīklu**, lai veicinātu neformālās izglītības programmas „Jaunatne darbībā" īstenošanu, kas jauniešiem nodrošina vērtīgu neformālās mācīšanās pieredzi.

SALTO mērķis ir **atbalstīt programmas „Jaunatne darbībā" projektus**, kuru prioritātes ir sociālā iekļaušana un kultūru daudzveidība, Jauniešu iniciatīvas (programmas „Jaunatne darbībā" 1.2. apakšprogramma), kā arī projektus, kas tiek īstenoti sadarbībā ar Dienvidaustrumu Eiropas, Austrumeiropas, Vidusjūras un Kaukāza reģioniem, nodrošinot Nacionālajām aģentūrām apmācību un sadarbības veidošanas aktivitātes, kā arī informatīvos materiālus.

SALTO piedāvā dažādus **resursus, informatīvos materiālus un apmācības** Nacionālajām aģentūrām un Eiropas jaunatnes darbiniekiem par šīm Eiropas līmeņa prioritātēm. Daudz informācijas par augstāk minētajiem jautājumiem var atrast tīmekļa vietnē **www.SALTO-YOUTH.net.**

Te var atrast Eiropas apmācību kalendāru, dažādas jaunatnes darba metodes, apmācību vadītājus un saites uz dažādiem interneta resursiem, kā arī cita veida informāciju.

SALTO-JAUNATNE aktīvi sadarbojas ar citām Eiropas jaunatnes darbā iesaistītajām pusēm – programmas „Jaunatne darbībā" Nacionālajām aģentūrām, Eiropas Padomi, Eiropas jaunatnes darbiniekiem un apmācību organizētājiem.

SALTO-JAUNATNE Līdzdalības resursu centrs (Beļģijas franču kopienā) **www.SALTO-YOUTH.net/participation/**

nodrošina atbalstu, informāciju un apmācību par līdzdalību Jauniešu iniciatīvu projektos (programmas „Jaunatne darbībā" 1.2. apakšprogramma) un Jauniešu demokrātijas projektos (1.3. apakšprogramma). Centra mērķis ir popularizēt šos projektu veidus un veicināt to redzamību gan nacionālā, gan Eiropas līmenī. SALTO Līdzdalības resursu centrs sadarbojas ar Nacionālajām aģentūrām un jaunatnes darbiniekiem, lai attīstītu koučinga stratēģiju Jauniešu iniciatīvu projektu kvalitātes celšanai. Bez tam šis centrs palīdz jauniešiem atrast partnerus, kā arī iedrošina attīstīt sadarbības tīkla projektus.

Lai sasniegtu tā mērķus, SALTO Līdzdalības resursu centrs nodrošina:

- apmācības par koučingu un vienaudžu izglītību;
- apmācības par sadarbības tīklu projektu vadību;
- ikgadējo žurnālu par līdzdalību;
- projektu datu bāzi;
- aktuālo informāciju par līdzdalību un iespējām ziņu lapās;
- metodoloģiju, ko var izmantot organizējot apmācības;
- jauniešu līdzdalības jomas apmācību vadītāju un atbalsta personu datu bāzi.

Papildu informāciju meklē SALTO-JAUNATNE tīmekļa vietnes sadaļās par jauniešu līdzdalību:

www.SALTO-YOUTH.net/participation/

Saturs

PRIEKŠVĀRDS_10
IEVADS_12

1. ATVEROT DURVIS INICIATĪVAI_16
1.1. Eiropas jaunatnes politikas prognoze_18
1.2. Neformālā izglītība un aktīva līdzdalība _19
1.3. Jauniešu iniciatīvas un līdzdalības īstenošana_21
1.4. Atslēgas ir jauniešu rokās_26
1.5. Kam vajadzīgs koučs?_27

2. KOUČINGA SPOGULIS_28
2.1. Kā mēs saprotam koučingu?_30
2.2. Koučs Eiropas jaunatnes darbā_30
2.3. Atklāj kouču sevī_32
2.3.1 Koučinga motivācijas noskaidrošana_32
2.3.2. Koučinga attieksmes izvērtēšana_33
2.3.3. Koučinga lomas noskaidrošana_34
2.3.4. Kompetenču un pieredžu apzināšana_35
2.3.5. Spēju un robežu apzināšana_37
2.4. Starp koučingu un patstāvību_39

3. KOUČINGA DIVRITENIS_42
3.1 Jauniešu iniciatīvu ceļš_44
3.2. Koučinga divriteņa uzbūve_46
3.3. Sēžamies uz koučinga divriteņa_49
3.4. Braucam ar koučinga divriteni_50
3.4.1 Motivēšana_50
3.4.2. Iepazīšanās_53
3.4.3. Attiecību veidošana_56
3.4.4. Vajadzību un kompetenču apzināšana_58
3.4.5. Atbalsts_60
3.4.6. Izvērtēšana_62
3.4.7. Kontaktu uzturēšana un atgriezeniskā saite_67
3.5. Izaicinājumi ceļā_70

4. JAUNIEŠU LĪDZDALĪBAS VEICINĀŠANA_74
4.1. Mācoties līdzdarboties_76
4.1.1. Progresīvas līdzdalības radītā personīgā izaugsme_76
4.1.2. Sociālā attīstība līdzdarbojoties sabiedrībā_79
4.1.3. Maršruta plānošana no vietējā mēroga līdz Eiropas mērogam _81
4.2. Līdzdalības ceļojuma apstākļi_82

5. LABĀ PRAKSE UN NE TIKAI_84
5.1. Pastkarte no Polijas: „Mūsu dažas minūtes”_86
5.2. Pastkarte no Lietuvas: „Video pavārgrāmata” 5.2._89
5.3. Pastkarte no Itālijas „Iniciatīva pēc Iniciatīvas”_92
5.4. Pastkarte no Vācijas: „Līdzdalība… (ne)iespējamā misija” _95
5.5. Pastkarte no Francijas „Pret vardarbību skolā”_98
5.6. Pastkarte no Igaunijas „Informācijas tīkls lauku reģionos”_100
5.7. Pastkarte no Beļģijas „Pilsētas mākslas galerija”_103
5.8. Kopsavilkums un nākotnes perspektīvas_105

6. DIVRITEŅA DETAĻAS_106
6.1. Koučinga parādības izpēte_108
6.2. Vizualizēšanas metodes _114
6.3. Koučinga vajadzību analīze_116
6.4. Grupas uzvedība_119
6.5. Manas kouča kompetences_120
6.6. SVID analīze_121
6.7. Kvalitātes kritēriju izvērtēšana_123
6.8. Vidusterminā izvērtēšanas anketa_125
6.9. Nepabeigtie teikumi_127
6.10. Visvairāk / vismazāk patika _128
6.11. Novērošanas rādītāji_130
6.12. Pašvērtējuma anketa_131
6.13. *Youthpass*_132

CITS SKATĪJUMS UZ KOUČINGU_136
JAUNIEŠI SAKA: IDEĀLS KOUČS IR…_139
CEĻOJUMA IZVĒRTĒJUMS_140
TERMINU VĀRDNĪCA_141
IZMANTOTĀ LITERATŪRA_144
CEĻOJUMA GIDI_147
REDAKCIJAS INFORMĀCIJA_150

PRIEKŠVĀRDS

IEVADS

ATVEROT DURVIS INICIATĪVAI

Eiropas jaunatnes politikas laika prognoze
Neformālā izglītība un aktīva līdzdalība
Jauniešu iniciatīvas un līdzdalības īstenošana
Atslēgas ir jauniešu rokās
Kam vajadzīgs koučs

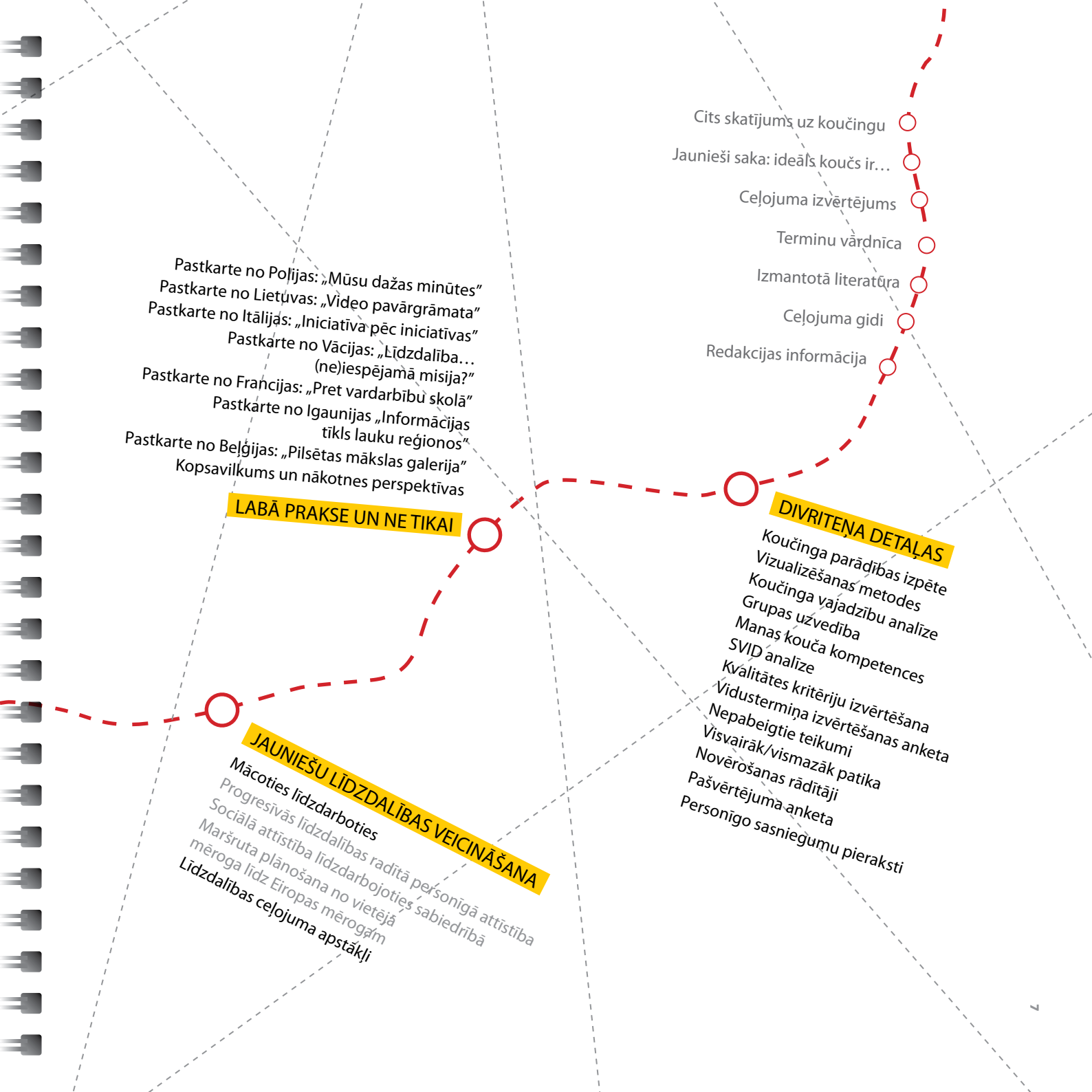
KOUČINGA SPOGULIS

Kā mēs saprotam koučingu?
Koučs Eiropas jaunatnes darbā
Atklāj kouču sevī
Koučinga motivācijas noskaidrošana
Kočinga attieksmes izvērtēšana
Koučinga lomas noskaidrošana
Kompetenču un pieredzes apzināšana
Spēju un robežu apzināšana
Starp koučingu un patstāvību

KOUČINGA DIVRITENIS

Jauniešu iniciatīvu ceļš
Koučinga divriteņa uzbūve
Sēžamies uz koučinga divriteņa
Braucam ar koučinga divriteni
Motivēšana
Iepazīšanās
Attiecību veidošana
Vajadzību un kompetenču apzināšana
Atbalsts
Izvērtēšana
Kontaktu uzturēšana un atgriezeniskā saite
Izaicinājumi ceļā

Saturs


Cits skatījums uz koučingu
Jaunieši saka: ideāls koučs ir…
Ceļojuma izvērtējums
Terminu vārdnīca
Izmantotā literatūra
Ceļojuma gidi
Redakcijas informācija
DIVRITEŅA DETAĻAS
Koučinga parādības izpēte
Vizualizēšanas metodes
Koučinga vajadzību analīze
Grupas uzvedība
Manas kouča kompetences
SVID analīze
Kvalitātes kritēriju izvērtēšana
Vidusterminā izvērtēšanas anketa
Nepabeigtie teikumi
Visvairāk/vismazāk patika
Novērošanas rādītāji
Pašvērtējuma anketa
Personīgo sasniegumu pieraksti
LABĀ PRAKSE UN NE TIKAI
Pastkarte no Polijas: „Mūsu dažas minūtes”
Pastkarte no Lietuvas: „Video pavārgrāmata”
Pastkarte no Itālijas: „Iniciatīva pēc iniciatīvas”
Pastkarte no Vācijas: „Līdzdalība… (ne)iespējamā misija?”
Pastkarte no Francijas: „Pret vardarbību skolā”
Pastkarte no Igaunijas „Informācijas tīkls lauku reģionos”
Pastkarte no Beļģijas: „Pilsētas mākslas galerija”
Kopsavilkums un nākotnes perspektīvas
JAUNIEŠU LĪDZDALĪBAS VEICINĀŠANA
Mācoties līdzdarboties
Progresīvās līdzdalības radītā personīgā attīstība
Sociālā attīstība līdzdarbojoties sabiedrībā
Maršruta plānošana no vietējā mēroga līdz Eiropas mērogam
Līdzdalības ceļojuma apstākļi

Sveicam Tevi rokasgrāmatā „Koučings Jauniešu iniciatīvu projektos"!

Kāda vācu poēma vēsta: „Katrā sākumā mīt maģija, kas aizsargā mūs un stāsta mums kā dzīvot..." Tu atvēri šo grāmatu un iespējams, ka Tavu uzmanību jau piesaistīja tās nosaukums, vai arī savādā pele lika aizdomāties par grāmatas saturu. Tāpēc tagad dažos vārdos iepazīstināsim Tevi ar grāmatu „Koučings jauniešu iniciatīvu projektos. Rokasgrāmata jauniešu līdzdalības atbalstam". Cerams, ka tās nosaukums jau runā pats par sevi. Tas atspoguļo mūsu centienus nonākt pie kopīgas izpratnes par to, kā sniegt atbalstu un padomus jauniešu grupām, kas īsteno Jauniešu iniciatīvu projektus. Koučinga jēdziens pakāpeniski attīstās un tiek ieviests jaunatnes un neformālās izglītības jomās gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī, taču joprojām nav skaidra priekšstata, kādam tam vajadzētu būt, īpaši tad, ja jāatbalsta tik specifiski projekti kā Jauniešu iniciatīvas.

Taču mēs esam atraduši jauko „PAKo" – dzīvelīgu, mazu, ziņkārīgu radījumu ar jutīgām antenām ūsu galos. Viņš pavadīs Tevi visā grāmatas lasīšanas laikā kā Tavs personīgais palīgs, ienesot papildu krāsas un saules gaismu lasīšanas procesā.

Un tagad ļauj, lai PAKo aicina Tevi spert pirmos soļus jauniešu koučinga pasaulē.

Atsauksmes par grāmatu, lūdzu, sūtiet uz:
participation@salto-youth.net

PAKo
Personīgais kouča palīgs

PAKo iedrošinās Tevi sēsties uz jauniešu līdzdalības koučinga divriteņa un izbaudīt ceļojumu pa Jauniešu iniciatīvu zemi

Priekšvārds

Jauniešu iniciatīvas dod iespēju jauniešiem kļūt radošākiem savā ikdienas dzīvē un izteikt viedokli ne tikai par vietēja līmeņa vajadzībām, bet arī par pasaules mēroga jautājumiem. Galvenā Eiropas programmu „Jaunatne" (2000–2006) un „Jaunatne darbībā" (2007–2013) ideja ir veicināt jauniešu radošumu, sniedzot viņiem iespējas īstenot idejas dažādās jomās – tādās kā, piemēram, māksla un kultūra, sociālā iekļaušana, vide, kultūras mantojuma aizsardzība, jauniešu līdzdalība, Eiropeiskās piederības apzināšanās, lauku attīstība, jaunatnes politika, veselība, narkotisko vielu lietošanas novēršana, jauniešu brīvais laiks, antirasisms un ksenofobija, vienlīdzīgas iespējas, jauniešu sports, mediji un komunikācija un daudzās citās. Jauniešu iniciatīvas ļauj jauniešiem tieši un aktīvi iesaistīties vietējā sabiedrībā un tādējādi veicina jauniešu līdzdalību.

Jauniešu iniciatīvas: mūsdienu pārmaiņu centrā

Jauniešu vēlme piedalīties sava novada, pilsētas vai ciemata dzīvē, kā arī iespēja izteikties par pasaules mēroga jautājumiem ir svarīga un jaunieši iesaistās arvien vairāk un vairāk. Taču ir redzams, ka iesaistīšanas metodes šobrīd attīstās un mainās. Salīdzinājumā ar gados vecākiem cilvēkiem jaunieši mazāk diskutē, strīdas un pauž citiem savus politiskos uzskatus. Mūsdienās līdzdalība ir daudz radošāka un saistīta ar plašsaziņas līdzekļu un globalizācijas attīstību.

Jauniešiem īpaši patīk radoši iesaistīšanās veidi, izmantojot tādas metodes kā metaforas un atspoguļojumi, mūzika, teātris, digitālās ierīces, informēšana un izglītošana par veselības un narkotisko vielu jautājumiem, vides un sociālie projekti utt. Ar vienu Jauniešu iniciatīvu var panākt ļoti daudz, piemēram, izveidot mākslas galeriju dažādu kultūru pārstāvošo mākslinieku darbu izstādīšanai, izveidot jaunu laikrakstu vai radio staciju sava viedokļa paušanai, izstrādāt diskusiju vietni, rīkot diskusijas un uzklausīt aculiecinieku stāstus, izveidot kompaktdisku par dažādiem Eiropas jautājumiem, organizēt pasākumus/festivālus lauku reģionos, īstenot pasākumus skolu jaunākajās klasēs, lai palīdzētu bērniem iepazīt Eiropu utt.

Jauniešu iniciatīvas: saikne ar politiski un sociāli orientētu Eiropu

Jauniešu iniciatīvu projekti ir būtiska Eiropas programmas „Jaunatne darbībā" sastāvdaļa. Tie nodrošina iespēju jauniešiem atrast savu vietu Eiropas politiskajā un sociālajā dzīvē, tādējādi ļaujot iesaistīties tagadnes un nākotnes jautājumu risināšanā. Sniedzot iespēju jauniešiem iesaistīties kopīgā projektā, tiek piedāvāta konkrēta un aktīva līdzdalība, kuras ietvaros viņi vienojas par kopīgiem mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem.

Turklāt Jauniešu iniciatīvas dod iespēju uzņemties atbildību, vienoties savā starpā un ar citiem, kā arī plānot un popularizēt īstenojamos pasākumus.

Jauniešu iniciatīvas veido saikni starp jauniešu dzīves vietu un Eiropu – šie projekti skar jaunajiem eiropiešiem aktuālas tēmas, saskaņā ar Eiropas vērtībām un izvirzītajām prioritātēm. Ar Jauniešu iniciatīvu palīdzību jauniešiem ir iespējas veidot savu dzīvi un nākotni. Jauniešu iniciatīvas rada pamatu risinājumiem un uzlabojumiem vietējā līmenī, kā arī ieinteresē jauniešus citur Eiropā. Turklāt šie projekti sniedz lieliskas iespējas uzņemties atbildību, būt neatkarīgiem un iesaistīties, lai īstenotu kopīgas intereses.

Jauniešu iniciatīvas: uz pieredzi balstīta mācīšanās

Jauniešu iniciatīvas ir lieliska iespēja apgūt neformālo izglītību un mācīties no pieredzes. Raksturīga šo projektu pazīme ir tā, ka jauniešu ikdienas pieredze tiek izmantota kā sākuma punkts. Ar Jauniešu iniciatīvu palīdzību jaunieši iegūst izziņas prasmes (informācijas vākšana par Eiropu, citām kultūrām, Eiropas institūcijām..), sociālās un savstarpējo attiecību prasmes (komunikācija, sarunas, grupas diskusijas, darbošanās komandā, projekta popularizēšana, tikšanās ar cilvēkiem, klausīšanās, pārliecināšana..), ētikas prasmes (atvērtība, solidaritāte, cieņa pret demokrātijas, cilvēku brīvības un vienlīdzības principiem..), pragmatiskās un stratēģiskās prasmes (iesnieguma formas aizpildīšana, termiņu ievērošana, pasākumu plānošana un īstenošana..), vai pat politiskās prasmes (sava ieguldījuma sniegšana kopīgu interešu labā).

Jauniešu iniciatīvas: piedzīvojums soli pa solim

Jauniešu iniciatīvu pieredzes vērtība ir atkarīga ne tikai no projekta kvalitātes vai izpildes līmeņa – to, pirmkārt, veido projekta laikā notiekošie procesi jauniešu grupā. Tāpēc atbalstot Jauniešu iniciatīvu projektus, tiem tiek pievērsta galvenā uzmanība. Piedzīvojums sākas ar kultūras un sociālo dažādību, attiecībām starp jaunām sievietēm un vīriešiem un tas turpinās, kopīgi komunicējot, vācot informāciju, pastāvot līdzās, izsakoties, lietojot iztēli, attīstot radošumu, izstrādājot un popularizējot projekta rezultātus, uzņemoties atbildību, iesaistoties, ieguldot sevi. Protams, mēs apzināmies, ka katrs projekts sākas citā līmenī, ko nosaka katras jauniešu grupas specifika un konteksts.

Kur ir koučinga vieta šajā piedzīvojumā? Jauniešu iniciatīvas projekta atbalstīšana nav improvizācija, tai rūpīgi jāgatavojas. Šī rokasgrāmata ir paredzēta cilvēkiem, kas plāno būt kouči jauniešu projektos. Tajā iekļauta informācija par dažādiem uzziņu avotiem, pašizvērtējuma metodes, ierosinājumi un praktiski padomi. Ja tas ir tas, ko Tu meklē, – lūdzu, pievienojies!

Majo Hansote *(Majo Hansotte)*

Beļģijas franču kopienas Starptautiskā Jauniešu biroja pilsonības jautājumu koordinatore

ievads

IEVADS

Kāpēc tapis "Koučinga ceļvedis"?

Mēs ticam, ka tāds ir nepieciešams. Aizvien skaidrāk kļūst redzams, ka jauniešu neformālās izglītības jomā ir nepieciešamas dažādas atbalsta metodes un stratēģijas, lai nodrošinātu aktīvu līdzdalību, kvalitāti, atzīšanu un pat drošību un veselību. Eiropas programmas „Jaunatne" ietvaros ir labi iedibināta sistēma un izpratne par mentoringu, atbalstot indivīdus, kas īsteno Eiropas Brīvprātīgā darba projektus. Mēs jautājām sev, vai būtu iespējams līdzīga veida atbalstu sniegt arī Jauniešu iniciatīvu projektos?

Pēc konsultācijām ar vairākiem Jauniešu iniciatīvu projektu īstenotājiem, sajutām, ka atbalsts šajos projektos nav gluži tas pats, kas mentorings. Mūsuprāt, mentorings ietver attiecības un darbības individuālam atbalstam, kāds nepieciešams Eiropas Brīvprātīgajā darbā. Taču kā atbalstīt jauniešu grupu, kas īsteno Jauniešu iniciatīvu projektu?

Mēs izvēlējāmies un vienojāmies par terminu "koučings". Koučings ir process, kura laikā cilvēkiem un viņu grupām palīdz realizēt to maksimālo potenciālu un veicina efektīvu darbu komandā. Mūsdienās šim terminam ir plašāka nozīme. Lai arī

dažādās jomās koučingam ir atšķirīgas nozīmes un interpretācijas, mēs esam to atzinuši, kā vienu no veidiem kvalitātes, aktīvas līdzdalības un patstāvības nodrošināšanai Jauniešu iniciatīvu projektos.

Koučings ir salīdzinoši jauns jaunatnes darba atbalsta elements, un iespējams, ka Tavā valodā nemaz nav tāda vārda, kas to apzīmētu. Tu vari iedomāties sporta treneri vai labi apmaksātu konsultantu uzvalkā, kas palīdz uzņēmumu vadītājiem pārspēt konkurentus, bet tas gluži nav tas, ko dari Tu. Mēs ar šo domājam visus, kas atbalsta jauniešu projektus un iniciatīvas un ierosinām viņu konsultēšanas, palīdzības, atbalsta un padoma sniegšanas aktivitāšu kopumu dēvēt par **koučingu**.

Kas Tev – Jauniešu iniciatīvu projektus atbalstošam cilvēkam – kopīgs ar citiem „koučiem"? Var izklausīties pārsteidzoši, bet Tevis darītajam ir ļoti daudz kopīga ar biznesa kouča vai sporta treneru veikumu. Tev jābūt pieredzei un prasmēm, kuras Tu izmanto savā atbalsta darbā. Tev jābūt skaidram priekšstatam par pārmaiņām, kuras gribi sasniegt ar savu grupu (no sākuma līdz pašām beigām) un tam nepieciešamajiem līdzekļiem. Tev drīzāk būtu jāorientējas uz ilgtermiņa nevis īstermiņa perspektīvu, jo ir gandrīz neiespējami sniegt atbalstu grupai vienas tikšanās laikā bez regulāras attīstības novērošanas. To, vai tavs koučings nes augļus, tu redzēsi novērojot grupu – vai tā „strādā labāk" un vai „sniedz lielāku labumu" savam projektam.

Kā iedrošināt jauniešus būs aktīviem visa projekta laikā? Kā piedāvāt nepieciešamo atbalstu katrā projekta posmā? Kādi ir konkrēti koučinga soļi projektā? Kā tikt galā ar izaicinājumiem starp koučingu un patstāvību? „Koučinga ceļvedis" veidots kā rokasgrāmata ar mērķi piedāvāt praktisku atbalstu cilvēkiem, kas aktīvi strādā kā kouči Jauniešu iniciatīvu projektos. Ceram, ka te Tu varēsi atrast atbildes uz visiem augstāk minētajiem jautājumiem.

Kam tā ir domāta?

Kā šī grāmata ir nonākusi Tavās rokās? Vai nu mēs esam to ļoti labi popularizējuši vai arī Tev ir kādas gaidas saistībā ar tās nosaukumu, kas likušas šo grāmatu iegūt. Katrā ziņā Tu esi šīs grāmatas īstais adresāts.

Kad šīs grāmatas starptautiskā autoru komanda pirmoreiz satikās Briselē, viņi iedomājās kādu līdzīgu Tev: motivētu, aktīvu un tieši iesaistītu darbā ar jauniešiem. Pareizi? Varbūt Tu vēlies labāk izprast savu atbalstošo lomu šajā procesā? Varbūt Tev ir motivācija strādāt kā koučam, izmantojot savu pieredzi, varbūt tā ir Tavas organizācijas vajadzība vai arī tieši Tavi profesionālie mērķi. Tādējādi lasītāji, kam šī grāmata domāta, ir tikpat dažādi kā Eiropas jaunatnes darbs pats par sevi – sākot ar cilvēkiem, kas vēlas atbalstīt paši savu iniciatīvas projektu, līdz pat pieaugušajiem profesionāļiem, kas vēlas paplašināt savas zināšanas un prasmes jaunatnes darbā.

Tavām koučinga aktivitātēm var būt dažādi mērķi, ņemot vērā Tavas organizācijas profilu, jaunatnes darba specifiku Tavā valstī vai Tavu mērķa grupu. Eiropas līmenī publicēta rokasgrāmata par šo tēmu nekad nevarēs atbilst visām šīm iespējamajām pieredzēm un vajadzībām. Tā ir tapusi, sadarbojoties autoriem no astoņām dažādām Eiropas valstīm un, ņemot vērā viņu tik atšķirīgās pieredzes, mēs ceram, ka no šīs dažādības Tu, lasītāj, centīsies vairāk iegūt nekā zaudēt.

Pateicoties autoru daudzveidīgajām realitātēm un uzskatiem par jauniešu koučingu, Tev šajā grāmatā būs iespēja iepazīt dažādas pieredzes un pieejas. Mēs cieši iesakām no šī visa paņemt to, kas vislabāk atbilst tieši Tavai realitātei un vajadzībām. Tu vari lasīt šo grāmatu līdzīgi kā citas – no sākuma līdz beigām, taču vari arī meklēt tikai konkrētas praktiskas metodes un pārējo nelasīt. Tu labāk par mums zināsi, ko meklēt. Savukārt mēs šīs grāmatas struktūru esam centušies izveidot tādu, kas Tev palīdzēs viegli atrast meklēto.

Kas tas īsti ir?

Šeit publicētais noteikti atšķirsies no tā, ko Tu varētu atrast rokasgrāmatās par profesionālo vadītāju vai sportistu koučingu. Un ne tikai tāpēc, ka mēs strādājam citā jomā un grāmatā koučinga termins saistīts ar jaunatnes darbu. Tas būs atšķirīgs arī mūsu attieksmes dēļ. Grāmata nav tikai dažādu atšķirīgu un, iespējams, pretrunīgu elementu apkopojums; grāmatas autori ir vienojušies par konkrētām vērtībām attiecībā uz koučingu jauniešu projektos: pirmkārt, tam jāveicina lielāka jauniešu patstāvība un aktīva līdzdalība, otrkārt, koučinga ietekme nedrīkst aizvietot jauniešu idejas un intereses. Attieksme pret koučingu grāmatā tiks izklāstīta plašāk.

Ceļojums sāksies ar pirmo nodaļu „Atverot durvis iniciatīvai", kurā mēs tuvāk apskatīsim tādus ar grāmatas tematu saistītus pamatjēdzienus kā „Jauniešu iniciatīvas" un „aktīva līdzdalība". Tu atradīsi dažādus uzskatus par šādas jauniešu līdzdalības politisko nozīmi un koučinga lomu tajā.

Tā kā rokasgrāmatas mērķis ir piedāvāt praktisku atbalstu cilvēkiem, kas ir aktīvi jauniešu projektu kouči, lielākā tās daļa veltīta koučingam pašam par sevi un dažādu tā metožu pielāgošanai jaunatnes darba jomai. Otrā nodaļa „Koučinga spogulis" piedāvā dažādas pieejas kouča lomas un koučinga ietekmes izvērtēšanai. Trešā nodaļa „Koučinga divritenis" ietver informāciju par koučinga procesa strukturēšanu, tā galvenajiem elementiem un metodēm jaunatnes darbā. Mēs ceram, ka šajā grāmatas vietā Jauniešu iniciatīvu koučinga ideja jau būs Tevi aizrāvusi, tomēr vēl var rasties jautājumi par koučinga procesa optimizēšanu un par to, kā ar koučinga palīdzību veicināt katra Jauniešu iniciatīvas projekta dalībnieka aktīvu līdzdalību. Ceturtā nodaļa „Jauniešu līdzdalības veicināšana" palīdzēs identificēt dažādas līdzdalības dimensijas un sniegs norādes un ieteikumus, kā rīkoties konkrētās situācijās.

Lai to visu ilustrētu ar konkrētiem projektiem, piektajā nodaļā „Labā prakse un ne tikai.." tiks aprakstīti dažādi Jauniešu iniciatīvu piemēri un ar tiem saistītās koučinga pieredzes. Lai Tevi mudinātu mācīties no mūsu prakses (gan labās, gan sliktās), mēs centīsimies kaut nedaudz parādīt, kā Jauniešu iniciatīvas projekts un koučings izskatās reālajā dzīvē.

Lai šī grāmata būtu noderīga arī praktiski, sestajā nodaļā „Divriteņa detaļas" ir iekļautas dažādas metodes, tehnikas un paņēmieni, ko var izmantot Jauniešu iniciatīvu koučingā. Tu vari tos pielāgot savas darbības videi un konkrētajiem cilvēkiem, ar ko strādā.

Visbeidzot mēs vēlētos pateikties visiem, kas atbalstījuši mūs grāmatas tapšanas laikā ar saviem viedokļiem, idejām un pieredzēm. Mēs izsakām pateicību arī 30 jauniešiem no 12 Eiropas valstīm, kā arī koučiem un nacionālu un starptautisku semināru dalībniekiem, kuru viedoklis iekļauts dažādās grāmatas sadaļās citātu veidā no intervijām un anketām.

Mēs ceram, ka Tev patiks lasīt „Koučinga ceļvedi" un atradīsi tajā daudz noderīga savam jaunatnes darbam. Ja vēlies dalīties savā koučinga pieredzē, pastāstīt par savām metodēm, paņēmieniem, noderīgām interneta vietnēm, materiāliem vai vienkārši sniegt mums atgriezenisko saiti par šo rokasgrāmatu, lūdzu, izmanto „Pastkarti autoriem", kas ievietota grāmatas pēdējā lapā.

Ar koučinga sveicieniem,
autoru komanda

ievads

ini-
cia-
tīva

1. ATVEROT DURVIS INICIATĪVAI

Esi aktīvs!

Negaidi, ka citi atrisinās Tavas problēmas! Izrādi interesi! Rūpējies par savu ieguldījumu un attīstību! Ieraugi, kā Tu vari padarīt pasauli labāku. Droši vien Tev jau vairākkārt ir nācies saskarties ar šāda veida saukļiem, jo mūsdienās tie ir ļoti populāri. Tad kāpēc uztraukties? Kāpēc ir tik svarīgi iesaistīties un uzņemties iniciatīvu?

Šajā nodaļā mēs aplūkosim tādus jēdzienus kā „Jauniešu iniciatīvas" un „aktīva līdzdalība", lai mudinātu padomāt par dažiem pamata jautājumiem. Kāpēc piedalīties un ko jaunietim nozīmē „būt aktīvam"? Kā vietēja un starptautiska mēroga Jauniešu iniciatīvas var veicināt aktīvu līdzdalību? Un kāpēc vispār par to būtu jārunā?

1.1. Eiropas jaunatnes politikas prognoze

Siltā fronte nes motivācijas un intereses karstuma vilni jauniešu līdzdalības un aktīvas pilsonības jomās...

Jauniešu līdzdalība sabiedriskajā dzīvē ir ne tikai šīs rokasgrāmatas galvenais temats, bet arī viens no galvenajiem jautājumiem Eiropas jaunatnes jomā vispār. Pēdējos gados ievērojami vairāk uzmanības tiek pievērsts jauniešu līdzdalībai un aktīvai pilsonībai. Eiropas Savienība un Eiropas Padome ir divas iesaistītās puses, kurām, iespējams, ir vislielākā ietekme uz jaunatnes politiku Eiropas līmenī.

Uzmanība, kas pievērsta jauniešu līdzdalībai, ir acīmredzama politiskās gribas izpausme, jo tā izteikta dažādās deklarācijās. Kā norādīts Eiropas Padomes *Eiropas hartā par jauniešu līdzdalību vietējo un reģionālo pašvaldību dzīvē (2003. gada redakcija)*: „Aktīva jauniešu līdzdalība lēmumu pieņemšanā un darbība vietējā un reģionālā līmenī ir būtiska, ja mēs vēlamies veidot demokrātiskāku, iekļaujošāku un pārtikušāku sabiedrību." Tomēr šis apgalvojums neattiecas tikai uz vietējo līmeni – tas pārstāv plašākas politiskas intereses. 2001. gada 14. līdz 15. decembrī ES līderi pieņēma *Lākenas deklarāciju (Laeken Declaration)*, kurā norādīts, ka Savienībai ir jāatrisina trīs galvenās problēmas. Viena no tām ir „…tuvināt pilsoņus un, galvenokārt, jaunus pilsoņus Eiropas mērķiem un Eiropas iestādēm" – vērienīgs, bet tiešām svarīgs mērķis.

Turklāt ir ļoti svarīgi, ka Eiropas Komisijas Baltajā grāmatā „Jauns impulss Eiropas jaunatnei" (2001) jauniešu līdzdalība tika identificēta kā viena no rīcības prioritātēm Eiropas jaunatnes jomā. Iemesli tam ir būtiskas demogrāfiskas un sociāli kulturālās tendences, kas ietekmē jauniešus Eiropā. Jo īpaši „jaunieša statusa" perioda pagarināšana, nepieciešamība piesaistīt jauniešus sabiedriskajam darbam laikā, kad sabiedrības attīstībā aizvien izplatītāks kļūst individuālisms un jaunieši ir vairāk ieinteresēti iesaistīties projektos, nevis organizētos līdzdalības mehānismos.

Lai arī realitātē nereti politisks dokuments praktiski neko nemaina, jaunatnes jomā lielas pūles tiek veltītas tam, lai Baltajā grāmatā aktualizētie jautājumi tiktu risināti arī turpmāk. Jauniešu līdzdalības jomā, pirmkārt, jāmin Atvērtā koordinācijas metode (tuvāk par to – Baltajā grāmatā „Jauns impulss Eiropas jaunatnei" (2001)), kā arī aptaujas, ko sagatavojusi Eiropas Komisija.

To mērķis ir iepazīt dalībvalstu prakses trīs galvenajās jomās:

- jauniešu līdzdalība vietējās sabiedrības dzīvē,
- jauniešu līdzdalība reprezentatīvās demokrātijas institucionālajās sistēmās

un

- izglītība aktīvai līdzdalībai.

Aptauju rezultāti rāda, ka līdzdalības sistēmas ir dažādas; visbiežāk sastopamās, ar mērķi pārstāvēt vietējās kopienas, ir jaunatnes padomes, jaunatnes parlamenti un jaunatnes apvienības (Eiropas Komisijas aptaujas par jauniešu līdzdalību un informāciju dalībvalstu atbilžu analīze, 2003. gads).

Turklāt ziņojumā mēģināts apzināt koučinga pieredzi jauniešu līdzdalības pasākumos un konstatēts, ka „…uzmanība galvenokārt tiek pievērsta vietējo dalībnieku, jo īpaši sociālo darbinieku, lomai, kuri darbojas kā būtisks atbalsts un informē jauniešus par valsts institūciju darbību un programmām, nodrošina jauniešiem atbalstu projektu un iniciatīvu īstenošanā un publicē un izmanto rezultātus. Līdzdalības atbalsts iekļauj ne tikai informācijas sniegšanu, vadības un konsultēšanas aktivitātes, bet arī apmācību, tostarp izglītošanu projektu vadībā, un pieredzes apmaiņu" (turpat, 8. lpp.). Tādējādi, lai gan ļoti vispārīgi, tomēr tiek sniegtas dažas norādes par koučinga darbībām jaunatnes projektos.

Iepriekš aprakstīto politisko pasākumu praktiskā ietekme tiek panākta, izmantojot dažādas programmas un pasākumus, ko atbalsta valsts institūcijas, kā arī Eiropas Komisija. Kā piemēru var minēt Eiropas programmu, kas atbalsta aktīvu līdzdalību un neformālo mācīšanos jaunatnes jomā.

Neformālā izglītība un aktīva līdzdalība 1.2.

Kopīgas rīcības labā prakse Eiropas mēroga jaunatnes programmas veidā radusies jau 1980-tajos gados, un kopš tā laika ir ļoti attīstījusies. Šīs rokasgrāmatas izstrādāšanas laikā darbojās Eiropas programma „Jaunatne" (2000. – 2006. g.), kuras mērķis ir sniegt neformālās izglītības un mobilitātes pieredzi jauniešiem vecumā no 15 līdz 25 gadiem, kā arī atbalstīt sadarbību jaunatnes darba jomā. Programmai ir piecas apakšprogrammas: „Jaunatne Eiropai", „Eiropas Brīvprātīgais darbs", „Jauniešu iniciatīvas", „Kopējie pasākumi" un „Atbalsta pasākumi". Līdz ar to tā skar diezgan plašu jomu un ietver projektu veidus, kas koncentrējas uz indivīdiem (piemēram, „Eiropas Brīvprātīgais darbs"), un projektu veidus, kas atbalsta jauniešu grupu līdzdalību. Projektu veids, kas galvenokārt vērsts uz to, lai sniegtu iespējas jauniešu grupām dot ieguldījumu vietējās sabiedrības dzīvē, ir „Jauniešu iniciatīvas".

Jauniešu iniciatīvas nav vērstas tikai uz šodienas sasniegumiem un problēmām, tās cenšas arī piedāvāt veidus, kā virzīties uz priekšu, lai uzlabotu apstākļus nākotnē. Eiropas Komisija sadarbībā ar citām iesaistītajām pusēm, kas darbojas jaunatnes jomā, uzsāka sarunas par jaunu Eiropas programmu jaunatnei – „Jaunatne darbībā", kuras darbība sākās 2007. gadā. Jauniešu iniciatīvas ir viens no veidiem, kā atbalstīt jauniešu līdzdalību, un ir svarīga jaunās programmas „Jaunatne darbībā" daļa.

Šīs iniciatīvas ietvaros jaunieši var pievērst uzmanību vietējās sabiedrības un savu vienaudžu vajadzībām. Ja kāda grupa vēlas pamēģināt īstenot projektu sadarbībā ar vienu vai vairākām jauniešu grupām starptautiskā līmenī, pastāv iespēja saņemt atbalstu starptautiskām Jauniešu iniciatīvām.

„Manuprāt, Jauniešu iniciatīvas ir ideāla metode, lai mēģinātu padarīt pasauli labāku. Pateicoties šim projektu veidam, daudzi cilvēki var panākt izmaiņas sabiedrībā, kurā tie dzīvo."
Alekss (Alex) (18 gadi), Rumānija

Kamēr vietēja mēroga Jauniešu iniciatīvas mērķis ir piešķirt Eiropas dimensiju vietējām darbībām (piemēram, izvēloties tematu, kas svarīgs arī citām Eiropas valstīm, vai iedvesmojoties no līdzīgiem citās valstīs īstenotiem projektiem, bet bez tiešas sadarbības), tikmēr starpvalstu sadarbība ir tā, kas dod pievienoto vērtību. Tā apvieno vietēja līmeņa aktivitātes, ko katra partnergrupa īsteno savā vidē, ar starptautiskām, tādām kā personīgās pieredzes apmaiņa, kopēju materiālu sagatavošana, starptautisku pasākumu organizēšana u.c.

Tādā veidā jauniešu grupa var dot aktīvu ieguldījumu ne tikai vietējā sabiedrībā, bet arī mūsdienu Eiropā. Tie var likties skaļi vārdi, tomēr iespējams, ka ikvienam, kas pielicis pūles, lai realizētu kādu projektu sadarbībā ar citas valsts jauniešu grupām ar tādām pašām vērtībām un ideāliem un vēlēšanos tā rezultātā panākt izmaiņas, šiem vārdiem ir liela nozīme un vērtība.

Kā tas viss darbojas? Eiropas programmas struktūru ir izstrādājusi Eiropas Komisija. Komisija ir atbildīga arī par programmas efektivitāti Eiropas mērogā, un tāpēc nosaka attiecīgās prioritātes, nosacījumus un kritērijus. Atzīstot, ka jauniešu līdzdalības jomai ir augsta politiskā prioritāte, kas varētu praktiski īstenoties Jauniešu iniciatīvu projektos Eiropas programmas „Jaunatne" ietvaros, Eiropas Komisija 2003. gadā ir izveidojusi arī SALTO Jauniešu iniciatīvu resursu centru, lai atbalstītu Jauniešu iniciatīvas, nodrošinot nepieciešamās apmācības, materiālus un resursus.

Plašāka informācija par SALTO Jauniešu iniciatīvu resursu centru, ir pieejama oficiālajā SALTO -JAUNATNE tīmekļa vietnē **http://www.salto-youth.net**

Salīdzinot ar iepriekš minētajām Eiropas līmeņa struktūrām, Nacionālās aģentūras ir tuvākas jauniešiem un jaunatnes darbiniekiem, kas vēlas realizēt savas idejas, izmantojot iniciatīvu projektus. Nacionālās aģentūras ir struktūras, kas piedalās programmā, lai nodrošinātu informāciju, konsultācijas par projektiem, apmācības un cita veida atbalstu. Tās pārrauga arī finansējumu un projektu iesniegumus.

Nacionālo aģentūru kontaktinformāciju varat atrast Eiropas Komisijas oficiālajā tīmekļa vietnē **http://ec.europa.eu/youth/index_en.htm**

Jauniešu iniciatīvas un līdzdalības īstenošana 1.3.

„Jauniešu iniciatīvas ir veids, kā pievērst uzmanību kādai interesantai tēmai vai ļoti nopietnai problēmai un parādīt to citiem, rosinot domāt un darīt kaut ko saistībā ar to. Manuprāt, Jauniešu iniciatīvas palīdz izaudzināt inteliģentāku un iejūtīgāku paaudzi, jo cilvēki, kuri kādreiz ir īstenojuši šāda veida projektu vai piedalījušies tajā, parasti atgriežas un darbojas tajā, cik ilgi vien iespējams."

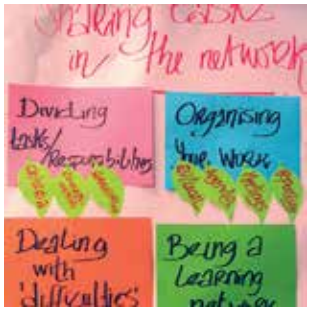
Jāna (Jaana) (19 gadi), Igaunija

Kā jau minēts, Jauniešu iniciatīvas ir lielisks instruments, lai veicinātu jaunu cilvēku aktīvu līdzdalību vietējās sabiedrības dzīvē. Šo projektu pamatā ir princips, ka jauniešiem pašiem jāuzņemas iniciatīva, lai padarītu savu dzīvi labāku, atrisinātu problēmas, ar kurām tie saskaras, un reaģētu uz savām vajadzībām (iespējamās rīcības un ietekmes robežās), nevis jāgaida kāds cits, kas to izdarīs viņu vietā. Tādā veidā lielākā daļa Jauniešu iniciatīvu ir tieši saistītas ar vietējās sabiedrības dzīvi, bet dažas no tām skar reģionālos, valstu vai starpvalstu jautājumus.

„Manuprāt, Jauniešu iniciatīvas ir iespēja jauniešiem, kuriem ir idejas, īstenot tās dzīvē. Aktīva līdzdalība nozīmē, ka nav jāgaida, kamēr citi paveiks to, kas pēc jūsu domām būtu jādara."
Tomašs Moleda (Tomasz Moleda) (21 gads), Polija

Tālāk redzamā shēma atspoguļo aktīvas līdzdalības būtību Jauniešu iniciatīvu ietvaros. Aktīva darbība jauniešiem dod iespēju ietekmēt apkārtējo pasauli, izmantot radošās spējas, strādājot pie kopīgiem uzdevumiem.

Ir vairāki ieguvumi no aktīvas jauniešu līdzdalības: ietekme uz lietām, kas viņiem svarīgas, jaunu prasmju un spēju apgūšana, savu radošo spēju un interešu izpausme, darbošanās vienaudžu grupās, kuriem ir kopīgs viedoklis, atbildības par sevi un par vietējo sabiedrību veidošana un daudzi citi.



„Jauniešu iniciatīvas sniedz jauniešiem iespēju iegūt prasmes un apgūt metodes, kuras nav iespējams apgūt skolā."
Dmitrijs (Dimitri) (18 gadi), Igaunija

„Kad esmu daļa no darba grupas, es jūtos iekļauts; it kā es būtu atnesis dažus ķieģeļus, lai uzbūvētu sienu."
Martins (Martin) (18 gadi), Čehijas Republika

„Manuprāt, Jauniešu iniciatīvas ir veids, kā iegūt jaunu pieredzi, attīstīt savas prasmes, kā arī pirmais solis, lai mainītu pasauli, sākot ar savu vietējo sabiedrību."
Baiba (18 gadi), Latvija

Jāatzīmē arī jaunatnes kā aktīva un nozīmīga spēka atzīšana. Kad jaunieši aktīvi sniedz ieguldījumu vietējā sabiedrībā, citi tos uztver nevis kā potenciālu problēmu avotu (kā tas bieži notiek kopienās, kur jaunieši ir pasīvi), bet gan kā ļoti svarīgu resursu grupu un partneri, kura viedoklis ir jāņem vērā un ar kuru jādiskutē par tiem jautājumiem, kas saistīti ar jaunatni.

Jauniešu iniciatīvu iespējamo tematu loks ir neierobežots, tas atkarīgs tikai no radošām spējām un iztēles. Tās var būt saistītas ar mākslu un kultūru, pilsētu vai lauku attīstību, vienaudžu izglītību, vienlīdzīgām iespējām, darbu ar migrantiem, darbu ar invalīdiem, veciem ļaudīm vai bezpajumtniekiem, vai arī var būt orientētas uz jaunatnes informēšanu, dabas aizsardzību vai citu jauniešu interešu attīstīšanu. Īpaša prioritāte ir iniciatīvām, kurās tiek iesaistīti jaunieši ar ierobežotām iespējām: veselības, sociālo, ekonomisko, ģeogrāfisko vai kultūras apstākļu dēļ.

Vietējās/reģionālās/nacionālās Jauniešu iniciatīvas

Īstenojot Jauniešu iniciatīvu vietējā līmenī, jauniešu grupai ir jāsadarbojas, realizējot kopīgu ideju, kura atspoguļo viņu pašu intereses, un kurai tajā pat laikā ir arī „vietēja ietekme" un „Eiropas dimensija". Abi šie termini tiek bieži izmantoti Eiropas jaunatnes darbā. Ko tie īsti nozīmē?

Vietējā ietekme

Ir daudz veidu, kā izpaužas jauniešu aktivitāte un dalība vietējās sabiedrības dzīvē. Izveidot savu jauniešu klubu vietējā apkaimē vai atrast sienas grafiti māksliniekiem, izveidot varžu ceļus zem lielceļiem, piesaistīt brīvprātīgos darbam veco ļaužu aprūpes iestādēs, izstrādāt narkotiku apkarošanas kampaņas skolās un klubos, nodibināt starptautisku jaunatnes avīzi. Šie ir tikai daži piemēri pasākumiem, ko jaunieši var veikt, īstenojot Jauniešu iniciatīvas. Tātad ir skaidrs, ka aktīvas līdzdalības veidi var būt dažādi, tāpēc arī izpratne par tiem var būt dažāda. Rokasgrāmatas 4. nodaļā „Jauniešu līdzdalības veicināšana" mēs atgriezīsimies pie dažādām līdzdalības definīcijām, faktoriem, kas to iespaido, un kouča lomas tajā. Bet pirms tam mums jānoskaidro, kas ir Jauniešu iniciatīva.

Patiesi, viens no veidiem, kā saprast vietējo ietekmi, ir noteikt, kādu labumu jauniešu iecerētā ideja nesīs vietējai sabiedrībai. Vai tā kaut ko mainīs, palīdzēs atrisināt kādas vietējās problēmas un uzlabos vietējo dzīvi? Tas ietver arī jautājumu par to, vai jaunieši centīsies iesaistīt citus cilvēkus un institūcijas, lai strādātu kopā, piemēram, vietējo pašvaldību, domi, skolas, biedrības, jauniešu klubus, baznīcu, laikrakstus u.c. Strādāt ar vietējai sabiedrībai svarīgu problēmu, kā arī sadarboties un iesaistīt vietējos spēkus mērķu sasniegšanai – tā ir vietējās ietekmes būtība. Protams, dažādām Jauniešu iniciatīvām vietējā ietekme izpaužas atšķirīgi. Piemēram, izveidojot gados jaunu brīvprātīgo grupu, kas strādā ar bērniem invalīdiem un palīdz organizēt viņu brīvo laiku, jau tiek radīta liela vietēja ietekme, jo šajā sabiedrībā agrāk neviens nav domājis par veselu jauniešu un bērnu ar invaliditāti integrēšanu.

Pats par sevi saprotams, ka vietējā ietekme ir lielā mērā atkarīga no dažādiem vietējās sabiedrības apstākļiem un vajadzībām, taču tā bieži ir saistīta ar palīdzēšanu tām cilvēku grupām, kas saskaras ar dažādām grūtībām. Jauniešu iniciatīvas projekti, kas spēj radīt jaunas iespējas konkrētajā vidē, var radīt ievērojamu ietekmi vietējā mērogā.

Eiropas dimensija

Eiropas dimensija ir otrs nozīmīgs Jauniešu iniciatīvas elements. Vai iniciatīvai, kas ietver tikai vietēja līmeņa aktivitātes un nav saistīta ar starptautisku sadarbību, ir Eiropas dimensija? Ja ir, tad kādā veidā? Ja nav, tad kā attīstīt šo dimensiju?

Nav viegli, un varbūt pat neiespējami, sniegt „vienīgo un pareizo" atbildi. Tomēr to var meklēt, uzdodot jautājumu: vai mūsu Jauniešu iniciatīvas tēma ir tikai vietēja vai atspoguļo arī Eiropas problēmas? Piemēram, ja Jauniešu iniciatīva ir saistīta ar vides jautājumiem, Eiropas dimensija tajā atspoguļojas kā vides aizsardzība, bažas un uzdevumi, kas kopīgi visām Eiropas valstīm.

Vai jūsu atbalstītais Jauniešu iniciatīvas projekts iesaista arī jauniešus, kam ir ierobežota pieeja dažādām iespējām, piemēram, tādām, ko piedāvā Eiropas Kopienas programmas? Vai šī iniciatīva tiecas garantēt jauniešiem vienlīdzīgas iespējas sabiedrībā? Piemēram, jaunieši, kuri bieži vien tiek izstumti no sabiedrības, jo ir atšķirīgi (atšķirīgas ādas krāsas, garīgo un fizisko spēju, kultūras, seksuālās orientācijas vai atšķirīgas reliģijas dēļ), vai arī tāpēc, ka ir neaizsargāti (viņiem trūkst ģimenes atbalsta, viņi dzīvo nabadzībā, viņiem ir zema kvalifikācija, viņi ir saskārušies ar noziedzību un ļaunprātīgu izmantošanu, ir atkarīgi no narkotikām, viņiem nav darba), vai tāpēc, ka dzīvo laukos vai nomaļos apgabalos ar ierobežotu piekļuvi informācijai. Ja jūsu iniciatīva ir vērsta uz kādu no šīm jauniešu grupām, tad droši varat to uzskatīt par Eiropas dimensiju, jo darbs vienlīdzīgu iespēju labā ir viena no Eiropas prioritātēm.

Vai izstrādājot projektu, jaunieši ir izmantojuši metodes un idejas, kas jau radītas citās Eiropas valstīs? Piemēram, ja Jauniešu iniciatīvas grupa veido grafiti un vēlas izmantot metodes, ko izstrādājuši jaunieši kādā citā Eiropas valstī, tas varētu būt šī projekta Eiropas dimensijas elements. Patiesībā gandrīz jebkura Eiropas līmeņa sadarbība vai pieredze, kas palīdz jauniešiem savai iniciatīvai pievienot jaunus elementus, var tikt uzskatīta par projekta Eiropas dimensiju.

Pamatojoties uz iepriekš minēto, mēs Eiropas dimensiju varam uzskatīt par vietējā projekta pievienoto vērtību. Pamēģiniet uz mirkli paskatīties uz savu vietējā mēroga projektu no malas, lai redzētu, kuri elementi ir saistīti ar Eiropas problēmām, vērtībām, prioritātēm, tematiem utt. Daudzi materiāli par Eiropas jautājumiem atrodami internetā. Piemēram, informāciju par aktuālajām Eiropas prioritātēm jūs varat meklēt Eiropas Jaunatnes portālā, ko izveidojusi Eiropas Komisija *(skatīt saiti sadaļā „Izmantotā literatūra")*. Taču jūs varat arī pieņemt izaicinājumu un uzsākt pilnīgi jaunu starptautisku Jauniešu iniciatīvu.

„Manuprāt, Jauniešu iniciatīva ir veids, kā sākt radīt kaut ko ļoti labu, lai izmainītu sabiedrību."
Džanluka (Gianlucca) (26), Itālija

Starptautiskās Jauniešu iniciatīvas

Ja Jums lūgtu izskaidrot, kas ir starptautiskās Jauniešu iniciatīvas, iespējams, Jums varētu rasties zināmas grūtības to izdarīt. Jauniešu iniciatīvas bieži tiek skaidrotas, pamatojoties uz to vietējā mēroga ietekmi, un to saistība ar starptautiska mēroga jautājumiem nereti nav skaidra. Eiropas programmas „Jaunatne darbībā" ietvaros ieviestās starptautiskās Jauniešu iniciatīvas balstās uz nacionālo Jauniešu iniciatīvu galvenajiem elementiem, bet tās raksturo spēcīgs starptautiskais tīkls un sadarbība.

„Jauniešu iniciatīvas var būt vietējas vai papildus vietējo problēmu risināšanai var tikt īstenotas sadarbībā ar jauniešiem no citām valstīm."
Marija (Maria) (20 gadi), Polija

Starptautisko Jauniešu iniciatīvu aktivitātes tiek veidotas kā sadarbības projekti starp dažādu valstu vietējām Jauniešu iniciatīvām, kur katrs partneris strādā savas vietējās sabiedrības labā. Citiem vārdiem sakot, starptautiskā Jauniešu iniciatīva ir projekts, kurā jaunieši, kas nodarbojas ar vietējām aktivitātēm, sadarbojas ar starptautiskiem partneriem, kuriem ir līdzīgas vajadzības vai intereses, lai dalītos pieredzē un mācītos no citu pieredzes, metodikas utt.

Viena no starptautisko Jauniešu iniciatīvu pievienotajām vērtībām ir tā, ka jaunieši iemācās līdzdarboties Eiropas līmenī. Šie projekti jauniešiem ļauj attīstīt starpkultūru kompetences, gūt starptautiskas komunikācijas pieredzi, iemācīties darboties un pieņemt lēmumus starptautiskās grupās, dalīt pienākumus un atbildības ar citu valstu jauniešiem. Līdzdalība šādos projektos palīdz uzlabot pašapziņu, lai ieņemtu aktīvu nostāju savā vietējā sabiedrībā, un īstenot idejas, kas izstrādātas kopā ar vienaudžiem no citām Eiropas valstīm.

„Domā globāli, rīkojies lokāli" – šis labi zināmais moto attiecas arī uz starptautiskajām Jauniešu iniciatīvām, jo nereti citu valstu labās prakses piemēri motivē jauniešus uzsākt savus projektus, lai izmainītu vietējo vidi un mēģinātu padarīt savu dzīvi labāku. Daloties pieredzē, jaunieši labāk apzinās apstākļus dažādās valstīs un iemācās jaunus veidus, kā risināt ar jauniešu dzīvi saistītus jautājumus.

„Es domāju, ka Jauniešu iniciatīvas jauniešiem nozīmē konkrētu iespēju iekļauties mūsdienu dzīvē, kā arī salīdzināt sevi ar sava vecuma jauniešiem no citām Eiropas valstīm."
Klaudio (Claudio) (24 gadi), Itālija

Sadarbībā ar partneriem īstenoti starptautisko Jauniešu iniciatīvu projekti dod iespēju izmantot Eiropas partneru pieredzi vietējos apstākļos, kas ir viens no

praktiskiem piemēriem, kā starptautiskas aktivitātes paaugstina jauniešu izpratni par savu, kā aktīvu Eiropas pilsoņu, lomu sabiedrības dzīvē, un viņi kopā ar saviem vienaudžiem no citām valstīm meklē kopīgas intereses, risina kopīgas problēmas un tādējādi padara savu dzīvi labāku.

Vietējās / reģionālās / nacionālās Jauniešu iniciatīvas salīdzinājumā ar starptautiskajām Jauniešu iniciatīvām

Jauniešu iniciatīvas*	Starptautiskās Jauniešu iniciatīvas*
Vietēja, reģionāla vai nacionāla līmeņa sadarbība	Starptautiska līmeņa sadarbība
- var nebūt starpkultūru elements	- pastāv starpkultūru elements
- var iekļaut reģionālu mobilitāti vai mobilitāti valsts līmenī	- var ietvert reģionālu mobilitāti, mobilitāti valsts līmenī vai starptautisku mobilitāti
- projektu izstrādā pamatgrupa no vienas valsts; nav nepieciešams starptautisks projekta partneris	- projekts tiek izstrādāts, sadarbojoties vismaz divām jauniešu grupām no dažādām valstīm
- projekta temati/pasākumi atspoguļo pamatgrupas intereses un orientējas un vietējiem jautājumiem	- projekta temati/pasākumi ir kopīgi, un to pamatā ir dažādu valstu jauniešu intereses
- pastāvīgas vietējas aktivitātes, kas sastāv no vairākiem pasākumiem vai darbībām	- pastāvīgas vietējas un starptautiskas aktivitātes, kas ietver vairākus pasākumus vai darbības
- projekta vadību uzņemas pamatgrupa	- projekta vadību veic visas projektā iesaistīto valstu pamatgrupas
- projekta atbildības un saistības tiek sadalītas starp pamatgrupas dalībniekiem	- projekta atbildības un saistības tiek sadalītas starp visu partneru grupu dalībniekiem
- pamatgrupa iesniedz projekta pieteikumu un, ja projekts tiek apstiprināts, saņem finansējumu tā īstenošanai	- projekta pieteikumu iesniedz viena no partnergrupām visu iesaistīto partneru vārdā un, ja projekts tiek apstiprināts, saņem finansējumu un sadala to starp partneriem saskaņā ar iepriekšēju vienošanos
- grupas dinamika galvenokārt attiecas uz pamatgrupu	- grupas dinamika katrā nacionālajā grupā notiek paralēli starptautiskajā grupā notiekošajiem procesiem, ko nodrošina tie jaunieši, kuri uztur pastāvīgus sakarus ar partnergrupām

Visbeidzot – atceries, ka gan vietēja/reģionāla/nacionāla līmeņa, gan starptautiska līmeņa Jauniešu iniciatīvās jauniešiem pašiem jābūt atbildīgiem par savas projekta idejas plānošanu, īstenošanu un izvērtēšanu un tai jādod ieguldījums vietējā sabiedrībā vai projektā iesaistīto partneru vietējās kopienās.

Šī rokasgrāmata galvenokārt sniedz informāciju par to, kā atbalstīt vietēja/reģionāla/nacionāla līmeņa Jauniešu iniciatīvas. Tomēr, ņemot vērā vietējo un starptautisko projektu atšķirības, dažādās rokasgrāmatās sadaļās tiks sniegti un uzsvērti ieteikumi arī attiecībā uz starptautiskajām Jauniešu iniciatīvām.

* Lūdzu, pievērsiet uzmanību, ka programmā „Jaunatne darbībā" (2007.–2013.) var būt izmaiņas attiecībā uz šiem nosacījumiem. Aktuālo informāciju meklē programmas „Jaunatne darbībā" vadlīnijās, kas atrodamas oficiālajā Eiropas Komisijas tīmekļa vietnē: http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/overview_en.htm.

1. 4. Atslēgas ir jauniešu rokās

Lai labāk saprastu, ko jauniešiem nozīmē aktīva līdzdalība un kāda nozīme tiek piešķirta jēdzieniem „Jauniešu iniciatīva" un „aktīva līdzdalība", tika intervēti dažādu Eiropas valstu jaunieši. Papildus šajā rokasgrāmatā iekļautiem skaidrojošiem citātiem, mēs vēlētos rūpīgāk analizēt aptauju laikā paustos viedokļus, jo tie parāda jauno eiropiešu redzējumu uz galvenajiem šeit skartajiem tematiem. Mēs uzskatām, ka aptaujātā jauniešu grupa ir pietiekami plaša ne tikai respondentu ģeogrāfiskās izcelsmes ziņā, bet arī, ņemot vērā viņu pieredzi Jauniešu iniciatīvu projektos. Daži no viņiem ir īstenojuši starptautiskās iniciatīvas, dažiem ir pieredze vietēja līmeņa iniciatīvās, savukārt citi iepriekš nav bijuši iesaistīti šādos projektos. Jauniešiem, kurus intervējām rokasgrāmatas sagatavošanas laikā, Jauniešu iniciatīva nozīmē dažādus jēdzienus:

pašpilnveidošanās, iespēja būt aktīvam, atbildība par ilgtermiņa idejām, vēlēšanās palīdzēt citiem, ideju apmaiņa, būt iesaistītam, strādāt kopā ar citiem, veidot savu pasauli atbilstoši savām vajadzībām, jauniešu situācijas uzlabošana, savu ideju un sapņu īstenošana, rīkošanās citu labā, jaunu ceļu un risinājumu izmēģināšana, būt neatkarīgam no pieaugušo lēmumiem, kopīgi mērķi un darbības…

Šo dažādo atbilžu būtība ir viena – Jauniešu iniciatīvas ir rīcība, lai ieviestu kaut ko jaunu vai kaut ko mainītu savā tuvākajā apkārtnē. Turklāt, kā teikuši paši uzrunātie, Jauniešu iniciatīvas sniedz tiem iespēju tikt atzītiem par partneriem jaunatnes jomā Eiropā, jo finansējumu jauniešu ideju realizēšanai saņem viņi paši, nevis vietējās pašvaldības vai skolas.

Jaunieši uzsvēra arī saikni starp personīgo izaugsmi un vietējās sabiedrības attīstību. Viņi norādīja, ka Jauniešu iniciatīvas sniedz iespējas kaut ko mainīt – pašiem ielikt savu akmeni vietējās sabiedrības pamatos. Jaunieši uzskata, ka nepieciešamība rīkoties un aktivitāte, problēmu risināšana un grūtību pārvarēšana, raksturo aktīvu līdzdalību sabiedriskajā dzīvē. Ļoti svarīgi ir tas, cik liela ir viņu rīcības ietekme uz vietējo sabiedrību. Kā teicis kāds no intervētajiem: *"Es varu ietekmēt to, kas notiek ap mani".*

Aktīvu līdzdalību jaunieši redz kā daudzlīmeņu konstrukciju, – atkarībā no situācijas. Reizēm tas, ka jaunieši nesēž mājās pie televizora, bet dara kaut ko kopā ar citiem, tiek uzskatīts par aktivitāti. Vairumā gadījumu aktīva līdzdalība tiek tieši saistīta ar jauniešu projektiem un tiešu Jauniešu iniciatīvas grupas dalībnieku iesaistīšanos visos projekta posmos. Par augstāko aktīvas līdzdalības līmeni tiek uzskatīta pilnīga apzināšanās, cik svarīgas un nozīmīgas jauniešu darbības ir vietējām pašvaldībām, pieaugušajiem un citiem jauniešiem, kas dzīvo tajā pašā vietējā kopienā un kuru intereses aktīvie cenšas pārstāvēt.

Tātad attiecībā uz šīm, varētu teikt – ideālistiskajām – idejām un izpratni par aktīvu līdzdalību Jauniešu iniciatīvās jauniešu viedoklis un politiski definētie mērķi saskan.

Kam vajadzīgs koučs? 1. 5.

Dažādos Jauniešu iniciatīvas projekta posmos tā dalībniekiem ir iespēja izmantot un apgūt jaunas prasmes tādās jomās kā darbs grupās, komunikācija, projektu vadība, problēmu risināšana, konfliktu vadība, finanšu vadība, līdzekļu piesaiste, sabiedriskās attiecības un daudzās citās. Tas ir diezgan iespaidīgs saraksts un izceļ Jauniešu iniciatīvas kā pedagoģiska instrumenta lielo potenciālu. Tomēr, lai nodrošinātu, ka šis process kļūst par vērtīgu mācīšanās pieredzi, jauniešiem var būt nepieciešams zināms papildu atbalsts. Iespējams, atbalsts ir nepieciešams tāpēc, ka projekta īstenošanas laikā jaunieši saskaras ar grūtībām, un viņiem nav atbilstošu prasmju vai iepriekšējas pieredzes.

Būt aktīvam nav grūti, ja esat jauns un pilns enerģijas. Tomēr, lai īstenotu projektu Eiropas programmas ietvaros, nepieciešams kas vairāk par enerģiju un motivāciju. Lai spētu ievērot noteikumus un pildīt noteiktus pienākumus, piemēram, sagatavot budžetu, plānot aktivitātes, ievērot termiņus utt., ir nepieciešamas dažas prasmes un iemaņas, kuru jauniešiem var nebūt.

Īstenojot projektu, jaunieši var saskarties ar vairākām problēmām. Kā noturēt grupu kopā? Kā motivēt vienaudžus, kad viņiem kļūst garlaicīgi un vairs negribas palīdzēt? Kā rīkoties ar naudu, savākt rēķinus un apkopot projekta materiālus, kā sagatavot atskaites, pārliecināt pieaugušos sniegt atbalstu, sazināties ar vietējo sabiedrību un reaģēt krīzes situācijās? Šie ir tikai dažu situāciju piemēri, kad jaunieši jūt nepieciešamību pēc kouča, kurš tiem palīdzētu un sniegtu atbalstu, lai virzītos uz priekšu.

Vairumā gadījumu Jauniešu iniciatīvas projekti ir ilgtermiņa projekti, kas rada papildu grūtības, jo to īstenošanai ir nepieciešama ilgstoša apņemšanās. Atsaucoties uz pašu jauniešu pausto, *koučs* ir īpaši vajadzīgs, lai palīdzētu sagatavot projektu, kā arī, lai pārbaudītu, vai viss ir kārtībā, uzraudzītu juridiskos un finanšu jautājumus, kā arī novērotu un ietekmētu grupas dinamiku.

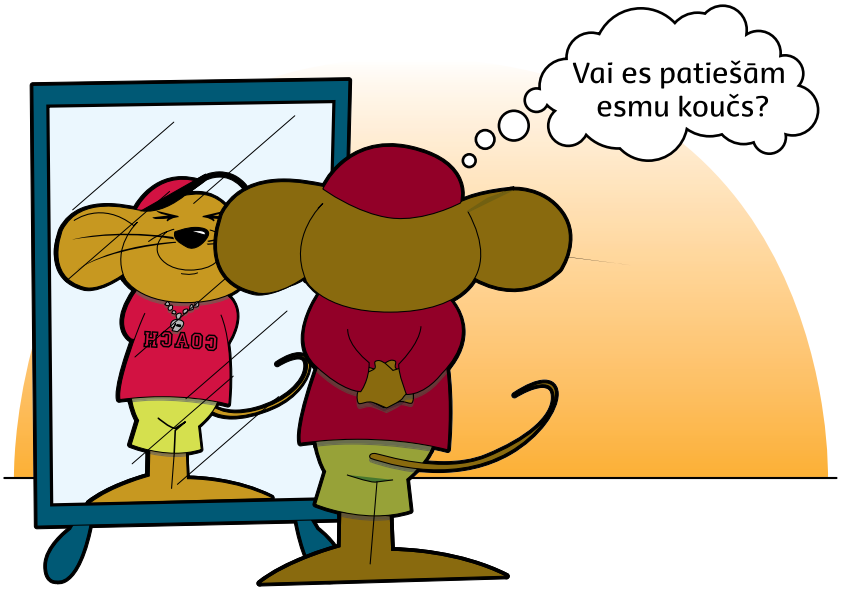
Var gadīties, ka jaunieši atbalsta nepieciešamību izjūt tikai, saskaroties ar problēmu vai krīzi projekta īstenošanas laikā. Piemēram, visvairāk viņi varētu bažīties, ka grupa kādu dienu dažādu iemeslu dēļ izjuks, vai arī viņi nevarēs sagatavot visus finanšu dokumentus atbilstoši noteikumiem vai tam, ko sagaida finansētājs. Atcerieties – ja projekta grupa izjūk vai beidz darbību, vismaz viens no grupas dalībniekiem un, iespējams, atbalsta organizācija, būs juridiski atbildīga par projektu. Šajos gadījumos Tavs kā kouča atbalsts visdrīzāk būs ļoti vērtīgs un augstu novērtēts.

Tomēr ne mazāk svarīgi ir atcerēties, ka, lai gan nepieciešamā atbalsta apmērs ir atkarīgs no katras konkrētās situācijas un vajadzībām, sniedzot atbalstu, vienmēr ir jāļauj jauniešiem būt neatkarīgiem un patstāvīgiem.

„Pēc manām domām visgrūtākais ir sākt projektu. Uzsākot projektu, manuprāt, ļoti svarīgas ir speciālistu konsultācijas."
Marija (Mari) (18 gadi), Igaunija

"Visā projekta īstenošanas gaitā mums bija cilvēks, kuram mēs varējām uzdot jautājumus, kad bija kādas problēmas. Šis cilvēks nepārņēma mūsu projektu, viņa vienmēr bija mūsu ēna, kas sniedza mums atbalstu un palīdzēja, kad nepieciešams."
Tomašs (Tomasz) (21 gads), Polija

2. KOUČINGA SPOGULIS



Šajā nodaļā mēs dalīsimies pārdomās par koučingu un kouča lomu, strādājot ar jauniešu grupām, kas jau īsteno Jauniešu iniciatīvu projektus vai vēl tikai vēlas to sākt. Mēs uzskatām, ka šeit aprakstīto var attiecināt uz visiem projektiem, ko īsteno jaunieši un kuros kā atbalsta personas piedalās resursu cilvēki – kā brīvprātīgie vai kā profesionāli jaunatnes darbinieki.

Mēs aicināsim Tevi ieskatīties spogulī un pajautāt sev: „Kāpēc es esmu koučs?", vai arī: „Kāpēc es gribētu būt koučs?" Tam varētu būt dažādi iemesli: daži no jums vēlas atbalstīt jauniešus, lai realizētu viņu potenciālu, citi – lai jaunie cilvēki iegūtu dažādas prasmes turpmākiem panākumiem. Lai arī kādi būtu Tavi iemesli, katram koučam ikvienā situācijā jāpiemīt vienām un tām pašām pamata prasmēm un attieksmēm.

2.1. Kā mēs saprotam koučingu?

Kā jau tika minēts grāmatas ievadā, lai arī koučings pats par sevi nav jauns jēdziens, kā termins Eiropas jaunatnes darbā tas tiek lietots vēl salīdzinoši reti. Biežāk, kad domājam par koučingu, prātā nāk sporta un profesionālā biznesa jomas.

Mēs apzināmies, cik riskanti ir sagaidīt kaut ko no termina, kas tiek lietots dažādos kontekstos. Piemēram, sākumā var iedomāties futbola *kouču* jeb treneri. Taču, lai arī koučings sportā, izglītībā, biznesā un dzīvē var ienest ļoti atšķirīgas pieredzes, tomēr principi un mērķi lielākoties ir vieni un tie paši. Koučings parasti ir dialogs un tā aktivitāšu mērķis ir atklāt grupu un indivīdu potenciālu. Tas ir mācīšanās un pārmaiņu dialogs. Tajā pat laikā koučinga dialogs parāda, cik viegli un ātri varam sasniegt dažādas pārmaiņas.

Iespējams, ka Tu savas jauniešu atbalsta aktivitātes nemaz nesauc par *koučingu*. Taču šajā rokasgrāmatā aktivitātes, kas vērstas uz atbalsta sniegšanu jauniešiem, īstenojot Jauniešu iniciatīvas vai cita veida projektus, tiks sauktas par koučingu. Dažām metodēm, kas tiek pielietotas Eiropas jaunatnes darbā, pirmsākumi meklējami citās koučinga jomās, tomēr šajā kontekstā koučings ietver īpašu attieksmi un pieeju, kas raksturīga vienīgi Eiropas jaunatnes darbam.

Pastāv nevalstiskās organizācijas, kas piedāvā koučinga pakalpojumus projektu grupām vai komandām, kam jāveic konkrēti uzdevumi, taču Eiropas programmas „Jaunatne darbībā" ietvaros koučinga jēdziens vēl ir salīdzinoši jauns. Kā jau uzsvērām ievadā, mēs vēlētos attīstīt koučingu šajā jomā, lai nodrošinātu kvalitatīvāku jauniešu līdzdalību. Tādējādi varam paskaidrot savu izpratni par terminiem „koučs" un „koučings". Tajā pat laikā mēs apzināmies, ka, mēģinot definēt koučinga procesa saturu un kouča darbu, ir risks neaptvert visus aktivitāšu, profilu un specifiskās nacionālās realitātes/pieredzes elementus. Taču mēs vismaz ceram, ka mēģinājumi aprakstīt koučingu būs labs pamats tālākajām diskusijām.

2.2. Koučs Eiropas jaunatnes darbā

Mēs zinām, ka kouču neraksturo ne noteikta profesionālā kvalifikācija, ne izglītība, ne arī kādas konkrētas aktivitātes. Kā tad īsti viņš vai viņa izskatās? Kas ir šis koučs, par ko mēs te runājam? Kā zināms, nav tāda amata vai profesionālās karjeras, arī universitātes nepiedāvā mācību programmu šajā jomā. Mūsuprāt, kouči var būt gan brīvprātīgie, gan profesionāļi, jauniešu līderi, jauniešu organizāciju vadītāji vai jauniešu klubu darbinieki. Tie var būt arī jaunieši, kam ir Jauniešu iniciatīvu vai citu projektu īstenošanas pieredze un kas vēlas savas zināšanas nodot vienaudžiem. Dažādās Eiropas valstīs un pat reģionos ir atšķirīga izpratne par jaunatnes darbu, kas saistīts ar šīs jomas struktūru, pieredzi, tradīcijām un valsts sociāli kulturālo kontekstu.

Varam censties raksturot jauniešu kouču, pamatojoties uz to, kādu darbu ar jauniešiem šis cilvēks veic. Atbalstīdams jauniešus konkrētā veidā, šis cilvēks pirmām kārtām cenšas nodrošināt jauniešu personīgo izaugsmi, izmantojot dažādas metodes vai radot iespējas piedalīties dažādās programmās vai pasākumos. Vispārīgi to varētu to dēvēt par neformālo izglītību. Piedaloties neformālās izglītības aktivitātēs, jaunieši vairo pašapziņu, gūst pieredzi, mācās strādāt kopā, uzņemties atbildību par sevi un par vidi, kurā dzīvo. Turklāt neformālā izglītība, kas ir balstīta uz brīvprātības principiem, veido vidi, kurā jauniešiem pašiem ir jāiemācās pieņemt lēmumus, kā arī jāuzņemas atbildība par to īstenošanu.

Tas nozīmē, ka koučam jābūt pieredzei jaunatnes darbā, kā arī spējām atbalstīt jauniešu grupas un veicināt viņu līdzdalību. Tomēr, kad nonākam pie iesaistīšanās Jauniešu iniciatīvas procesā un attiecībām ar jauniešu grupu, kas vada šo projektu, kouča loma var būt atšķirīga.

Koučs ir resursu persona ārpus Jauniešu iniciatīvas projekta, taču tajā pat laikā viņš tomēr atbalsta jauniešus projekta īstenošanā. Tātad, lai arī viņš, iespējams, fiziski ir klāt jauniešu grupas tikšanās laikā, viņa loma nepārprotami atšķiras no pārējiem grupas dalībniekiem. Koučs strādā ar jauniešiem, ik pa laikam izpildot noteiktus uzdevumus, kas balstīti uz grupas vajadzībām – nodrošina informāciju, sniedz padomus, vada apmācību.

Koučs ir atbildīgs par koučinga procesu un reti kad iesaistās jauniešu projekta īstenošanā vai uzņemas kādus konkrētus pienākumus projektā. Specifiskās attiecības starp personu, kas atbalsta Jauniešu iniciatīvu un jauniešu grupu, kas projektu īsteno, nosaka vieta, loma un atbildības.

Vēl viens svarīgs aspekts, kas ir pamatā kouča darbībai, ir attiecības ar jauniešiem. Šis ir viens no svarīgākajiem priekšnosacījumiem, lai nodrošinātu procesu, kas mūsu gadījumā ir lielāka mēroga līdzdalība. Koučam nav noteikti jābūt iepriekš pazīstamam ar grupu, kas īsteno Jauniešu iniciatīvas projektu. Taču, ja abas puses nav iepriekš pazinušas viena otru, sākumā var būt nepieciešams laiks savstarpēju pozitīvu attiecību izveidošanai. Koučs var arī nepazīt visu jauniešu grupu, bet tikties tikai ar galvenajiem projekta organizētājiem. Ņemot vērā Jauniešu iniciatīvas procesu (kā tas ir aprakstīts 3. nodaļā), var gadīties, ka koučings sākas nevis projekta sākumā, bet tā vidū vai pat tuvāk beigām.

Lūdzu, ņem vērā, ka visi līdz šim minētie aspekti, nav vienīgie. Tādējādi šī nav vienīgā pareizā kouča definīcija Eiropas jaunatnes darbā. Kouča loma var mainīties, atkarībā no projekta vai konkrētas situācijas. Ir vērts to apzināties, jo tas var ietekmēt Tavu darbu.

Koučs Jauniešu iniciatīvas projektā ir vairāk kā gids – viņš norāda uz ķēršļiem ceļā un ieteicina metodes to pārvarēšanai.

2.3. Atklāj kouču sevī

Atrodi brīdi, lai ieskatītos spogulī un pajautātu sev: „Kas es esmu, būdams koučs? Kāpēc es gribu būt koučs? Kāda ir mana motivācija? Kādas ir manas intereses? Kāda ir mana attieksme pret jauniešiem? Kuras no manām iepriekšējām pieredzēm var man noderēt tagadējā vai nākotnes kouča darbā? Kādas ir manas prasmes un kompetences darbam ar cilvēkiem? Kādas ir manas stiprās un vājās puses darbā ar jauniešiem? Kura loma man būtu atbilstošākā, vai kurā lomā es justos labāk? Kādi ir mani personiskie resursi, lai es būtu koučs?"

Iespējams pārāk daudz jautājumu vai arī – pārāk maz! Sevis kā personības atklāšana ir nebeidzams dzīves process. Tāpat ir atklāt sevi kā kouču. Tas ir pastāvīgs sevi izzinošs process darbā ar jauniešiem. Pirms uzsākt jebkuru koučinga aktivitāti, nepieciešams uzdot sev jautājumus un izvērtēt sevi. Tā Tu varēsi sevi labāk iepazīt – izprast savu motivāciju, attieksmes, spēju robežas un lomas. Izproti sevi, lai būtu gatavs izprast citus.

2.3.1. Koučinga motivācijas noskaidrošana

Motivācijai sniegt padomus un būt kopā ar jauniešiem var būt dažādi iemesli. To var ietekmēt projekta ideja, finansiāli aspekti, draudzība, personīgas vai iestādes intereses utt. Ir svarīgi noskaidrot savu motivāciju pirms uzsākt jauniešu grupas koučingu. Tālāk grāmatā vēlreiz tiks pieminēts, ka viens no veiksmīga un konstruktīva koučinga priekšnosacījumiem ir kouča atvērtība un taisnīgums.

Tavs motivators var būt Tavi ideāli. Ja uzskati, ka projekta temats, ar ko jaunieši vēlas strādāt, ir ļoti svarīgs un vērtīgs sabiedrībai, Tu to atbalstīsi ar īpašu atdevi.

Tava interese var būt saistīta arī ar finansiāliem apsvērumiem, ja Tu strādā par kouču, ar šo darbu nodrošinot sev iztiku vai uzskati, ka šādā veidā Tu dod ekonomiska rakstura ieguldījumu vietējā sabiedrībā.

Savukārt gadījumos, kad Tu kā koučs jau esi kādā veidā saistīts ar grupu vai esi draugs kādam no grupas dalībniekiem, Tavi motīvi būt šīs grupas koučam visdrīzāk būs balstīti uz personīgām attiecībām.

Tomēr „visbīstamākā" ir tāda motivācija, kur priekšplānā ir iestādes vai personīgās intereses. Tas tāpēc, ka šajā situācijā koučs riskē uzņemties vadošo lomu, nevis piedāvāt struktūru un metodes, caur kurām grupa var brīvi darboties un realizēt tās mērķus un idejas pašiniciētā veidā. Var

gadīties, ka Tu sāc manipulēt ar grupu sev interesējošā virzienā, tādējādi pazaudējot grupas galvenās idejas un mērķus.

Ja jau sākumā, noskaidrojot savas personīgās intereses un motīvus, pamani, ka vēlies atbalstīt jauniešu grupu tikai tāpēc, ka Tu vai organizācija, kuru pārstāvi, vēlas gūt labumu no projekta rezultātiem, koučinga procesam jāpievērš īpaša uzmanība. Tu nedrīksti uzņemties vadošu vai pamācošu lomu. Šādā situācijā būtu noderīgi jau sākumā atklāti paust savas un organizācijas intereses un, ja nepieciešams, vienoties par abu pušu gaidām.

Noslēgumā teiksim tā – Tu atvieglosi savu tālāko darbu, ja jau sākumā noskaidrosi savu motivāciju. Iegūsi pārliecību un skaidrību un Tava grupa iegūs daudz vairāk.

Nākamais svarīgais solis pēc savas motivācijas izvērtēšanas ir paraudzīties uz savu attieksmi koučinga laikā.

Koučinga attieksmes izvērtēšana 2. 3. 2.

Pajautāsim sev: „Kad es pēdējoreiz saņēmu kādu konsultāciju un kas tieši man tajā patika un palīdzēja?". Vai tieši pretēji: „Kas man toreiz traucēja?". Drīz vien taps skaidrs, ka mēs atceramies nevis mērķi, radošas metodes un tehnikas vai apzinātu iejaukšanos, ko izmantoja mentors, bet gan drīzāk to, vai viņš bija iedziļinājies un iejūtīgs? Vai viņš/-a ieklausījās manā stāstā un vai vaļsirdīgi deva man padomus?

NEPADODIES! Esi kā ūdens pilieni, kas lēnām, bet pārliecinoši rada pārmaiņas akmenī. Strādā ar sevi!

Tādējādi Tev vajadzētu spēt izvērtēt savu iekšējo attieksmi, kas balstās uz konfidenciālām attiecībām. Šāda attieksme parāda Tavu gatavību aktīvi uzklausīt personu, ar ko sarunājies, izrādīt interesi par viņu un arī prezentēt sevi kā indivīdu.

Lai konstruktīvi un veiksmīgi atbalstītu grupas procesus, Tev, pirmkārt, jārada uzticība starp sevi un grupu. Svarīgākais, lai Tu šīs abpusējās uzticēšanās veidošanas procesā pieņemtu un respektētu cilvēkus, ar ko strādā. Starp daudzām citām lietām, tas nozīmē, ka Tev ir jābūt maksimāli objektīvam un Tu nedrīksti būt aizspriedumains.

Kā koučam Tev jāmēģina saprast un ieraudzīt citu cilvēku pasauli viņu acīm. Ir jāļauj cilvēkiem paust savas sajūtas un pieredzes un jāuztver tās nopietni. Pirmkārt, Tev jāpieņem, ka Jauniešu iniciatīvas dalībnieki ir projekta īpašnieki un eksperti un principā viņi zina labākās atbildes uz saviem jautājumiem, tāpat arī labākos risinājumus savām problēmām. Tu tikai dod padomu, iedrošinājumu, iespējams, palīdzi strukturizēt domas, ja tas reizi pa reizei nepieciešams, taču Tu nekad nedrīksti pārņemt Tevis koučoto cilvēku atbildības.

Jebkurā gadījumā Tev būs jātiek galā ar dažādām attieksmēm. Būs jāspēj uzklausīt dažādus viedokļus un jāmāk domāt dažādās dimensijās. Bet arī Tu esi tikai cilvēks, tāpēc Tavs personīgais

Pirms kļuvu par kouču, es domāju, ka kočings nozīmē ļaut dalībniekiem darīt ko vien viņi vēlas un palīdzēt tikai ārkārtas gadījumos. Tagad es redzu, ka tas ir daudz sarežģītāk – kučam ir daudz aktīvāka loma, radot labu vidi iespējamajām aktivitātēm un iedvesmai.

stāvoklis un emocijas spēlē nozīmīgu lomu koučinga procesā. Tavas personīgās problēmas var ietekmēt empātijas spējas. Ņemot vērā Tavas un grupas konfidenciālās attiecības, tādos brīžos ir svarīgi apzināties šos šķēršļus un varbūt pat mainīt tikšanās laiku.

Pēc tam, kad sev atbildēsi uz jautājumiem par attieksmēm, Tu atradīsies jau soli tuvāk saviem jauniešiem, kā arī spēsi noskaidrot savu lomu(as) koučinga procesā.

2.3.3. Koučinga lomas noskaidrošana

Katrs no mums dzīves laikā iejūtas dažādos tēlos, lomās un attiecībās. Mēs esam kaimiņi, draugi, paziņas, dzīvesbiedri, partneri, vecāki, dēli, meitas, kolēģi, vadītāji, līdzstrādnieki un vēl daudz kas cits... Vairumu šo lomu mēs zinām ļoti labi, varam tās viegli uzņemties un tajās jūtamies pārliecināti. Taču, ja mums ir jāuzņemas jauna loma, tai ir jāpielāgojas. Sākumā reizi pa reizei varam apmaldīties šajā nezināmajā teritorijā, justies neveikli un nespējīgi. Tomēr, uzkrājot zināmu pieredzi, mēs ātri iemācāmies justies labi jaunajā lomā.

Tātad, ko Tev nozīmē būt koučam pašrealizētos jauniešu projektos, piedāvājot viņiem savu atbalstu un pieredzi? Kādu tēlu un lomu Tu tādā gadījumā uzņemies? Vai esi draugs un partneris grupai, kas Tevi aicinājusi sniegt padomu? Vai jūties vairāk kā skolotājs un līderis? Vai redzi sevi kā kolēģi vai aizpildi vadītāja vai „vecākā" vietu?

Lai vieglāk atbildētu uz jautājumiem par lomām, pajautā sev, ko Tu sagaidītu no personas, kurai prasi padomu. Visdrīzāk Tu vēlētos atrast kādu, kas Tevī uzmanīgi klausās, uzdod īstos jautājumus īstajā brīdī, kurš saprot Tevi, bet tajā pat laikā spēj arī kritiski izvērtēt situāciju. Tu nemeklē iedomīgu personu, kas uzskata, ka viņš vai viņa zina visu, kas vajadzīgs. Tu meklē kādu, kas atzīst sevi kā ekspertu ar atšķirīgu kvalifikāciju.

Bez tam, atkarībā no dažādiem apstākļiem, Tev kā koučam ir jābūt iejūtīgajam starpniekam, izteiktam skolotājam, apdomīgam konsultantam, iejūtīgam un godīgam biedram, efektīvam pasniedzējam; īsāk sakot, iedrošinošai personībai, kas *palīdz jauniešiem palīdzēt pašiem sev,* un kurš ir vienmēr piesardzīgi pārliecināts.

Šī milzīgā lomu un pieeju dažādība prasa elastību, kā arī mācīšanos un pieredzi. Iespējams, dažas no šīm lomām Tu zini no savas ikdienas dzīves un, aktīvi klausoties un vērojot, tu pamanīsi īstos brīžus, kad jāpāriet no vienas lomas citā vai kad jālieto vairākas lomas vienlaicīgi.

Kad esi pārliecināts par savu motivāciju un esi izvērtējis savas kouča attieksmes un lomas, ir svarīgi zināt, kādas kompetences un pieredzes Tev nepieciešamas pirms sāc strādāt par kouču citiem.

Kompetenču un pieredžu apzināšana 2.3.4.

„Vienalga, vai tu tici, ka vari, vai tici, ka nevari, tev parasti ir taisnība." Šī Henrija Forda *(Henry Ford)* atziņa skaidri izsaka to, ka svarīgākā lieta ir apzināties un ticēt savām spējām. Ticība un apziņa par mūsu pašu spējām parasti rodas un tiek stiprināta ar kompetencēm un iegūto pieredzi. Šī iemesla dēļ ir svarīgi izvērtēt savu pieredzi un kompetences.

Kādas zināšanas un pieredze ir nepieciešamas, ja vēlos efektīvi un prasmīgi konsultēt un atbalstīt citus? Vai pietiek ar to vien, ka spēju uzklausīt citu cilvēku problēmas un sāpes? Vai man ir obligāti nepieciešama pieredze projektu izstrādē un uzsākšanā, ja vēlos palīdzēt citiem izstrādāt projektus?

Šos jautājumus vajadzētu uzdot sev, pirms kļūt par kouču jauniešu projektos. Dažādos kontekstos, kas skar koučingu, var būt arī ļoti atšķirīgas jautājumu formas. Lai gan nav iespējams uzskaitīt visas kompetences, kas nepieciešamas koučam, atbalstot jauniešu projektus, tālāk uzskaitītais Tev varētu būt noderīgs.

Piedāvājam ideālo spēju, kompetenču un pieredžu sarakstu. Izlem pats – vai Tev tās piemīt un vai vēlies tās izmantot kā vadlīnijas nākotnē.

tātad paskatīsimies spogulī…

Spēja/prasme	Ko tas nozīmē…?!	Izvēles rūtiņa
PACIETĪBA	Es spēju gaidīt, kamēr citi rada paši savu pieredzi. Es spēju vērot grupas procesus un sagaidīt viņu sasniegtos rezultātus.	
HUMORA IZJŪTA	Es varu pasmieties kopā ar citiem un kādreiz arī pats par sevi! Dažās situācijās, piemēram, ja zūd grupas motivācija vai tā ir apdraudēta, kāda humora deva īstajā brīdī var ļoti palīdzēt.	
EMPĀTIJA	Es varu droši reaģēt uz citu emocijām, piemēram, dusmām, bailēm, uztraukumu vai kaunu. Es vienmēr cenšos izprast citu cilvēku viedokli.	
PAŠREFLEKSIJAS SPĒJA	Es zinu savas stiprās un vājās puses. Es apzinos savas personīgās robežas un spēju tās ievērot.	

Spēja/prasme	Ko tas nozīmē…?!	Izvēles rūtiņa
PERSONĪGAIS STĀVOKLIS	Es stāvu ar abām kājām uz zemes! Ir vide, kurā es jūtos ērti un man palīdz draugu un ģimenes atbalsts. Man ir cilvēki, ar kuriem parunāties, ja tas nepieciešams, lai izvērtētu kādu koučinga situāciju.	
ATTIEKSME PRET KONFLIKTIEM UN SITUĀCIJĀM	Es spēju risināt konfliktus un kritiskas situācijas pozitīvā un konstruktīvā veidā.	
PROJEKTU IZSTRĀDĀŠANAS UN VADĪŠANAS PIEREDZE	Es esmu izstrādājis un īstenojis pats savus projektus! Tāpēc es varu piedāvāt grupai dažas projektu vadības metodes un pieejas.	
ZINĀŠANAS PAR GRUPAS PROCESIEM	Es uzkrāju pieredzi un novērojumus par to, kā mijiedarbojas grupas dalībnieki un kādi procesi regulāri notiek grupā. Tas palīdz man izprast dalībnieku emocijas un reakcijas katrā procesa posmā.	
KOMUNIKĀCIJAS TEHNIKAS	Es zinu vienu vai vairākas komunikācijas tehnikas, piemēram, „uz personu vērsta individuāla konsultācija". Tas palīdz man sarežģītās situācijās būt starpniekam grupas saziņas procesā.	
KOUČINGA METODES	Es zinu dažas radošas metodes situāciju un procesu vizualizēšanai un vadīšanai. Tās ir noderīgas, lai strukturētu idejas un viedokļus grupā un atbalstītu grupu lēmumu pieņemšanas procesā.	
PIEREDZE AR KOUČU	Es pats esmu saņēmis konsultācijas projekta īstenošanas laikā vai citās situācijās. Tas palīdz man izprast to lietderību. Man ir bijis svarīgi, ka kāds no „ārpuses", kas nav personīgi iesaistīts, atbalsta mani, palīdzot strukturēt idejas un viedokļus atšķirīgā veidā.	
KOUČINGA PIEREDZE	Man ir kouča pieredze darbā ar indivīdiem un grupām! Papildus šai pieredzei es pārzinu dažādas dalībnieku reakcijas dažādās situācijās.	
EKSPERTA ZINĀŠANAS	Man ir ļoti labas zināšanas tādās jomās kā...Es varu dalīties tajās ar citiem.	
PERSONĪGI KONTAKTI AR CITIEM KONSULTANTIEM	Man ir kontakti ar citiem ekspertiem, kas strādā jaunatnes, konsultāciju vai uzraudzības jomās.	
PSIHOLOĢISKĀS UN PEDAGOĢISKĀS PRASMES	Man ir pieredze psiholoģiskā vai pedagoģiskā atbalsta sniegšanā!	
UTT.	.....	

Varbūt šis saraksts nav gluži pilnīgs, tāpēc Tu vari to papildināt vai mainīt, lai tas atbilstu Tavai situācijai. Tu vari to izmantot, lai apsvērtu savas spējas un robežas, taču nav nepieciešams, lai Tev piemistu visas tajā uzskaitītās īpašības. Ja vari piekrist vismaz pusei no augstāk minētā, varam uzskatīt ka esi jau labi sagatavots, lai būtu koučs jauniešu projektos. Taču, ja Tu vēl tikai vēlies paplašināt savas zināšanas un pieredzi, nav labāku priekšnosacījumu par šiem.

Pārdomājot personīgos motīvus un interesi, ir svarīgi gūt skaidru priekšstatu par savām pieredzēm un kompetencēm, kas būtu noderīgas jauniešu grupu koučingā. Ja atklājas trūkumi, kurus Tu vēlētos novērst, vienmēr ir iespējams gūt jaunu pieredzi un specifiskas zināšanas. Lai varētu izmantot iepriekš minētās prasības pareizā un piemērotā veidā, ļoti nozīmīga ir savu resursu pamatīga analīze. Lūdzu, nepārvērtē sevi un mēģini interpretēt iepriekš minēto H. Forda teicienu – **ir labi apzināties lietas, ko tu vari un, īpaši, lietas, ko nevari!** Ja Tu nonāc tādā koučinga situācijā, kurā vairs nejūties labi, nevilcinies lūgt padomus un ieteikumus.

Spēju un robežu apzināšana 2.3.5.

Personīgā iesaistīšanās*: koki aizēno mežu*

Var gadīties, ka Tev zūd nepieciešamā distance no grupas, jo esi izveidojis pārāk tuvas attiecības ar grupu vai pat kļuvis daļa no tās. Tu vairs nevari būt objektīvs, nespēj mainīt savu nostāju vai palūkoties uz lietām no citas perspektīvas. Ja tas notiek brīdī, kad grupa ir nonākusi strupceļā, būtu ieteicams konsultēties ar kādu personu no malas. Nereti ir pietiekami tikai ieklausīties citu dažādajos viedokļos un domās. Tu vari parunāt par koučinga procesu un savām sajūtām ar draugiem vai kolēģiem, jo tas var palīdzēt paplašināt redzesloku, lai rastu risinājumu konkrētajai situācijai.

Personība un izskats*: ja neder, jāatrod cits*

Nav noslēpums, ka daži cilvēki mums patīk vairāk par citiem. Dažreiz, satiekot kādu, mēs jau pirmajā brīdī jūtam savstarpēju harmoniju. Savukārt, citreiz kontaktējoties ar jaunu cilvēku, jūtam nenosakāmu nepatiku. Varbūt mums traucē šī cilvēka uzvedība, varbūt nepatīk viņa balss vai runas veids. Kopumā nav viena konkrēta iemesla, kāpēc šis cilvēks mums nepatīk. Tāpat grupā, kas vēlas tikt koučota, var būt viens vai vairāki dalībnieki, pret kuriem uzreiz sajutīsi nepatiku. Tas, savukārt, var ietekmēt Tavu objektīvo viedokli. Tādā gadījumā vari mēģināt analizēt – kas rada negatīvās sajūtas, kāda tam saistība ar mani? Un tad centies saglabāt neitrālu pozīciju attiecībā uz šiem dalībniekiem. Ja tas neizdodas, tad, iespējams, grupai jāiesaka kāds cits koučs.

Konkrētu zināšanu trūkums: ***neko nesaproti šajā jomā***

Reizēm koučinga procesā Tev nav daudz jāzina par tematu vai jomu, kurā grupa strādā. Daudz svarīgāk ir piedāvāt instrumentus un metodes, lai strukturētu procesu un palīdzētu lēmumu pieņemšanā. Var gadīties, ka Tu iejaucies par daudz, īpaši, ja labi izproti jomu, kurā grupa darbojas. Ja grupai ir nepieciešams profesionāls padoms attiecībā uz projekta tematu, Tavs uzdevums ir piedāvāt ekspertu kontaktus. Ne vairāk, ne mazāk!

Trūkst dažādības koučinga metodoloģijā: ***beidzas idejas***

Agrāk vai vēlāk koučinga procesā tu vari nonākt situācijā, kad rodas sajūta, ka visu laiku atkārtojies. Šķitīs, ka Tu atkal un atkal uzdod vienus un tos pašus jautājumus, vienmēr saņemot līdzīgas, nereti vienzilbīgas atbildes. Tādās situācijās ļoti noderīgi ir lietot citu sarunu vai padomu došanas metodoloģiju, piemēram, lietojot vizualizēšanas metodes *(skatīt sadaļā* „Divriteņa detaļas"(2)*)*.

Kouča personīgais stāvoklis: ***paša problēmas un uztraukumi***

Ja Tev kā koučam ir problēmas vai esi par kaut ko satraukts, tad noteikti būs sarežģīti izrādīt patiesu interesi par grupas vajadzībām. Šādās situācijās ir vērts pajautāt grupai par iespēju pārlikt tikšanās laiku. Turklāt ir ieteicams būt atklātam un informēt grupu par šīs tikšanās pārcelšanas iemesliem. Piemēram, vari teikt: „Šodien es nejūtos pārāk labi, vai mēs varētu atrast kādu citu datumu?"

Laika trūkums: ***neplānoti pienākumi***

Var gadīties, ka, uzsākot Jauniešu iniciatīvas projekta koučingu, saproti, ka Tev nav pietiekami daudz laika, lai satiktos ar grupu. Varbūt tāpēc, ka grupai ir vairāk vajadzību kā biji domājis sākumā, vai arī tāpēc, ka Tev ir vairāk darba kā biji plānojis pirms tam. Tāpēc atkal ir vēlams būt atklātam un godīgam pret grupas dalībniekiem. Labāk ir ieteikt grupai kādu citu, kurš viņus varētu atbalstīt, nekā pašam mēģināt pagūt pārrunāt visu īsajās tikšanās reizēs.

Nav viegli atteikties no kārdinājuma realizēt projektu un izlemt lietas jaunieļu vietā.

Laiks ir mans izaicinājums. Laby koučings nozīmē laika veltījumu.

Brīdis, kad koučam šķiet, ka grupai vairs nav nepieciešama palīdzība*: ja tas ir beidzies, tad beidzies.*

Galvenais koučinga mērķis pašiniciētos jauniešu projektos ir atbalstīt dalībniekus, lai viņi būtu radoši, pašorganizēti un aktīvi. Ievērojot šo mērķi, galvenais kouča uzdevums ir apzināties projekta situācijas un posmus, kuros atbalstīt grupu un kuros ļaut tai darboties patstāvīgi. Ir pilnīgi iespējams, ka Tu kā koučs un grupa vairs nejūtat vienu un to pašu pārliecību. Tad koučinga procesu labāk uz neilgu laiku vai pilnīgi pārtraukt. Iespējams, var sarunāt kopīgu pēdējo tikšanos, lai izvairītos no neapmierinātības, kā arī jūs varat vienoties par izvērtēšanas tikšanās laiku, kurā Tevi kā kouču informētu par tālākajām darbībām un projekta attīstību.

Un tā, pēc šīs izvērtēšanas un domām par motivāciju, attieksmēm, lomām, kompetencēm un pieredzēm, iespējām un robežām – vai Tu beidzot atklāji nedaudz vairāk par to, kas esi kā koučs? Patiesībā nav nepieciešams atbildēt uz šo jautājumu tieši tagad. Kā jau minējām nodaļas sākumā, sevis kā kouča apzināšanās var būt ļoti garš ceļojums. Bet, ja Tu vēl joprojām vēlies uzzināt vairāk par sevi un, it īpaši par savu „koučinga pieeju", mēs aicinām ielūkoties šīs grāmatas beigu sadaļā „Divriteņa detaļas" (1) un izpildīt uzdevumu „Koučinga parādības izpēte". Tas palīdzēs apzināt iespējamās jomas, kurās mācīties un attīstīties tālākai izaugsmei un kouča lomas izpratnei.

Starp koučingu un patstāvību 2.4.

Kad esi jau apzinājies sevi kā kouču un atklājis, kādas lomas šis darbs iekļauj, viegli vari saprast, ka būt koučam ir lieliska pieredze. Tev ir iespēja darīt pareizāk to, ko kādreiz darīji nepareizi, un palīdzēt citiem izvairīties no Tevis pieļautajām kļūdām. Kā jau zini, balstoties uz savu pieredzi, studijām vai profesionālo pilnveidošanos, pastāv daudz iespēju kļūdīties un mēs pieņemam, ka kaut kādā ziņā Tava motivācija būt koučam jauniešu projektos balstās uz vēlmi palīdzēt jauniešiem „neizgudrot riteni no jauna". Bet ko tad, ja viņi tomēr vēlas to izgudrot no jauna? Un ko tad, ja viņi grasās kļūdīties? Ciktāl tas saistīts ar personīgo attīstību, kļūdīšanās ir labākā lieta, kas ar viņiem var notikt.

Tātad, – kas notiks, ja viņi kļūdīsies? Kā ar organizācijas (iespējams, tās, kas algo Tevi) iesaistīšanu? Cik daudz viņi vai Tu varat atļauties tādu mācību pieredzi, kas beidzas ar neveiksmi un var nozīmēt projektam piešķirtā finansējuma zaudēšanu? Socioloģijā jauniešu vecums bieži tiek uzskatīts par sava veida „moratoriju", par laiku, kad jauniem cilvēkiem ir iespēja gūt pieredzi, neuzņemoties pilnu atbildību saistību un finansiālu seku ziņā. Jauniešu iniciatīvas un citi līdzīgi projekti ir ideāli instrumenti šādas pieredzes iegūšanai.

„Es vēlētos, lai koučs dod man padomus un atbild uz maniem jautājumiem, nevis pasaka man visu priekšā. Drīzāk motivē mani meklēt atbildes un idejas pašai."
Marija (Maria), 20, Polija

„Es negribētu, ka koučs pārņem mūsu projektu. Es vēlētos sajust, ka es un mana grupa ir visu darījuši paši, ar nelielu atbalstu."
Pija (Pia) (20), Somija

Projekta ietvaros jaunieši var realizēt savas idejas un intereses, un neveiksme nenozīmēs personīgo bankrotu vai gadiem ilgu sēdēšanu cietumā, kā tas varētu būt „pieaugušo" biznesa gadījumā. Jauniešiem neveiksme (piemēram, konflikts grupā, pilnīgs grupas biedru motivācijas trūkums, pasākuma izgāšanās) var būt mācīšanās iespēja.

Jauniešu iniciatīvu kouča grūtākais uzdevums ir atrast līdzsvaru starp šādiem trīs faktoriem: jauniešu tiesībām gūt savu (labo un slikto) pieredzi, Tavu kouča motivāciju būt iespējami izpalīdzīgākam un finansējuma piešķīrēju un atbalsta organizācijas interesēm. Kam ir vislielākā nozīme? Ideālā gadījumā, protams, jauniešu patstāvībai. Bet reālajā situācijā iepriekš minēto ārējo faktoru ietekme var būt tik liela, ka jaunieši dažreiz kļūst par materiālu, ko izmanto organizācijas vai kouča labumam.

Tādējādi šajā sistēmā koučs ir kā starpnieks, t.i. kāds, kas rada pietiekamu vietu jauniešu attīstībai, nodrošina aizsardzību, lai viņi netiktu izmantoti organizācijas interesēs, un nodrošina nepieciešamo atbalstu tiem resursiem, kas jauniešiem jau ir pašiem.

„Labākais koučs atļaus man un visai grupai atrast savu ceļu mūsu mērķa sasniegšanai. Koučam ir jānodrošina, ka es un mana komanda var projektā darboties patstāvīgi. Koučam ir jābūt kā kartei, nevis kā automašīnas vadītajam!"
Anna (23), Polija

Pieci koučinga principi

PAKo PADOMI

Mūsu pieredzes un izpētes rezultātā esam apzinājuši piecus universālus koučinga principus, kas ir neatņemama mācīšanās un pārmaiņu procesa daļa. Apzināta to izmantošana palīdzēs ātrāk un vienkāršāk sasniegt mērķus.

1.princips

Atrodi resursus!

Īstenībā mums visiem pietiek resursu, lai pārvarētu izaicinājumus. Sarežģīti kļūst tad, kad nespējam sevī tos apzināties. Savu resursu apzināšanās palīdz mums justies pārliecinātiem par savām spējām.

2.princips

Izproti sevi un mainies!

Apzināšanās acumirklī ved uz pārmaiņām. Tā nozīmē saprast, kas notiek manī, ap mani un caur mani. Šī ir pamata kompetence katram, kas vēlas radīt augstas kvalitātes sniegumu.

3.princips

Uzņemies atbildību!

Atbildība rodas no apzināšanās *kas ir* un *kam vajadzētu būt*. Uzticēšanās, apzināšanās un atbildība ir svarīgi priekšnosacījumi augsti kvalitatīvam sniegumam katrā aktivitātē.

4.princips

Tev ir izvēle!

Izvēle ir vienmēr! Taču, cik mums ir iespēju, – tas atkarīgs no mūsu gribas uzņemties atbildību. Domā *ārpus rāmjiem*, strādā ārpus savas *komforta zonas*!

5.princips

Iespējas mācīties!

Šis ir *fundamentālais mācīšanās* princips! Izmēģinot ko jaunu, ko neesi darījis pirms tam, vienmēr pastāv risks. Savu sniegumu iepriekš nezināmā jomā vari uzlabot tikai tad, ja ar katru kļūdu un katru veiksmi paplašini savu redzesloku. Pieņem, ka *nav kļūdu*, ka tās patiesībā *ir iespējas mācīties*!

div-rite-nis

3. KOUČINGA DIVRITENIS

Koučings ir māksla, tāpēc tam nav universālas pieejas. Tāpat kā nevaram nodefinēt vienu konkrētu kouča tipu vai profilu, nav iespējams atrast vienu universālu koučinga metodi, ir tikai individuālas pieejas, kas parasti balstītas uz profesionālās ētikas principiem. Tomēr pastāv vispārējs, vienojošs viedoklis par nepieciešamajām prasmēm un principiem, kas jāievēro.

Šajā nodaļā Tev netiks piedāvātas gatavas pieejas, tomēr Tu iepazīsies ar daudzu būtisku īpašību kopumu, kas piemīt prasmīgam koučam. Projektu īstenošanai grūti izmantot standarta metodoloģiju, tāpat ir ar koučingu. Taču varam pievērst uzmanību dažiem svarīgiem momentiem, kas optimizē koučinga pieredzi, kā arī praktiskus paņēmienus, ko var izmantot dažādos koučinga procesa posmos.

3.1 Jauniešu iniciatīvu ceļš

Jauniešu iniciatīvu projektu īstenošanas gaita ir līdzīga jebkuram citam projektam: plānošana, īstenošana, izvērtēšana un, cerams, arī kādi turpinājuma pasākumi un ietekme. Jauniešu iniciatīvu process tiek organizēts balstoties uz šo pieeju.

Plānošana:
Šajā posmā jauniešu grupa kopīgi strādā pie savas projekta idejas un pielāgo to Jauniešu iniciatīvu formālajiem, kvalitātes un finanšu kritērijiem. Līdz projekta pieteikuma formas iesniegšanai projektam jābūt pilnībā izstrādātam un izplānotam, kā arī jābūt sadalītiem pienākumiem grupas dalībnieku starpā.

Starptautiskajām Jauniešu iniciatīvām jābūt izstrādātām un izplānotām, iesaistot visus starptautiskos partnerus. Pienākumu sadalei jābūt vienlīdzīgai starp visiem partneriem.

Īstenošana:
Projekts jāīsteno saskaņā ar plānu, kas aprakstīts projekta pieteikuma formā un apstiprināts, noslēdzot līgumu ar finansējuma piešķīrēju. Jāpievērš īpaša uzmanība visām izmaiņām, jo tās visbiežāk nākas saskaņot ar apstiprinātājiestādi vai finansējuma piešķīrēju.

Izvērtēšana:
Svarīgi, lai projekts tiktu uzraudzīts un izvērtēts visā tā īstenošanas laikā, ne tikai pašās beigās. Tas palīdz jauniešiem sekot projekta gaitai un dalīties mācīšanās pieredzē. Praksē projekta uzraudzību var īstenot dažādi.

PAKo PADOMI

12 jautājumi Jauniešu iniciatīvu plānošanai

Konteksts un motivācija.
Kāpēc ideja ir svarīga jauniešiem? Kāpēc šis projekts jāīsteno kā Jauniešu iniciatīva? Kāds ir projekta konteksts? Kāda ir jauniešu personīgā motivācija?

Mērķi un uzdevumi.
Kādi ir projekta mērķi un uzdevumi? Ko jaunieši vēlas sasniegt, īstenojot šo projektu? Kādas pārmaiņas tas ieviesīs un kādā veidā?

Labuma guvēji.
Kas gūs labumu no projekta? Kurus cilvēkus tas ietekmēs vistiešāk un kādu labumu tas dos? Kādi būs jauniešu pašu ieguvumi no projekta? Ko viņi paši personīgi vēlas iemācīties?

Sagatavošana.
Kādi sagatavošanās pasākumi ir jāveic, lai sasniegtu noteiktos mērķus?

Jauniešu grupas dalībnieku iesaistīšana.
Kurš un kādā veidā būs atbildīgs par projekta idejas īstenošanu? Vai visi grupas dalībnieki varēs veltīt vienādu laiku un enerģiju? Vai grupā ir viens vai vairāki līderi? Kādas ir lomas grupā? Kādus komunikācijas kanālus grupa izmantos projekta laikā?

Koučings.
Kāda ir kouča un citu atbalstītāju loma? Kad un kā viņi komunicēs? Cik patstāvīga ir grupa pirms vēršanās pēc palīdzības? Kā notiks sadarbība un komunikācija, ja projektu īstenos neformāla jauniešu grupa, kam nepieciešama atbalsta organizācija? Kā jaunieši saņems naudu un kādā veidā tiks organizēta finansiālā atskaitīšanās?

Vietējā ietekme.
Kāda būs šī projekta ietekme uz vietējās sabiedrības dzīvi? Kas vēl (personas un/vai organizācijas) jau ir iesaistījušies un vēlas palīdzēt projekta idejas īstenošanā? Kas vēl būtu nepieciešams, lai projekts sniegtu iespējami lielāku labumu vietējai sabiedrībai?

Eiropas dimensija.
Kādu pievienoto vērtību Eiropai sniedz šis projekts? Kāpēc to būtu jāfinansē ar Eiropas, nevis vietējiem līdzekļiem? Kāda ir projekta Eiropas dimensija?

Laika grafiks.
Kādas aktivitātes palīdzēs sasniegt jauniešu izvirzītos mērķus un uzdevumus? Kurš ir atbildīgs par katru no tām? Kad un kur tieši šīs aktivitātes notiks? Kādi ir termiņi?

Budžets.
Kādas ir ar projektu saistītās izmaksas? Kādi materiāli un resursi ir nepieciešami? Kādi cita veida resursi (ieguldījumi natūrā vai finansiālie) ir nepieciešami projektam un vai tie ir iekļauti budžetā?

Izvērtēšana.
Kā projekts tiks izvērtēts visā tā realizācijas laikā? Kā jaunieši pārbaudīs, vai viss ir īstenots atbilstoši plānam un, vai ir sasniegti izvirzītie mērķi? Kādā veidā tiks novērots grupas darbs, projekta ietekme uz vietējo sabiedrību un idejas attīstība?

Turpinājums.
Kāds ir iespējamais projekta turpinājums? Kuras projekta daļas vajadzētu turpināt un kādā veidā? Kādi ir tālākie soļi pēc projekta veiksmīga noslēguma?

Cerams, ka tagad Tev ir izpratne par to, kas ir un kā izskatās Jauniešu iniciatīva un kādā veidā Tu kā koučs vari iesaistīties, lai kopā ar jauniešiem veiktu šo ceļojumu. Tā kā nav identisku Jauniešu iniciatīvu, nav arī līdzīgu atbalsta pasākumu. Tomēr ir iespējams izcelt galvenos koučinga procesa posmus, kas atrodami vairumā koučinga gadījumu.

Vai esi gatavs doties pa Jauniešu iniciatīvu ceļu? Tev būs nepieciešams transporta līdzeklis. Kāpēc gan lai tas nebūtu vienkāršs „**Koučinga divritenis**"?

3.2. Koučinga divriteņa uzbūve

Koučinga divriteņa modeļa izmantošanas *(skatīt attēlu zemāk)* mērķis ir nodrošināt vadlīnijas galvenajiem koučinga procesa posmiem un palīdzēt vadīt koučinga procesu. Kāpēc mēs izmantojam tieši šāda modeļa divriteņa bildi koučinga procesa aprakstīšanai? Tu redzi, ka šim modelim ir atšķirīga lieluma riteņi: galvenais - lielais un aizmugurējais – mazais. Tieši šāda riteņu uzbūve palīdzēs mums izprast koučinga procesu, kas iekļauj šādus posmus:

- motivēšana
- iepazīšanās
- attiecību veidošana
- vajadzību un kompetenču apzināšana
- atbalsts
- izvērtēšana
- kontaktu uzturēšana un atgriezeniskā saite

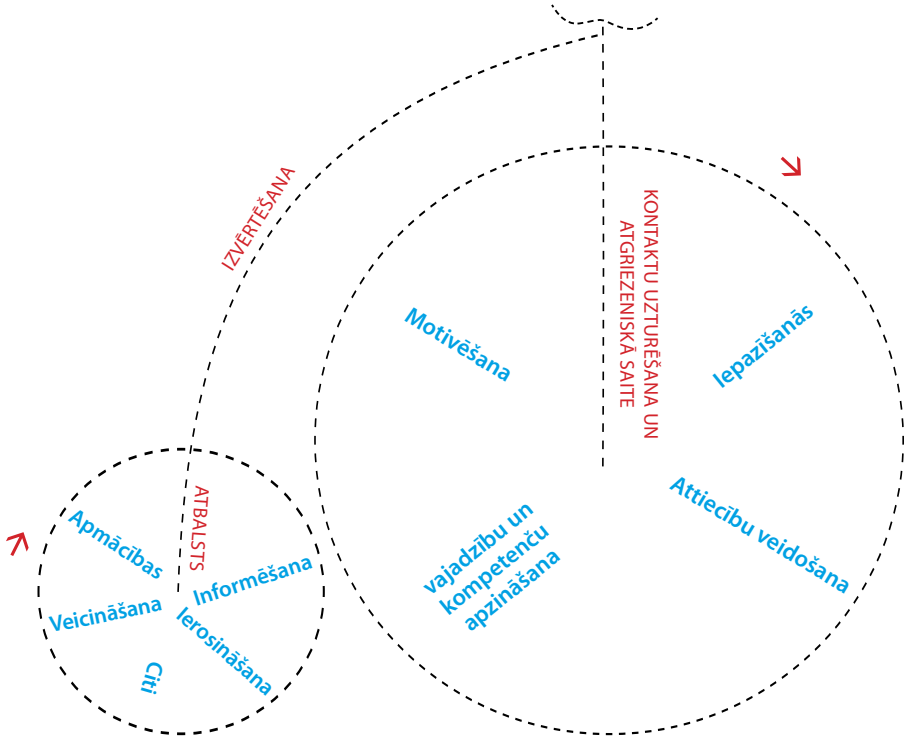
Koučinga process Jauniešu iniciatīvās notiek līdzīgi kā braucot ar šādu divriteni: abi riteņi darbojas, ietekmējot viens otra kustību. Lielais ritenis simbolizē koučinga procesa motivācijas un attiecību aspektu, kā arī grupas atsevišķu dalībnieku spēju izvērtēšanu. Savukārt mazais ritenis simbolizē koučinga atbalsta aspektu. Atbalstu var sniegt daudzos dažādos veidos, izejot no konkrētās grupas vajadzībām un kompetencēm. Mazais ritenis rāda dažādās atbalsta sniegšanas iespējas, iekļaujot:

- informēšanu
- ierosināšanu
- veicināšanu
- apmācību
- un citus

Izvērtēšana ir jāveic visa procesa laikā, katrs sniegtais atbalsts pamatīgi jāizanalizē un attiecīgi jāpielāgo koučinga stratēģija. Tagad paskatīsimies uz attēlu, kas simbolizē dažādos koučinga ceļa posmus, iekļaujot lielā riteņa *attiecību aspektus* un mazā riteņa *atbalsta iespējas*.

Koučinga divritenis

Šāda modeļa divriteņi bija vieni no pirmajiem velosipēdiem, ko ražoja 19. gadsimtā.



Kā visi šie elementi ir saistīti ar koučinga lietošanu praksē? Kas tieši notiek katrā koučinga posmā?

Pirmkārt, jauniešiem jābūt MOTIVĀCIJAI, iedvesmai un entuziasmam uzsākt Jauniešu iniciatīvu. Vēlme uzsākt šādu ceļojumu var likties aizraujoša, un sākotnēji tā pati par sevi ir pietiekama motivācija grupai, tomēr nereti problēmas var būt saistītas ar šīs motivācijas un uzmanības saglabāšanu. Šajā brīdī iesaistās koučs, lai grupu atbalstītu. Vēl viens svarīgs faktors ir indivīda motivācija un vēlme kļūt par kouču. To var radīt pieredze, apmācība un apņemšanās atbalstīt jauniešus viņu sapņu un potenciāla īstenošanā.

IEPAZĪŠANĀS posma laikā jaunieši un koučs viens otru iepazīst. Šajā posmā koučs iegūst vairāk informācijas par grupu (dalībnieku vecums, iepriekšējā pieredze, intereses, aizraušanās utt.) un par Jauniešu iniciatīvas projektu (galvenā ideja, mērķi un uzdevumi, aktivitātes utt.). Informāciju var iegūt, satiekoties ar jauniešiem, izmantojot atbalsta organizāciju(-as), finansējuma piešķīrēju vai citādi. Jauniešiem ir būtiski zināt kouča pieredzi un šī brīža nodarbošanos. Iepazīšanās posms ir tikai sākuma punkts; koučinga procesa laikā cilvēki parasti viens otru iepazīst labāk.

ATTIECĪBU VEIDOŠANAS posms vajadzīgs, lai izprastu koučinga nepieciešamību un nodrošinātu pozitīvas darba attiecības starp grupas dalībniekiem, kā arī starp grupu un kouču. Jauniešu grupai un koučam ir vērts noskaidrot savas gaidas no koučinga procesa un savstarpējo attiecību robežas. Ir noderīgi arī zināt lomas un atbildības koučinga procesa laikā. Šajā posmā var vienoties par komunikāciju, sadarbību un atbildībām, kas atvieglos savstarpējo kontaktu regulāru tālāku uzturēšanu.

Jauniešu grupas VAJADZĪBU UN KOMPETENČU apzināšanai ir nepieciešams gan laiks, gan ieguldījums. Taču šī posma laikā, novērojot Jauniešu iniciatīvas procesu, apmainoties ar informāciju jauniešu grupā, uzdodot jautājumus, vai lietojot citas metodes, koučs var apzināt gan tehniskās, gan personīgās prasmes, kuras būtu jāuzlabo un var ieteikt metodes un veidus to tālākai attīstīšanai. Šis posms pastāvīgi atkārtojas, jo Jauniešu iniciatīva pati par sevi ir samērā garš process un projekta darbības laikā var rasties jaunas vajadzības.

Lai reaģētu uz apzinātajām grupas un indivīdu vajadzībām, koučam attiecīgi jāpiemeklē dažādi ATBALSTA veidi visa projekta laikā. Vēlreiz aplūkojot mazāko riteni, atcerēsimies, ka tas simbolizē informēšanu, ierosināšanu, iedrošināšanu, apmācību un vēl citas aktivitātes. Te nav noteiktas konkrētas obligāti izmantojamās metodes. Šo koučinga procesa posmu labāk uztvert kā darbību, zināšanu un prasmju kopumu, kas ir kouča rīcībā. Tomēr lēmums, kā izmantot to vai citu metodi, lai palīdzētu jauniešiem, ir atkarīgs no kouča pieredzes un kompetences, kā arī no grupas vēlmēm.

Bez iepriekš minētajiem, koučingā ir vairāki svarīgi elementi, kas netiek izdalīti kā atsevišķi posmi, jo tie attiecas uz visu koučinga procesu kopumā. Tie ir IZVĒRTĒŠANA, KONTAKTU UZTURĒŠANA UN ATGRIEZENISKĀ SAITE.

IZVĒRTĒŠANAS posms ir paredzēts, lai atskatītos gan uz projekta, gan mācīšanās mērķiem un rezultātiem. Tas ir brīdis, lai atskatītos uz koučinga procesu kā tādu. Koučs var saņemt atgriezenisko saiti par savu darbu ar mērķi uzlabot savu sniegumu nākotnē. Var arī vienoties ar grupu, ka koučinga process notiks arī projekta turpinājuma aktivitāšu laikā, bet par to stingri jāvienojas abām pusēm – jauniešiem un koučam. Vēl vairāk – ja jaunieši ir jau tik daudz mācījušies un izbaudījuši Jauniešu iniciatīvas un koučinga pieredzi, kāpēc viņiem pašiem nekļūt par koučiem? Viņus var iedrošināt kļūt par vienaudžu koučiem citiem jauniešiem, kas vēlas attīstīt savas Jauniešu iniciatīvas. Un tad koučinga divritenis sāk ripot atkal, tikai šoreiz to vada jaunie kouči paši!

KONTAKTU UZTURĒŠANA UN ATGRIEZENISKĀ SAITE starp grupu un kouču ir nepieciešama no paša procesa sākuma līdz beigām, lai uzturētu attiecības, kā arī lai pamanītu nepieciešamos uzlabojumus. Koučinga procesa intensitāte ir atkarīga no laika daudzuma, kas tiek pavadīts kopā ar jauniešiem projekta laikā. Mēs uzskatām, ka koučam, kurš pavada vairāk laika ar jauniešiem, ir ciešākas attiecības ar viņiem un viņa atbalsts ir efektīvāks. Iespējams, tā ir, tomēr to nevajadzētu uzskatīt par absolūtu patiesību. Atceries – kad runa ir par personiskām attiecībām, *kvalitāte* bieži tiek novērtēta augstāk kā *kvantitāte*!

Sēžamies uz koučinga divriteņa 3.3.

Vai pastāv ideālais koučinga veids? Viens universāls modelis visām grupām un dažādiem Jauniešu iniciatīvu projektiem dažādās valstīs? Tas gan būtu jauki, vai ne? Pēc iepriekš lasītā, intuitīva atbilde ir „nē, tāds modelis neeksistē". Katra grupa un tēma ir tik specifiska, ka nav iespējama viena kopīga pieeja koučojot Jauniešu iniciatīvas. Protams, apkopojot Eiropā strādājošu kouču pieredzes, kā arī jauniešu specifiskās vajadzības Jauniešu iniciatīvu projektos kopumā, mēs vairāk vai mazāk varam izveidot ideālā atbalsta pamata elementus.

Bet kā jau tas ir ar vairumu mūsu dzīves ideālu, tie bieži nesaskan ar realitāti. Tos var ietekmēt konkrētā grupa, konteksts, situācija, vajadzības, laiks, sarežģītība, mērķi, motivācija utt.

Kad sākt?

Visvienkāršākā atbilde ir – tad, kad nepieciešams. Dažiem jauniešiem koučs ir nepieciešams jau no paša sākuma, iespējams, pat pirms projekta idejas. Viņiem ir vajadzīgs kāds, kad stimulētu, iedrošinātu un ļautu ieraudzīt iespējas darīt kaut ko kopā. Ja jaunieši jau ir neatkarīgi un pašorganizēti, koučs viņiem būs nepieciešams vēlākos projekta posmos, kad lietas parasti kļūst sarežģītākas.

„Koučs ir persona, kas nav tieši iesaistīta visā procesā, bet iesaistās tikai tad, kad parādās problēma un komanda nezina, kā to atrisināt."
Rasa (18), Lietuva

Ko darīt?

Līdzīga vienkārša atbilde būtu – to, kas nepieciešams. Centies veidot uzticēšanos un attiecības, jo tie ir visnozīmīgākie aspekti strādājot ar jauniešiem. Ir svarīgi būt godīgam un reālam dodot solījumus un virzoties tālāk. Ja jaunieši patiesi Tev uzticēsies, viņi jutīsies brīvi, daloties savās problēmās un dilemmās. Ieklausies sevī un esi godīgs, vērtējot savas robežas. Centies veidot drošu vidi un ļauj jauniešiem pašiem paust sev svarīgās lietas.

„Mūsu koučs tikai skatījās...un deva padomus, kā uzlabot vienu vai otru lietu""
Gintars (Gintaras) (20), Lietuva

Būt labam koučam nozīmē to pašu, ko darīt labu savā dzīvē. Koučam ir jābūt pārliecinātam, ka tam, ko viņš dara, ir jēga un nozīme. Vēl vairāk – saskaņā ar aptaujāto jauniešu viedokli, koučam nepieciešama aizrautība, regulāra pašattīstība, vēlme radīt pārmaiņas, ticība jauniešiem, pacietība, daudz sapratnes un laika, ko veltīt jauniešiem. Galvenie kouča līdzekļi ir personība un pieredze; labam koučam jāciena jaunieši un jāuzticas viņiem.

Tas šķiet diezgan smags darbs. Ko Tu kā koučs saņem pretī? Pirmkārt – gūsti prieku par sevi un savu darbu, un zināšanas par dažādību, ko iespējams radīt jauniešu dzīvē. Otrkārt, tas ir veids, kā attīstīt sevi, jo darbs ar jauniešiem ir pastāvīga mācīšanās iespēja. Tā kā mēs dzīvojam pastāvīgi mainīgā laikā, nepastāv tāda noteikta pieaugušo pasaule. Šis darbs nav vienkārša pieredzes un zināšanu nodošana jaunajai paaudzei, drīzāk tā ir mācīšanās vienam no otra un kopīga līdzdarbošanās projektos, kas tiek īstenoti tajā jomā, ko saucam par dzīvi.

3.4. Braucam ar koučinga divriteni

Kā tad jābrauc ar koučinga divriteni? Tā kā nepastāv universālas koučinga metodoloģijas, tad, iespējams, tas nebūs tik viegli kā ar īstu divriteni. Tomēr mēs dosim tādu kā instrukciju, kas balstīta uz mūsu koučinga praksi un pieredzi, lai palīdzētu Tev uzsākt šo braucienu. Tādā nolūkā vēlreiz rūpīgi izpētīsim visus posmus, kas ietverti šajā koučinga divriteņa modelī.

3.4.1 Motivēšana

„Vissarežģītākais var būt sākt kopā un pabeigt kopā"
Ilja (24), Igaunija

„Mans ideālais koučs ir persona, kas nekad nebeidz sacīt, ka „nav nekā neiespējama". Ja tu mēģini, pienāks laiks, kad tev izdosies!"
Baiba (18), Latvija

Kā jau norādījām 2. nodaļā „Koučinga spogulis", galvenais ir personas vēlme un motivācija, kuras pamatā var būt iepriekšēja pieredze, izglītība un apņemšanās atbalstīt jauniešus viņu sapņu un potenciāla īstenošanā. Ja Tu pats esi motivēts, Tu esi gatavs motivēt citus. Bet kā to izdarīt? Mēs zinām, ka tas nav vienkāršs uzdevums.

Vispirms mēģini izdibināt jauniešu motivāciju, iedvesmu un virzītājspēku uzsākt Jauniešu iniciatīvu. Noskaidro, kas viņiem patīk, kas nepieciešams, kādas lietas vai sajūtas liek viņiem justies dzīviem, kas iedvesmo kopīgi īstenot projektu, kāpēc projektam izvēlēts tieši šāds temats, kāpēc tas tiek īstenots tieši šajā viņu dzīves periodā? Nākamais izaicinājums bieži būs šīs motivācijas un uzmanības uzturēšana visā projekta laikā.

Var gadīties, ka projektā izvirzītos mērķus ir grūti sasniegt, un tāpēc jauniešiem zūd sākotnējais entuziasms. Tava loma ir uzturēt grupas motivāciju no projekta sākuma līdz beigām, izaicinot grupu atrast risinājumus uzstādīto mērķu sasniegšanai. Lūdzu, atceries, ka Tava loma motivācijas uzturēšanā var būt ļoti būtiska veiksmīgam projektam.

Kas ir motivācija?

Vienkārši izsakoties motivācija ir tā, kas liek cilvēkiem darboties. Tā mudina padarīt darbu labi gan savā, gan savu draugu, gan skolas, gan darbavietas, gan ģimenes labā. Motivēti cilvēki tiecas darīt lietas ar prieku, entuziasmu, mērķtiecīgi un saglabājot komandas garu. Parasti viņi dara visu tik labi, cik vien iespējams.

Tātad, kāpēc ir tik ārkārtīgi nozīmīgi palīdzēt jauniešiem saglabāt un uzturēt motivāciju visā Jauniešu iniciatīvas projekta īstenošanas laikā? Motivētiem jauniešiem būs vieglāk tikt galā ar izaicinājumiem un izmantot savu potenciālu, viņu pašu entuziasms būs viņu virzītājspēks. Motivācija liks viņiem justies entuziasma un enerģijas pilniem, tā liks viņiem sadarboties, risinot problēmas, uzņemties atbildību un izcili darboties.

Maslovs (*Maslow*) un Hercbergs (*Herzberg)* ir divi motivācijas teoriju autori *(atsauces sadaļā „Izmantotā literatūra"*). Ielūkosimies viņu atziņās un padomāsim, kā tās attiecas uz jauniešu motivēšanu Jauniešu iniciatīvas projektos.

Maslova teorijas pamatā ir vajadzību hierarhija. Viņš uzskatīja, ka cilvēkus motivē nepieciešamība apmierināt dažādas vajadzības:

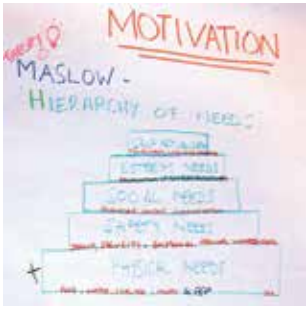
- fizioloģiskās vajadzības, piemēram, bada sajūtu, slāpes u. tml.;
- vajadzību pēc drošības, piemēram, vajadzību pēc emocionālās drošības un aizsardzības pret fiziskiem draudiem;
- piederības vajadzību, piemēram, vajadzību izveidot apmierinošas attiecības ar citiem;
- vajadzību pēc pašcieņas, piemēram, vajadzību justies pārliecinātam par sevi un saņemt atzinību par sasniegumiem;
- vajadzību pēc pašizpausmes, piemēram, vajadzību augt un attīstīties tā, lai realizētu sevi.

Hercberga teorijas pamatā ir divu veidu faktori – tie, kas *izraisa apmierinātību* un tie, kas *izraisa neapmierinātību*. Galvenais mērķis ir noteikt jomas, ko var ierindot šajās kategorijās, un tālāk strādāt, lai vairotu pirmos un samazinātu otros.
Kā jau tas bieži notiek, arī šīs teorijas ir paplašinātas, attīstītas, izmantotas, izplatītas un apstrīdētas gadu gaitā, tomēr tās vēl joprojām ir ļoti vērtīgas kā vadlīnijas, domājot par savu un par citu cilvēku motivāciju.

PAKo PADOMI

Motivācija starptautiskajās Jauniešu iniciatīvās

Starptautiskajās Jauniešu iniciatīvās spēcīgs motivators ir iespēja sadarboties ar jauniešiem no citām kultūrām un valstīm un, iespējams, pat apciemot un satikt viņus. Tajā pat laikā sadarbība ar cilvēkiem no citām kultūrām var būt izaicinājums.
Tavs kā kouča uzdevums ir palīdzēt jauniešiem piedzīvot pozitīvu sadarbību, nodrošinot starpkultūru izglītības nodarbības, kultūru daudzveidības apzināšanos utt., kas iedrošinās viņus īstenot citus starptautiskus projektus (piemēram, Jauniešu apmaiņu).



Kā rīkoties dzīvē?

Paturi prātā, ka katrs cilvēks ir atšķirīgs un līdz ar to nav perfekts Hercberga vai Maslova teoriju atspoguļojums. Lai motivētu cilvēkus, centies nodrošināt, ka koučinga process ietver iespējami daudz sekojošu elementu.

Šī tabula Tev palīdzēs **apzināt** Jauniešu iniciatīvas koučingam noderīgus **motivācijas faktorus:**

Faktori	Koučam	Jauniešiem
Droša, veselīga vide (fiziski)	Piemēram, darba vieta (birojs)	Piemēram, atbilstoša satikšanās vieta
Attīstību veicinoša emocionālā vide	Piemēram, kouča supervīzija un vadība	Piemēram, vieta sarunām, vienam otra uzklausīšanai (varbūt grupas līgums/ vienošanās), stipras grupas veidošana
Pozitīvas, uz cieņu balstītas un atbalstošas attiecības	Piemēram, konstruktīva un pozitīva atgriezeniskā saite no vadības un kolēģiem	Piemēram, atbildības uzņemšanās, kouča, sabiedrības un citu uzticības saņemšana
Reālu un sasniedzamu mērķu izvirzīšana	Piemēram, grupai un koučinga procesam veltītais laiks, savu kouča iespēju un robežu apzināšanās	Piemēram, grupas un indivīdu kompetenču apzināšanās, īstermiņa un ilgtermiņa sasniegumu apzināšana
Sasniegumi, atbildība, uzticēšanās, atpazīstamība	Piemēram, vadības novērtējums, apmaksāts darbs	Piemēram, sertifikāti, apbalvojumi, vietēja atpazīstamība (presē un citos plašsaziņas līdzekļos)

Izmanto šos modeļus un pārdomā, kādas ir Tavas motivējošās vajadzības, lai koučinga process būtu veiksmīgs. Pēc tam to pašu izdari, iztēlojoties sevi kā jaunieti: kas Tevi pamudinātu un motivētu, ja tā būtu Tava grupa un projekts? Ir svarīgi atcerēties, ka Tu esi šeit, lai koučotu grupu un projektu, pretējā gadījumā būs grūti tikt galā ar citiem demotivējošiem faktoriem.

Rezumējot, vienmēr paturi prātā trīs dažādus motivācijas līmeņus: savu motivāciju būt koučam šajā konkrētajā projektā, grupas motivāciju uzsākt šo projektu un, visbeidzot, visu iesaistīto cilvēku motivācijas uzturēšanu visā procesa laikā.

Iepazīšanās 3.4.2.

Šajā koučinga procesa posmā Tavs uzdevums ir gūt pietiekami skaidru priekšstatu par grupu, tās dalībnieku sociālajām un psihodinamiskajām īpatnībām, kā arī par viņu Jauniešu iniciatīvas projekta ideju. Tavai darbībai jāveicina uzticēšanās un drošas attiecības ne tikai grupas dalībnieku starpā, bet arī starp sevi un grupu. Kā to izdarīt? Kā vienam otru iepazīt? Kā uzzināt vairāk par projekta ideju? Kā veidot uzticēšanos, kas ir pamatā produktīvai sadarbībai, nekļūstot pārāk tuviem un nekaitējot kouča galvenajam uzdevumam – primāri būt tam, kas *pavada*, nevis *vada* Jauniešu iniciatīvas projektu.

Grupas iepazīšana

Kas ir šī jauniešu grupa, ar kuru Tu grasies strādāt? Cik daudz viņu ir? Cik ilgi viņi jau pazīst viens otru? Ko viņi dzīvē dara? Ko viņi ir darījuši kopā līdz šim? Kādā grupas procesā viņi šobrīd atrodas? Kādi ir iespējamie šķēršļi tavam koučingam, ņemot vērā jauniešu izglītības un psiholoģisko profilu?

Tā kā Tavs koučings var būt pastāvīga cīņa par pareizas pieejas atrašanu (piemēram, atrast pareizos vārdus, metodes…), kas veicinātu procesu, Tev jāiepazīst jauniešu raksturi un sociālās īpatnības kā arī varbūtējie to radītie šķēršļi. Centies gūt iespējami vairāk informācijas koučinga procesa sākumā, lai izprastu jauniešus, ar kuriem strādāsi, un varētu attiecīgi pielāgot savas darbības.

Lai palīdzētu jauniešiem pārdomāt savu paštēlu un atklāt, kas ir viņu lielākās vēlēšanās, sapņi un bailes, mēs iesakām lietot „Personīgās domu kartes" metodi. To plaši izmanto, lai ilustrētu uzdevumu, projekta ideju vai savstarpēju sakarību starp dažādiem problēmas aspektiem. Sākumā lapas vidū, cik īsi vien iespējams, jāuzraksta galvenā definīcija, ideja, problēma un tad uz tās atzariem jāpieraksta apakšproblēmas, blakus idejas vai definīcijas sastāvdaļas. Šajā metodē vidū tiek uzrakstīts cilvēka vārds (Tavs vai kāda grupas dalībnieka) un uz atzariem raksta dažādas ar šo cilvēku saistītas lietas, piemēram, „dzīves sapnis", „vēlas kļūt par", „labi izdodas", „baidās no", „pieder ģimenei" utt. Tas izskatās apmēram tā:

Personīgā domu karte

„Personīgā domu karte" ir spēcīgs pašizziņas instruments, kas ļauj arī iepazīt citam citu un organizēt uz izpratni balstītu jaunatnes darbu.

Šis iepazīšanās periods ir būtisks pamats salīdzinoši ilglaicīgām attiecībām, kas, cerams, būs produktīvas un auglīgas gan koučam, gan grupai. Šī ir kouča iespēja iepazīt galvenos spēlētājus grupā un viņu raksturus: kurš ir vadītājs, kuram ir idejas, kurš ir visvairāk aizrāvies ar projektu, kurš tam velta visvairāk, kurš ir jokdaris utt.

Turklāt atceries, ka iepazīšanās posmā jādod iespēja jauniešiem iepazīt arī Tevi. Kāda pieredze Tevi te atvedusi, kāda tipa cilvēks Tu esi, ko darīji, būdams jaunietis, kādas vērtības aizstāvi… viss, ko viņi vēlas zināt un Tu vēlies pastāstīt. Viss ir kārtībā, ja abas puses vienojas, ka tas *der* un ka jūs varat viens otram uzticēties tiktāl, lai visu uzsāktu. Taču var gadīties, ka šis ir tas punkts, kur koučings beidzas pat nesācies.

Sadaļā **„Divriteņa detaļas (3)"** atradīsi kontrollapu, kas Tev palīdzēs formalizēt iepazīšanās procesu un veidot visu Tevis atbalstīto Jauniešu iniciatīvu vēsturi.
Jaunieši netic, ka viņi var būt partneri pieaugušo pasaulē.

Jaunieši netic, ka viņi var būt līdzvērtīgi pieaugušo pasaulē

Projekta idejas iepazīšana

Kā jau iepriekš uzsvērts, Tev nav noteikti jābūt projektu jomas ekspertam. Bet labam koučam, protams, jāzina projekta būtība, tā mērķi un uzdevumi, finansiālās un organizatoriskās prasības, nepieciešamais personāls un brīvprātīgie, kā arī citi projekta vadības aspekti.

Lai gūtu skaidrāku priekšstatu par projektu un tā aktivitātēm, mēs ierosinām izmantot Lasvela *(Laswell)* „8 – K jautājumu" matricu:

Kas?	Projekta aktivitātes, to apraksts
Kāpēc?	Vajadzības, ko projekts risina, motivācija
Kam?	Mērķa grupas
Kurš?	Projekta grupa, partneri
Ar ko?	Nepieciešamie resursi, budžets
Kā?	Metodes, īstenošana
Kur?	Vieta
Kad?	Laika grafiks

Galvenā uzmanība šeit tiek pievērsta projekta idejai un atbildes uz visiem astoņiem (vai vairāk, ja nepieciešams) jautājumiem jāsniedz jauniešiem. Tas ļaus strukturēt un vizualizēt galvenos plānotā projekta aspektus un tā jau būs daļa no Tava koučinga.

Kāds varētu padomāt: „Pēc manas pieredzes *projekts ir projekts* un tādējādi no koučinga viedokļa nav īpaši svarīgi, par ko tas ir." Būtībā jau tā arī ir. Projektiem ir līdzīgi dzīves cikli, līdzīgas problēmas un līdzīgi uzdevumi jauniešiem, kas mēģina tos īstenot. Taču projekta dzīves ciklu, problēmas un uzdevumus risina dažādas jauniešu grupas. Un tādējādi, cik dažādi ir cilvēki, tik dažādi ir arī projekti. Tāpēc, ja vēlies iegūt grupas uzticību un sniegt viņiem labāko no sevis izpratnes, atbalsta un atgriezeniskās saites ziņā, ir svarīgi iepazīt grupu un projektu, cik labi vien iespējams..

PAKo PADOMI

Starptautisko Jauniešu iniciatīvu projektu ideja

- Rast kopīgu projekta idejas izpratni starptautiskajās Jauniešu iniciatīvās ir izaicinošāk kultūras atšķirību, dažādo realitāšu un apstākļu, kādos dzīvo jaunieši, pieredžu un attāluma starp jauniešu grupām, tāpat arī komunikācijas barjeru dēļ.
- Ideālā gadījumā par projekta ideju būtu jāvienojas visām iesaistītajām grupām. Taču bieži vien ideja nāk kā ierosinājums no vienas grupas. Šajā gadījumā jānodrošina pietiekami daudz vietas partneru grupu idejām un iesaistīšanās iespējām.
- Jānodrošina, ka jaunieši dalās un diskutē ar saviem partneriem par tādiem svarīgiem jautājumiem kā katra partnera izpratne par projekta ideju, iemesls, kāpēc viņi vēlas īstenot šo projektu, saistība ar vietējām realitātēm. Jāsaprot arī vai visiem iesaistītajiem partneriem ir kopīga projekta vīzija, un kāda tā ir. Ja tādas nav – vai dažādās vīzijas var tikt iekļautas kopīgā projektā un kā tikt galā ar šīm atšķirībām?
- Svarīgi apzināties, ka dažādās valstīs var būt atšķirīgi noteikumi grāmatvedībai un citiem ar finansēm saistītiem jautājumiem. Tāpēc par šiem jautājumiem būtu jāvienojas jau pašā sākumā.
- Lai nodrošinātu produktivitāti, iedrošini jauniešus informēt partneru grupas par aktivitāšu īstenošanas gaitu, laika plānu un sasniegumiem. Iespējams, ka komunikāciju var veicināt interneta dienasgrāmata vai žurnāls, sarunu istaba, forums, tikšanās tiešsaistē.
- Vēl viens veids, kā nodrošināt visu grupu ieguldījumu un piesaisti projektam, kā arī izvairīties no iespējamiem pārpratumiem, ir sadarbības līguma parakstīšana, kas iekļauj katras partnera grupas atbildības un uzdevumus.

3.4.3. Attiecību veidošana

Kad jauniešu grupa sanāk kopā, lai izstrādātu un īstenotu Jauniešu iniciatīvu, tas, kas viņus notur kopā, izņemot projektu pašu par sevi, ir grupas dinamika. Attiecību veidošana būtībā nozīmē vadīt grupas dinamiku, kas ir grupas dalībnieku mijiedarbība, kā arī Tava un grupas mijiedarbība.

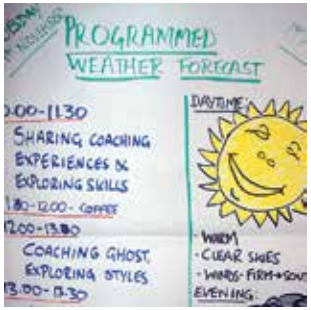
Šajā posmā būtu nepieciešams pievērst uzmanību grupas rīcības stilam. Piemēram, ar kādu grupas izturēšanos nāksies sastapties Jauniešu iniciatīvas procesa laikā? Kāds grupas vadības modelis jāpiemēro katram uzvedības stilam? Sadaļā **„Divriteņa detaļas (4)"** Tu atradīsi tabulu, kas palīdzēs apzināt dažādus uzvedības modeļus, kā arī sniegs idejas, kā uzlabot attiecības grupas dalībnieku starpā. Praksē galvenais mērķis ir nodrošināt labvēlīgu vidi projekta un grupas attīstībai. Lai tādu radītu, Tev nepieciešams attīstīt savas *novērotāja* un *komunikatora* prasmes. Tev jāspēj saprast verbālos un neverbālos signālus, jāzina, kas notiek ar katru no grupas dalībniekiem, lai panāktu no grupas labāko rezultātu un pielāgotos dažādiem komunikācijas stiliem. Tostarp, jācenšas izvairīties no negatīvām attieksmēm, kas traucē grupas dalībniekiem brīvi izteikties.

Portera modelis

Lai identificētu dažādus komunikācijas stilus un izceltu tos, kas cilvēkus iedrošina komunicēt, noderīgs var būt **„Portera modelis":**

Darbība	Padoms koučam	Paņēmiens	Kouča iespējamā reakcija
Jautāšana	Tikšanās laikā iedrošini jauniešus pārdomāt un jautāt par lietām, kas jāsasniedz vai jau ir sasniegtas. Liec viņiem uzdot jautājumus pašiem.	Pārformulē teikto. Kad kāds beidz runāt, iedrošini viņu turpināt, atkārtojot iepriekš sacīto.	„Tātad tu nedabūji plānoto līdzfinansējumu. Vai esi sev pajautājis, kāpēc tas neizdevās?"
Atbilžu meklēšana	Vispirms iedrošini jauniešus meklēt atbildes pašiem. Nesniedz viņiem gatavas atbildes, jo tādā veidā viņi nedomās paši.	Pārformulē teikto. Nebaidies no klusuma, iespējams atbildes radīsies pēc kāda pārdomu brīža.	„Tātad, kā tu saki, nebūs vienkārši panākt, lai pilsētas mērs ierodas uz šo pasākumu. Kā tev šķiet, kādā veidā viņš varētu uzzināt par jūsu organizēto pasākumu projekta sākumā?"

Darbība	Padoms koučam	Paņēmiens	Kouča iespējamā reakcija
Problēmu risināšana	Vispirms nodrošini, lai visi ieklausās citu viedoklī par problēmu. Pamudini uz diskusiju un iedrošini viņus pašus ierosināt iespējamos risinājumus. Ja nepieciešams, iesaki kādu risinājumu, bet gala lēmumu atstāj jauniešu ziņā.	Noformulē domu pretēji teiktajam. Izvērtē sajūtu, kuru, tavuprāt, otrs mēģina paust.	„Ja es saprotu pareizi, ir divi atšķirīgi viedokļi par pašreizējo situāciju. Jūs abi uzskatāt, ka jums ir taisnība un esat neapmierināti, jo jūtaties citu nesaprasti. Vai jūs abi varētu ieteikt kādu risinājumu problēmai un mēs to apspriestu visi kopā?"
Interpretēšana	Pamēģini apkopot ilgas un sarežģītas diskusijas laikā pateikto. Esi uzmanīgs ar interpretāciju, jo tā var izraisīt neapmierinātību, ja tiek pārprasta. Centies būt iespējami neitrāls.	Pārformulē un pasaki iepriekš teikto īsāk. Pieraksti un pārformulē saviem vārdiem.	„Tātad es esmu pierakstījis visu, ko jūs tikko izskaidrojāt. Es tikai vēlētos vēlreiz visu pārskatīt, lai saprastu, vai nav palicis kas neskaidrs..."
Sapratne	Esi empātisks un centies pieņemt citus tādus, kādi viņi ir. Centies neievērot aizspriedumus.	Uzklausi un pārformulē. Centies darīt tā, lai cilvēki justos brīvi un tādējādi atklātu savas iekšējās sajūtas.	„Tātad tu teici, ka tev šobrīd ir problēmas un tāpēc nevari iesaistīties projektā tādā mērā kā vēlētos …"
Viedokļa paušana	Tavs viedoklis visdrīzāk ietekmēs jauniešu viedokli, vienalga vai tas būs pozitīvs vai negatīvs. Tas, ko Tu saki, var tikt uzskatīts par pašsaprotamu.	Vienkārši nedari to!	Izvairies no šāda veida teikumiem: "Šajā jomā labāk nestrādāsim, jo vietējo sabiedrību šis projekts neinteresē…"



Centies iepazīt savu grupu, cik daudz vien iespējams. Kas viņi ir? Kādas viņiem ir problēmas? Ko viņi vēlas sasniegt savās dzīvēs? Kādas ir viņu spējas?

Šajā sakarā varam pieņemt, ka dažas sociāli psiholoģiskās prasmes cilvēku attiecību jomā palīdzēs Tev saprast grupas dinamikas procesu. Tās apvienojot ar komunikāciju prasmēm, Tu spēsi izmantot šīs zināšanas, lai palīdzētu grupas dalībniekiem sasniegt savas ieceres, tikt galā ar pārmaiņām un veiksmīgi īstenot savus projektus. Bet visbiežāk jūsu attiecību veidošanas efektivitāti ietekmēs faktori, kas saistīti ar pieredzi, Tavām spējām klausīties, novērot un veidot dialogu apvienojumā ar brīvību no aizspriedumiem un spēju tikt galā ar dažādām personībām. Turklāt drošu un uzticības pilnu attiecību izveidošana un saglabāšana kopā pavadītajā laikā dos iespēju abām pusēm – grupai un Tev – kopā mācīties un panākt personīgās attīstības procesu.

3.4.4. Vajadzību un kompetenču apzināšana

Tu jau vari iedomāties, ka Jauniešu iniciatīvas projekta īstenošanai ir viena būtiska vajadzība: finansējums. Tik tiešām – lai realizētu vairumu projekta ideju, vajadzīga nauda. Taču nauda nav vienīgā nepieciešamība; bieži vien tas pat nav būtiskākais faktors projekta īstenošanā. Kas tad vēl? Ir svarīgi saprast, kādas kompetences un dotības grupas dalībniekiem jau piemīt un kuras vēl jāattīsta, lai sasniegtu projekta mērķus. Nesatraucies, ja atklāj, ka grupai trūkst kādas būtiskas spējas, lai realizētu kādu ar projektu saistītu uzdevumu. Projekta gaitā viņiem būs iespējas tās attīstīt un Tavs kā kouča uzdevums būs palīdzēt grupai apzināt viņu pašu mācīšanās mērķus un veicināt to sasniegšanu projekta laikā.

Lai atbalstītu grupu šajā koučinga procesa posmā, pirmkārt, Tev jāzina sasniedzamais mērķis un laiks, kurā tas jāizdara (1). Tālāk jāsaprot, kādas kompetences grupai jau ir un kādas vēl nepieciešamas mērķa sasniegšanai (2). Pēdējais, bet ne mazāk svarīgais, ir apzināt ekonomiskos, strukturālos, materiālu un cilvēku resursus, kas tiks izmantoti mērķa sasniegšanai (3). Zemāk dots piemērs un shēma, ko var izmantot praksē.

Mērķis (1)	**Grupai nepieciešamās kompetences (2)**	**Grupai nepieciešamie ārējie finanšu, strukturālie, materiālu un cilvēku resursi (3)**
Elektroniska multimediju publikācija par jauniešu jautājumiem. Jāizdara 3 mēnešos.	- Tīmekļa vietnes izstrādāšanas prasmes - Žurnālistikas prasmes - Sabiedrisko attiecību prasmes - Organizatoriskās prasmes - Komandas darba prasmes - Komunikāciju prasmes	<u>Finanšu resursi</u> Nepieciešamais budžets tīmekļa vietnes izveidošanai ir 800 EUR. <u>Strukturālie resursi</u> Nodarbību telpa ar datoriem, telefonu un kopētāju. <u>Materiālie resursi</u>. Papīrs, digitālā kamera, kompaktdiski, datorprogrammas (Photoshop, Quark Xpress…) <u>Cilvēku resursi</u> Koučs, Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas (IKT) eksperts.

Kad ir apzināti sasniedzamie mērķi, nepieciešamās prasmes un pieejamie resursi (kopumā ņemot), tad ir laiks noskaidrot, kādu atbalstu Tu varētu piedāvāt.

Kopā ar jauniešiem jānoskaidro sekojošais:

(a) kādas kompetences jāattīsta, lai sasniegtu gan projekta, gan individuālos mācīšanās mērķus;

(b) kāda ir nepieciešamo kompetenču attīstīšanas stratēģija;

(c) uz ko šī stratēģija ir vērsta;

(d) satikšanās vietas;

(e) laika grafiks;

(f) atbalsta cilvēki, kas palīdzēs attīstīt nepieciešamās kompetences.

(a) Kas	(b) Kā	(c) Kam	(d)Kur	(e) Kad	(f) Ar ko
Iemācīties izveidot tīmekļa vietni	IKT eksperta organizēta apmācība, (700 EUR samaksa ekspertam) + kouča organizēta nodarbība par komandas darbu + vienaudžu apmācība sabiedrisko attiecību prasmēm	Diviem projektā iesaistītajiem cilvēkiem	Organizācijas galvenajā telpā	Pēc viena mēneša	Koučs var atbalstīt grupu IKT eksperta atrašanā

Šis ir tikai viena konkrēta projekta piemērs konkrētai grupai. Balstoties uz dažādajiem grupas identificētajiem uzdevumiem, Tu pamanīsi, ka grupas atbalstam jāpiedāvā dažādas stratēģijas.

Pēdējais, bet ne mazāk svarīgais – šī fāze var būt labs brīdis, lai apzinātu grupas un/vai indivīdu mācīšanās mērķus: kādas prasmes viņiem jau piemīt un kuras viņi vēlētos iegūt vai uzlabot projekta laikā? Uzdevumu sadalījumu var veikt saskaņā ar grupas dalībnieku esošajām kompetencēm vai saskaņā ar prasmēm, ko viņi vēlētos attīstīt. Piemēram, ja tā ir starptautiska Jauniešu iniciatīva, kur uzdevums ir izveidot un attīstīt tīmekļa vietni, var gadīties, ka šajā jomā mazāk pieredzējusi grupa vēlas uzņemties šo uzdevumu, lai attīstītu savas prasmes. Tava loma ir iedrošināt jauniešus mācīties vienam no otra un atbalstīt citam citu jaunu prasmju attīstīšanā. Vienaudžu izglītībai ir svarīga loma šajā procesā un to vajadzētu izmantot kā līdzekli, lai veicinātu jauniešu patstāvību un līdzdalību.

Jaunieļu koučings nozīmē būt viņiem blakus, būt atvērtam jaunieļu vajadzībām un problēmām. Dažreiz tas nozīmē vienkārši būt tuvumā.

3.4.5. Atbalsts

Kad ir apzinātas grupas vajadzības projekta īstenošanai, Tev jāizvērtē savas kompetences, lai atbalstītu indivīdus un grupu. Jauniešu iniciatīvas procesa laikā varētu būt nepieciešamas specifiskas prasmes, lai varētu apmierināt specifiskās jauniešu vajadzības. Galvenās ir:

Informēšana

„Es vēlētos kouču... kas dalītos ar mani savās idejās un zināšanās..."
Mirjama (Miriam) (17), Malta

Iespējams, ka kādā koučinga procesa brīdī jaunieši lūgs konkrētu, ar projekta īstenošanu saistītu informāciju, piemēram, dažādus ar projekta vadību saistītus jautājumus vai finansētāju kontaktinformāciju. Tev nav noteikti jābūt ekspertam šajās jomās; svarīgākais ir reaģēt vispār. Nezināt nav kauns. Izmanto savas kompetences, lai palīdzētu jauniešiem atrast informācijas avotus un lēmumu, izmantot tos vai nē, atstāj viņu pašu ziņā.

Ierosināšana

„Es negribētu, ka koučs sniedz man gatavas idejas, drīzāk lai mobilizē mani domāt pašai, attīstīt manas prasmes. Neuzspiest savu risinājumu, jautāt man, kā es redzu lietas..."
Marija (Maria) (20), Polija

Tas nozīmē radīt jauniešiem iespējas pašiem meklēt atbildes un risinājumus sarežģītākām un smagākām situācijām. Tā var būt padomu došana, kas balstīta uz iepriekšējo pieredzi. Tava loma ir kopā ar jauniešiem noskaidrot situāciju un apzināt visas lēmumu pieņemšanas iespējas. Te var arī uzsvērt iespējamās katra viedokļa, motīvu sekas, lai viņi varētu pieņemt galīgo lēmumu. Pats būtiskākais tomēr ir, lai jaunieši paši pieņemtu gala lēmumu, kaut arī dažreiz tas nesakrīt ar kouča viedokli.

Veicināšana

Koučinga procesa laikā Tev var palūgt vai Tu pats vari nolemt uzņemties veicinātāja lomu. Tā var būt noderīga, kad esi atbildīgs par darba procesa strukturēšanu, savukārt, jauniešu grupa nodrošina procesa saturu. Šo pienākumu var nākties pildīt tikšanās laikā, plānošanas vai izvērtēšanas procesā vai konfliktu risināšanas laikā. Šajā ziņā veicināšana nozīmē arī zināma tempa

ievērošanu. Tu vari izmantot dažādas pieejas vai metodes: uzdot specifiskus jautājumus, veidot vizuālas piezīmes, veikt grupas radīto rezultātu kopsavilkumu. Ir svarīgi būt iespējami neitrālam, neiejaukties saturā, paliekot atbildīgam tikai par procesa strukturēšanu.

Apmācība

Lai uzlabotu grupas sniegumu, Tu vari arī organizēt apmācību vai piedāvāt apmācību iespējas. Apmācību mērķis var būt saistīts ar personīgo attīstību (piemēram, pašapziņa, laika vadība, plānošanas prasmes…), grupas sniegumu uzlabošanu (piemēram, komandas darbs, uzdevumu un atbildību sadale, konfliktu vadība…), vai arī ar kādu konkrētu tematu (piemēram, starpkultūru izglītība, dzimumu jautājumi…). Apmācības vari vadīt pats vai Tevis ieteikti apmācību vadītāji (apmācību iespējas institūcijās, asociācijās, uzņēmumos…).

Citas

Bez jau nosauktajām kompetencēm ir vēl daudzas citas lomas un prasmes, kuras Tu varētu pielietot koučinga procesa laikā. Tās ir mazāk konkrētas, bet tikpat svarīgas koučinga sastāvdaļas. Piemēram, „vajadzību analizētājs", „novērotājs", „izaicinātājs", „komandas darba veicinātājs", „animators" utt. Sadaļā **„Diviteņa detaļas"(5)** atradīsi paņēmienus, kas Tev palīdzēs izvērtēt savas personīgās attieksmes, zināšanas un prasmes kā koučam, kas atbalsta Jauniešu iniciatīvas projektu.

„Īstenojot Jauniešu iniciatīvu, grūtākais man un manai grupai bija tikt galā ar atšķirīgajām interesēm un grupas dažādību."
Sonja (Sonia) (27), Portugāle

„Apmācība un sagatavošana būtu palīdzējusi mums īstenot projektu labāk nekā mēs to izdarījām."
Vitass (Vytas) (22), Lietuva

Ko dara koučs?

- palīdz izmainīt jauniešu pasaules redzējumu, lai atklātu jaunas darbības iespējas;
- palīdz jauniešiem apzināties viņu patiesās intereses un spējas;
- klausās, jautā, novēro un izvērtē;
- apzina jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi un plāno, kā tos veikt;
- ir kopā ar jauniešiem attīstības procesā, motivējot un izaicinot viņus sasniegt savus mērķus;
- strādā ar jauniešiem, lai rastu atbildes uz viņu jautājumiem un bažām;
- atklāj pieejamās iespējas, kā arī padara redzamus sasniegtos rezultātus;
- uzdod spēcīgus, domas raisošus jautājumus, kas skar jauniešu radošumu un gudrību.

PAKo PADOMI

3.4.6. Izvērtēšana

Izvērtēšana ir būtiska koučinga sastāvdaļa. Tā ir pārliecināšanās par veiksmīgu projekta gaitu visos tā dažādajos posmos, palīdzība, pieņemot lēmumus attiecībā uz nepieciešamajiem uzlabojumiem, tāpat secinājumi, vai koučings atbilst grupas vajadzībām. Ne pret vienu no šīm lietām nevar izturēties nevērīgi. Ja runājam par jauniešu personīgo attīstību, izvērtēšana nodrošina iespēju izvirzīt mācīšanās mērķus katram projektā iesaistītajam jaunietim (arī pašam koučam), konkrētos brīžos pārskatīt šos mērķus un beigās izvērtēt, kādas zināšanas, prasmes un kompetences ir iegūtas visa procesa laikā.

Jauniešu iniciatīvas izvērtēšanas laikā jāņem vērā trīs savstarpēji papildinoši elementi: grupa, projekts un koučings. Katram šim elementam ir viens galvenais, vispārējais mērķis: apzināt robežas un uzlabojumu nepieciešamību un pievērst uzmanību pozitīviem sasniegumiem. Šādā veidā Jauniešu iniciatīvu var pastāvīgi uzlabot gan projekta aktivitāšu, gan koučinga stratēģijas ziņā.

Protams, ir nepieciešama arī gala izvērtēšana, kurā tiktu novērtēti visi Jauniešu iniciatīvas aspekti un noslēgts koučinga process.

Kam nepieciešama izvērtēšana?

Jauniešiem, Tev, finansētājiem, atbalsta organizācijām, vietējiem un/vai starptautiskajiem partneriem, sponsoriem, pašvaldībai, pat vietējai sabiedrībai. Ja zināsi, kam tiek izstrādāts šis novērtējums, Tev būs vieglāk noteikt vispiemērotāko tā izstrādes metodi. Ja jau no projekta sākuma tiek uzsvērta izvērtēšanas stratēģijas nepieciešamība (apzināti konkrēti brīži izvērtēšanai, izvēlētas metodes utt.), tas palīdz uzlabot projekta stratēģijas un nākotnes plānošanu. Izvērtēšana palīdz uzskatāmi parādīt, kā tiek iztērēti publiskie un/vai privātie līdzekļi.

Kad un kāpēc jāizvērtē?

Lai arī izvērtēšana bieži tiek ieplānota koučinga procesa beigās, tai patiesībā vajadzētu norisināties nepārtraukti, lai nodrošinātu pastāvīgu atgriezenisko saiti. Iedomājies, ka Tu veic ļoti garu ceļojumu ar divriteni: Tu vari braukt bez apstājas līdz pat galapunktam, apstājoties tikai brīžos, kad atgadās kāda ķibele, piemēram, saplīst riepa; bet vari arī vairākkārt apstāties, lai pārbaudītu, vai viss ir kārtībā ar gaisu riepās, paša veselību utt.

Ciktāl tas saistīts ar izvērtēšanu, Tavs uzdevums ir apzināt izvērtēšanas brīžus un metodes, balstoties uz grupas, Tavām kā atbalsta personas, organizācijas un finansētāja vajadzībām.

Turklāt būtu labi ar jauniešiem apspriest izvērtēšanas nepieciešamību un nozīmību. Zemāk piedāvātā tabula palīdzēs apzināt dažus izvērtēšanai piemērotus brīžus, kā arī izprast to nozīmību.

Kā redzi, izvērtēšana ir nepieciešama visa koučinga procesa laikā un tādējādi to nevar uztvert kā atsevišķu posmu. Labumu no regulāras izvērtēšanas gūsi gan Tu, gan jauniešu grupa, jo tiks apzinātas un risinātas procesa un projekta ikdienas vajadzības. Izvērtēšana var notikt noslēguma sesiju, tikšanās, ikdienas diskusiju par projektu laikā, kā arī sniedzot regulāru atgriezenisko saiti. Tā ļaus novērtēt koučinga procesa veiksmes un neveiksmes.

Sākotnējā izvērtēšana	Tiek veikta koučinga procesa sākumā	Šīs izvērtēšanas mērķis ir izanalizēt, vai projektā izvirzītie uzdevumi un plānotās aktivitātes palīdzēs sasniegt projekta galveno mērķi, kā arī noskaidrot, vai uzdevumi un aktivitātes ir reāli, sasniedzami, izmērāmi. Tā ir iespēja noskaidrot grupas, indivīdu un kouča mācīšanās mērķus.
Vidustermiņa izvērtēšana	Tiek veikta koučinga procesa vidū	Šīs izvērtēšanas mērķis ir noskaidrot, vai mērķis un līdzekļi tā sasniegšanai ir atbilstoši. Tā arī ļaus pielāgot koučinga pieeju saskaņā ar izvērtēšanas rezultātiem, sasniegumiem, izaicinājumiem projekta un procesa norises vidū. Turklāt tā ir iespēja apzināt un atzīmēt jau sasniegtos mērķus.
Gala izvērtēšana	Tiek veikta koučinga procesa beigās	Šīs izvērtēšanas uzdevums ir saprast, vai sasniegti sākotnēji izvirzītie mērķi, izpildīti uzdevumi un aktivitātes. Tā nodrošina iespēju izvērtēt projekta efektivitāti, noderīgumu un nākotnes ietekmi ilgtermiņā. Šajā izvērtēšanā jānodrošina atgriezeniskā saite par koučingu un par ietekmi uz jauniešiem (piemēram, jauniegūtās prasmes).
Turpinājuma izvērtēšana	Tiek veikta noteiktā laikā pēc koučinga beigām	Šīs izvērtēšanas mērķis ir novērtēt ilgtermiņa mācīšanās, attīstības un koučinga pieredzes un projekta ietekmi. Tā ir iespēja atklāt sasniegumus pēc projekta, kā arī prasmes un kompetences, kuras var nodot citiem un kuras var tikt izmantotas turpmāk.

Pastāvīgā izvērtēšana. Tiek veikta visa koučinga procesa laikā

Kas būtu jāizvērtē?

Mēs esam apzinājuši trīs Jauniešu iniciatīvas projekta jomas, kas noteikti būtu jāizvērtē: projekta process, koučinga process un mācīšanās process. Tālāk mēģināsim izprast, ko nozīmē visu šo jomu izvērtēšana un šīs rokasgrāmatas pielikumā piedāvāsim dažus instrumentus un metodes.

1 – projekta procesa izvērtēšana

Lai izvērtētu projektu, vispirms nepieciešams izvērtēt esošā brīža situāciju (**starta punkts**); tad nolemt, kādus mērķus Tu vēlētos sasniegt konkrētā laikā (**t**); pēc tam izvērtēt situāciju pēc kāda laika (**t+1**); un beigās izvērtēt atšķirību starp šo situāciju un **starta punktu** sākotnēji izvirzītā projekta mērķa ietvaros.

Lai to izdarītu, nepieciešams atsaukties uz rādītājiem – elementiem, kas ļauj izmērīt kvalitātes un kvantitātes atšķirības. Piemēram, ja mērķis ir bijis palielināt labumu guvušo cilvēku skaitu, tad pavisam vienkāršs rādītājs varētu būt cilvēku skaits, kas piedalījušies aktivitātē. Tomēr mērķi

bieži vien ir daudz sarežģītāki (piemēram, uzlabot sabiedrības izpratni par vides jautājumiem), līdz ar to arī daudz sarežģītāk ir apzināt, īstenot un pēc tam izmērīt atbilstošos rādītājus.

Lai novērotu projekta procesu, nepieciešams organizēt tikšanās ar jauniešiem, no kurām dažas var veltīt projekta attīstībai, savukārt, dažas var būt kā iespēja nenovirzīties no mērķa. Pateicoties nepārtrauktai atgriezeniskai saitei plānotajās tikšanās reizēs, Tu vari veicināt sadarbību grupā un palīdzēt tai virzīties tālāk projekta īstenošanā. Tikšanās var kalpot arī kā brīdinoši signāli saistībā ar projekta procesa galvenajiem punktiem. Šīs nepārtrauktās izvērtēšanas rezultātā var būt nepieciešams veikt dažādas izmaiņas, kuras var identificēt, izmantojot SVID analīzi (šīs metodes aprakstu meklē sadaļā → „Divriteņa detaļas" (6)). Atceries –vienalga, kuru metodi Tu izvēlēsies lietot, svarīgi ir izvērtēšanas procesā aktīvi iekļaut grupu.

Sadaļā → „Divriteņa detaļas" (7-8) atradīsi dažas anketas, kas varētu palīdzēt ievākt informāciju par projektu un grupu tikšanās laikā.

2 – koučinga procesa izvērtēšana

Apzinot rādītājus, kas Tev palīdzēs pielāgot koučinga stratēģiju, ir būtiski izmantot pareizos instrumentus. Tomēr jāatzīst, ka šādu burvju instrumentu nav; ir tikai vienkārši veidi, kā pamanīt apslēptos faktorus vai uzreiz nepamanāmos aspektus, kas reizēm tiek simulēti vai nav ārēji pamanāmi, piemēram, sajūtas, motivācijas zaudēšana, labsajūta vai pielāgošanās utt.

Koučinga procesa izvērtēšanai vajadzētu būt atklātai un interaktīvai. Tās mērķis ir uzsākt diskusiju par kaut ko, kas vēl ar grupu nav pārrunāts, piemēram, grupas biedru tikšanās efektivitāte, attiecības ar Tevi, Tava pieejamība, Tava loma un iesaistīšanās projektā, Tevis izmantotās grupas atbalsta metodes, izvērtēšana utt.

Lai veicinātu diskusiju, vari izmantot dažus ievadteikumus, kas jauniešiem jāpabeidz balstoties uz savām sajūtām, viedokļiem vai ieteikumiem. Piemēram, „es jūtos...", „es esmu laimīgs...", „man nav...", „es ierosinu...", „es vēlētos...", „man nepatīk..." u.tml. Vai arī tādus kā: „trīs lietas, kas man visvairāk patīk ir...", „trīs lietas, kas man vismazāk patīk...". Ja vēlies izmantot šo metodi, tās apraksts ir iekļauts sadaļā → „Divriteņa detaļas" (9-10).

3 – mācīšanās procesa izvērtēšana

Bieži vien pēc projekta pabeigšanas mēs izvērtējam tā rezultātus, tas ir, vai ir sasniegti sākotnēji izvirzītie mērķi, taču nepievēršam pietiekamu uzmanību tam, ko dalībnieki ir iemācījušies, gūstot šādu pieredzi (neatkarīgi, vai projekta rezultāti ir pozitīvi vai nē). Gadās, ka pārāk lielu uzmanību pievēršam projekta rezultātiem un ne tik daudz (vai vispār nē) procesa attīstībai. Tomēr mūsu pieredze rāda, ka neatkarīgi no tā, vai projekts bijis veiksmīgs vai nē, vienmēr ir mācīšanās rezultāti, kurus nedrīkst ignorēt vai pārāk zemu novērtēt. Mācīšanās rezultāti ir uzskatāmi par personīgās izaugsmes pieredzi, un tas jāņem vērā, novērtējot projekta sasniegumus.

Mācīšanās procesa izvērtēšanu var iedalīt divās daļās: grupas dalībnieku mācīšanās un Tava kā kouča mācīšanās. Jauniešu iniciatīvas projektā gūto pieredzi un prasmes parasti sauc par pamata vai citiem nododamajām prasmēm, un tās iekļauj darbu komandā, pašapziņu, komunikāciju, problēmu risināšanu, patstāvību, spēju pielāgoties. Lai arī grūti izmērāmas, to nozīme ir nenovērtējama, tostarp profesionālajā karjerā.

Sadaļā → „Divriteņa detaļas" (11) Tu atradīsi to rādītāju sarakstu, kuri apstiprinās Tavus novērojumus par grupas dalībnieku personīgo attīstību. Tie atbilst kouča izvirzītajiem mērķiem, tādiem kā: attīstīt motivāciju un entuziasmu, iedrošināt, attīstīt patstāvību, celt pašcieņu, mainīt sociālo uzvedību, attīstīt pilsoniskās prasmes utt.

Ja vēlies, lai jaunieši izvērtē paši sevi, piemēram, savu pašcieņu vai spēju sadarboties ar citiem, vari izmantot „Pašvērtējuma anketu", kas atrodama sadaļā → „Divriteņa detaļas" (12). Metodes mērķis ir noteikt jauniešu spēcīgās un vājās vietas, kas projekta īstenošanas gaitā var kalpot par personīgās izaugsmes mērķiem.

Lai apzinātu projekta laikā gūto mācīšanās pieredzi, kā arī, lai garantētu projektā izvirzīto mērķu sasniegšanu, būtiska procesa sastāvdaļa ir vidustermiņa un gala izvērtēšana. Kāda ir Tava kā kouča loma tajā?

Vai koučs var sniegt savu viedokli un atgriezenisko saiti? Kāpēc ne? Dažās valstīs kouča loma tiek saistīta arī ar daudz konkrētāku prasmju un kompetenču apzināšanas procesu, kurā jauniešiem noteikti nepieciešams atbalsts un atgriezeniskā saite. Lai atspoguļotu jauniešu pieredzi un izaugsmi, kas gūta, īstenojot Jauniešu iniciatīvas projektu, ir izveidots *Youthpass*, kas palīdz ES programmas "Jaunatne darbībā" atbalstīto projektu dalībniekiem aprakstīt, ko viņi ir darījuši un iemācījušies. (Vairāk informācijas – sadaļā → „Divriteņa detaļas"(13)). Tas var būt vērtīgs instruments iegūtās mācīšanās pieredzes atzīšanai un apstiprināšanai.

Rezumējot uzsvērsim, ka izvērtēšana ir konstruktīvs un nepārtraukts process, kas jāuztver pozitīvi. Tas parāda projekta dinamisko būtību un atbilstošās darbības (iespēju pielāgot projektu, sniegt informāciju par projektu un tā rezultātiem...). Tā var palīdzēt stiprināt Tavu un jauniešu grupas sadarbību (vairot uzticēšanos, stiprināt komandas darbu...), kā arī gūt iespējami daudz no prasmēm (dalīties ar tām, atpazīt tās...).

„Koučam jāizceļ mūsu projekta trūkumi, tāpēc ka dažreiz cilvēki, kas tik ļoti ir iesaistījušies, neanalizē savas darbības".
Kadrija (Kadri) (18), Igaunija

Koučinga divritenis starptautiskajās Jauniešu iniciatīvās

PAKo PADOMI

Projektos ar starptautiskiem partneriem ↘ IEPAZĪŠANĀS ar citām projektā iesaistītajām grupām var būt sarežģīts un laikietilpīgs process, bet tas ir ļoti nozīmīgs labas sadarbības nodrošināšanai. Būtu labi zināt arī par kouču(-iem), kas strādā ar partneru grupām, ja tādi ir, lai kopīgi plānotu koučinga stratēģijas. Ja partneru grupas nav iepriekš tikušās, Tu varētu ierosināt organizēt tikšanos pašā projekta sākumā, kurā piedalītos 2-3 projekta līderi no katras partneru valsts. Tā būtu iespēja iepazīt citu organizāciju pieredzi un vietējā mēroga aktivitātes, kā arī nodrošinātu visu partneru vienādu izpratni par projekta ideju. Pārrunājiet sekojošus jautājumus: „Kāpēc viņi vēlas īstenot šo un nevis kādu citu projektu?", „Kāda ir saistība starp projekta ideju un viņu vajadzībām un interesēm?", „Kāda ir saikne starp projekta aktivitātēm un viņu vietējām sabiedrībām?"

↘ ATTIECĪBU VEIDOŠANA starptautiskos projektos aizņem vairāk laika, jo kopā strādā dažādu valstu un kultūru grupas. Strādājot lielākā komandā, ir labi zināt iesaistīto partneru gaidas saistībā ar projektu, savstarpējo starptautiskās komandas sadarbību, koučinga stratēģiju un pieejamību. Ar citiem iesaistītajiem partneriem būtu jāsazinās regulāri un jāuzstāda reāli mērķi grupu atbalstam, ja nepieciešams. Esiet godīgi pret saviem partneriem, kad apspriežat jūsu koučinga robežas gadījumos, ja partneru grupām nav paredzēts kouča atbalsts.

↘ VAJADZĪBU UN KOMPETENČU APZINĀŠANAS procesā jāņem vērā dažādās projektā iesaistīto valstu realitātes un konteksti. Projekta idejas radīšana kopā ar citām valstīm var sagādāt daudz prieka, bet tās realizēšana saskaņā ar dažādajām vajadzībām un interesēm var būt izaicinājums. Iedrošini savus jauniešus iepazīstināt partnerus ar savas grupas specifiskajām vajadzībām, kā arī apzināt kopējās grupas vajadzības. Palīdzi viņiem apzināt partneru kompetences un meklēt vienaudžu izglītības iespējas partneru grupu starpā.

Kad nonākam pie starptautiskas Jauniešu iniciatīvas ↘ ATBALSTA, viens no galvenajiem punktiem ir komunikācija ar partneru grupām. Komunikācija nenotiek pati par sevi; tā ir jāiedrošina un jāvada. Šajā ziņā Tu vari palīdzēt grupai attīstīt komunikāciju stratēģiju kopā ar partneriem: „Kad mēs komunicēsim?", „Kā mēs komunicēsim?", „Par ko mēs informēsim viens otru?", „Kurš to darīs?" Regulāra elektroniskā sarakste, virtuālās tikšanās forumos, par komunikāciju atbildīgā cilvēka iecelšana katrā grupā, komunikācijas laika plāna izveidošana – tie visi ir noderīgi instrumenti, lai uzlabotu komunikāciju starp partneru grupām.

Saistībā ar ↘ IZVĒRTĒŠANU būtiski nodrošināt divu dažādu aktivitāšu līmeņu izvērtējumu: vietēja mēroga aktivitātes partneru valstīs un starptautiskās aktivitātes.

Tev jāiedrošina grupa izvērtēt starptautiskās komandas darbu. Vai komunikācija bija efektīva? Vai visas grupas jutās piederīgas? Ko jūs mācījāties viens no otra? Jūs varat pārrunāt arī

grupas sapratni par starpkultūru attiecībām pirms un pēc šīs starptautiskās pieredzes. Projektā var paredzēt gala izvērtēšanu, kurā piedalās visi iesaistītie partneri. Tā var būt ne tikai iespēja izvērtēt projektu, bet arī nosvinēt sasniegumus kā komandai un varbūt arī plānot turpinājuma aktivitātes un nākotnes sadarbību.

Kontaktu uzturēšana un atgriezeniskā saite 3.4.7.

Papildus visiem iepriekš aprakstītajiem pamata elementiem, kā motivēšana, iepazīšanās, attiecību veidošana, vajadzību un kompetenču apzināšana, atbalsts un izvērtēšana, ir noteikti uzdevumi un aktivitātes, kas Tev kā Jauniešu iniciatīvas projekta koučam jāveic pastāvīgi, tas ir, visa koučinga procesa laikā. Šie uzdevumi ir saistīti ar regulāra kontakta uzturēšanu ar jauniešu grupu, kā arī ar atgriezeniskās saites sniegšanu un saņemšanu visā Jauniešu iniciatīvas īstenošanas laikā.

Kontaktu uzturēšana iekļauj Tavu un grupas nepārtrauktu komunikāciju un informācijas apmaiņu. Tev ir svarīgi iegūt aktuālāko informāciju par situāciju grupā, projekta attīstību, problemātiskajiem jautājumiem, kas radušies jauniešiem projekta īstenošanas laikā. Jauniešiem, savukārt, ir svarīgi zināt Tavu pieejamību, ja rodas vajadzība pēc koučinga.

Runājot par **atgriezenisko saiti**, ir svarīgi radīt vidi tās saņemšanai un sniegšanai gan jauniešiem, gan Tev kā koučam. Jauniešu iniciatīvas procesa vērošana no malas Tev var dot iespēju sniegt grupai un indivīdiem savus novērojumus par projekta procesu, viņu mācīšanās un citām vajadzībām, tādējādi veicinot izpratni par notiekošajiem procesiem un iespējām tos uzlabot. Tajā pašā laikā Tu vari izmantot jauniešu sniegto atgriezenisko saiti savas kouča darbības pilnveidošanai.

Lai atgriezeniskā saite būtu iespējami produktīva un noderīga, atceries, ka tai jāpalīdz cilvēkam(-iem), kas to saņem. Lai būtu noderīga, tai jābūt tādai, ka persona vai grupa saprot informāciju, spēj to pieņemt un pielietot. Pārliecinies, ka Tevis dotā atgriezeniskā saite kalpo tikai konkrētās personas(-u) nevis Tavām paša vajadzībām, citādi var izveidoties vērtējumu saņemošās grupas aizsargreakcija un rezultātā viņi nevēlēsies neko mainīt projekta procesā.

„Koučam jāprot konstruktīvi kritizēt. Es negribētu, ka koučs izsaka kritiku bez jebkādiem uzlabojumu ierosinājumiem."
Palmirs (Palmir) (23), Dānija

PAKo PADOMI

Kā sniegt atgriezenisko saiti?

- 1. Atgriezeniskā saite jāsniedz par konkrētām, novērojamām darbībām vai uzvedību un par to ietekmi uz projekta procesu un rezultātiem.
- 2. Savu izpratni, reakciju un viedokli par projekta procesu vai par konkrētām grupas dalībnieku rīcībām nedrīkst pasniegt kā faktu.
- 3. Nodrošini to, lai Tava atgriezeniskā saite attiecas nevis uz jauniešu grupu vai konkrētiem tās dalībniekiem, bet uz konkrētu darbību, uzvedību vai rezultātu.
- 4. Ja Tava atgriezeniskā saite ir saistīta ar kāda sniegumu, tai jāietver diskusija par *augstākajiem* un *zemākajiem* snieguma punktiem, kā arī par konkrētām darbībām, kas sekmē vai ierobežo maksimāli kvalitatīvu sniegumu.
- 5. Diskutējot par problemātiskām lietām, Tev jāmēģina iedrošināt grupu atrast veidus snieguma uzlabošanai, un, ja nepieciešams, pašam jāsniedz ierosinājumi. Diskusijas laikā var izstrādāt procedūras vai aktivitāšu plānus risinājumu atrašanai.
- 6. Tavai atgriezeniskai saitei jābūt vērstai uz iespējamiem uzlabojumiem un tādējādi tai jābūt vērtējošai, nevis tikai aprakstošai. Neskatoties uz to, ir svarīgi izvairīties no vienkāršotiem vērtējumiem, tādiem kā *labs* vai *slikts* un jānosaka skaidri vērtēšanas kritēriji.
- 7. Atgriezeniskai saitei jābūt saistītai ar tām lietām, pār kurām grupai/atsevišķiem tās dalībniekiem ir kontrole; tā var ietvert norādes uz to, kā šis vērtējums ir izmantojams, lai uzlabotu esošos pasākumus vai plānotu iespējamās alternatīvas.
- 8. Izvairies no vārdiem, kuri raisa emocionālas reakcijas un aizstāvību. Ja saskaries ar šādu reakciju, necenties pārliecināt jauniešus, skaidrot iemeslus vai sniegt papildu paskaidrojumus, bet gan pievērs uzmanību tam, kā šo reakciju mazināt.
- 9. Atgriezeniskā saite jāsniedz tā, lai grupa/atsevišķi tās dalībnieki saprastu, ka viņi ir noderīgi un ka viņi drīkst būt atšķirīgi.
- 10. Atgriezeniskā saite parasti ir visefektīvākā, ja tiek sniegta iespējami ātrāk pēc notikuma, lai gan dažus personas snieguma aspektus labāk pārrunāt personiski.

Bet kā nodrošināt **kontaktu uzturēšanu** un **atgriezeniskās saites sniegšanu** visa procesa laikā? Pamata noteikums – koučings notiek kouča un jauniešu tikšanās laikā. Tikšanās parasti notiek kouča izvēlētā vietā. Tā var būt arī Tava pamatdarba vieta. Ieteicams tikties ar jauniešiem regulāri, visā projekta aktivitāšu īstenošanas laikā, lai redzētu projekta attīstību. Visas tikšanās reizes sniedz Tev iespēju palīdzēt grupai ievērot tos noteikumus, par kuriem tā ir kopīgi vienojusies (precizitāte, projekta laika grafika ievērošana u.tml.).

Svarīgi, lai tikšanās būtu neformālas un lai koučs nešķistu pārāk oficiāla persona. Tām ir jānotiek tāpēc, ka var rasties nepieciešamība pārdefinēt kritērijus, paskaidrot savu lomu, pārbaudīt, vai jaunieši ir efektīvi sasnieguši projektā uzstādītos mērķus. Tu to vari darīt, vienkārši

noorganizējot tikšanos savā birojā, ja Tev tāds ir, vai jebkur citur, tās laikā noskaidrojot projekta attīstību. Tu vari izmantot oficiāla izskata dokumentu mapi ar grupas un projekta nosaukumiem uz tās. Šī administratīvā rakstura nianse nav tikai šovam, tā ir efektīva koučinga svarīga sastāvdaļa. Tavas projekta mapes saturs ir regulāri jāatjauno, ietverot informāciju par grupas attīstību, laika grafiku un veicamajiem uzdevumiem.

Šīs tikšanās reizes ir iespēja saņemt atgriezenisko saiti no grupas, atgādinot viņiem, kas notika pirmajā tikšanās reizē, kad jūs – koučs un grupa – vienojāties kopīgi uzsākt šo ceļojumu Jauniešu iniciatīvā. Ja šo vienošanos noformējāt līguma formā, būs vieglāk uz to atsaukties un varbūt pārdefinēt Tavu lomu vai, drīzāk, jauniešu lomas un atbildības!

Atceries, ka tikšanās ar grupu var būt iespēja vadīt grupas dinamiku, kā arī veicināt grupas saliedētību. Tostarp Tev jātiecas celt viņu pašapziņa, jāpalīdz tikt galā ar strīdīgiem jautājumiem, ja tādi ir, un jāvērš uzmanība uz pozitīviem faktoriem projekta grupā un apkārtējā vidē.

„Koučam jāpalīdz, nodrošinot informāciju, atbalstot, sniedzot padomu.. es vēlētos regulāras tikšanās ar kouču."
Vitass (Vytas) (22), Lietuva

Koučinga tikšanās

Kādu lomu uzņemties?

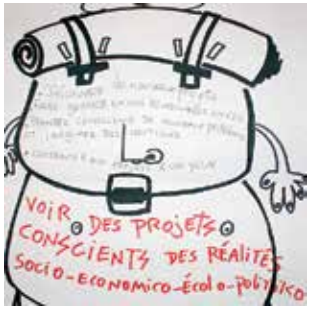
- izvirzi katras tikšanās mērķi;
- veicini diskusiju starp grupas dalībniekiem, uzdodot jautājumus, ierosinot u.tml.;
- uzdod jautājumus un ļauj dalībniekiem atbildēt;
- uzturi diskusijā „kārtību";
- „ievies kārtību" grupā, ja nepieciešams;
- palīdzi izprast tavas iejaukšanās nozīmi, ja tā ir neskaidra;
- laiku pa laikam veic runātā vai izdarītā kopsavilkumu;
- nodrošini grupas iesaistīšanos uzdevumu plānošanā un pienākumu sadalē;
- necenties aizkavēt atšķirīgu viedokļu paušanu vai iespējamos konfliktus. Virzi diskusiju uz noteikto sanāksmes mērķu sasniegšanu un pārliecinies, ka šīs domstarpības neapdraud sanāksmes norisi.
- seko, lai tikšanās noritētu raiti;
- apkopo tikšanās rezultātus, beigās veic nelielu izvērtējumu.

PAKo PADOMI

Kādu attieksmi izmantot?

- uzmanīgi ieklausies visos grupas dalībniekos;
- respektē idejas un indivīdus;
- no sākuma centies saprast citus un tikai pēc tam centies panākt to, ka saprot Tevi;
- dod iespējas grupā apspriest dažādus viedokļus;
- centies izvairīties no aizspriedumiem par cilvēkiem un viņu viedokļiem.

3.5. Izaicinājumi ceļā



Izaicinājumi un problēmas, kas rodas projekta un koučinga procesa laikā, var šķist kā milzīga katastrofa. Tikai pārrunājot un izvērtējot var saprast, ka šīs šķietamās katastrofas īstenībā palīdz identificēt problēmu risināšanas tehnikas un pievērst uzmanību personīgajai izaugsmei un mācīšanās procesam.

Iedomājies, ka Tavā grāmatu plauktā būtu grāmata „Atbildes uz visām iespējamajām problēmām Jauniešu iniciatīvās. Rokasgrāmata koučam". Kad vien projektā parādītos kāds šķērslis, īstais risinājumus būtu rokas stiepiena attālumā. Garlaicīgi, vai ne? Katrā ziņā tas nemaz nav iespējams. Tomēr šajā sadaļā mēs centīsimies piedāvāt Tev atbalstu un vadlīnijas iespējamiem izaicinājumiem, ar kuriem Tu varētu sastapties.

Risinājumus problēmām, vienalga, būs jāatrod pašai projekta grupai ar Tavu atbalstu un labu koučingu, kas pielāgots specifiskajiem projekta apstākļiem. Ir acīmredzams, ka jauniešu pieredzes, prasmes un kompetences, tāpat kā vides, kurās viņi īsteno savu projektu, ir ļoti dažādas, tāpat arī vajadzības un šķēršļi saistībā ar viņu projektiem.

Tomēr, vispārinot, var teikt, ka sarežģījumi projektos mēdz būt saistīti ar projekta grupu (motivācija, apzināšanās, prasmes, savstarpējās attiecības) vai ar ārējiem apstākļiem (apstākļi, kuros tiek īstenots projekts, izmaiņas un nepieciešamie pielāgojumi, sabiedrisko attiecību, lobiju, finanšu resursu nepieciešamība). Abi šie iemesli, protams, ietekmē viens otru. Turpinājumā apskatīsim iespējamos šķēršļus.

Projekta kopējās vides noteikšana… vajadzību analīze, mērķi

Daudzās projektu vadības rokasgrāmatās uzsvērts, ka *projekts sākas ar ideju*. To ir svarīgi atcerēties, jo ir nepieciešams nodrošināt to, ka ideju autori ir jaunieši. Jauniešu iniciatīvas projektā viss sākas ar jauniešiem (projekta grupu), viņu motivāciju un idejām. Viens no pirmajiem šķēršļiem, ar ko var sastapties, ir nepietiekams dalībnieku skaits Jauniešu iniciatīvas projekta uzsākšanai.

Jaunu grupas dalībnieku atrašanas veidi ir tikpat radoši un dažādi kā paši jaunieši. Lai piesaistītu jaunus dalībniekus, var ievietot sludinājumu vietējā avīzē vai organizēt ielu izrādi citu vietējo jauniešu uzmanības piesaistīšanai. Dažreiz liela nozīme ir atlīdzībai un projekta pievilcībai. Dažreiz jaunieši vēlas skaidri zināt iesaistīšanās priekšrocības.

Tomēr jauniešiem var būt sarežģīti izveidot grupu ar kopīgu izpratni par projekta pirmsākumiem, nolūku, mērķiem un uzdevumiem. Ļoti bieži plānošanas procesā mēs mēdzam steigties pie aktivitāšu plānošanas (kas ir daudz konkrētākas un vieglāk izdomājamas), nepabeidzot vajadzību analizēšanu. Ir būtiski nepieļaut dažādas grupas dalībnieku izpratnes par projekta mērķiem un līdzekļiem to sasniegšanai, tādējādi izvairoties no pārpratumiem vēlākos posmos.

Pirmkārt, visai grupai ir jāatrod laiks, lai izveidotu kopīgus projekta pamatus, tostarp jānodrošina, lai dalībniekiem ir kopīga un līdzīga motivācija īstenot projektu.

Resursu apzināšana

Kad apzināti visi projektam nepieciešamie resursi, jāatceras, ka tieši cilvēkresursi, ieskaitot projekta grupu, ir vissvarīgākie un tāpēc tie jāuzskata par primāriem. Tikai pēc tam var meklēt ārējos resursus, kas nepieciešami projekta īstenošanai.

Patiesi, ja ir kādi projekta vadības aspekti, no kā jaunieši baidās, tad visbiežāk tie ir finanšu jautājumi: „Kā uzzināt visas cenas un aprēķināt projekta budžetu?", „Kā atrast pietiekami lielu līdzfinansējumu no citiem dažādiem avotiem?", „Kā atskaitīties un kā likumīgi atbildēt par līdzekļu izlietojumu?".

Bet ko tad paši jaunieši uzskata par šķēršļiem?
„Zināšanu trūkums, īpaši par finanšu jautājumiem"
Baiba (18), Latvija

Skaidrs, ka ir nepieciešamas zināšanas, lai risinātu finanšu jautājumus un Tev kā koučam, iespējams, jau ir prasmes no iepriekšējās pieredzes, kas varētu būt noderīgas, atbalstot jauniešus šajā ziņā. Bez tam, lai atrastu atbalstu projektam, ir svarīgi prezentēt ideju. Tu vari būt vērtīgs resurss, palīdzot apzināt sabiedrisko attiecību, mārketinga un lobija (kāpēc gan ne?) mērķus un kanālus, lai piesaistītu papildu finansējumu.

Vēl jo vairāk, – jauniešiem var būt nepieciešams atbalsts un padoms arī juridiskos jautājumos. Piemēram, ja projektā jānomā kāds dārgs materiāls vai vajadzīgs kāds profesionāls pakalpojums. Šādos gadījumos nepieciešams parakstīt līgumus ar visām no tā izrietošajām juridiskajām atbildībām.

„Viena no lielākajām problēmām ir nepietiekamais finansējums. Ir iespēja pieprasīt finansējumu dažādos fondos, bet parasti nepieciešami arī pašu līdzekļi."
Marija (Mari) (18), Igaunija

Grupas un laika vadība

Mūsdienu sabiedrība cieš no pastāvīga laika trūkuma un realitātē bieži gadās, ka jaunieši, kas nolēmuši uzsākt Jauniešu iniciatīvas projektu, ir iesaistīti un aizņemti citās aktivitātēs, studijās vai darbā. Papildus motivācijai arī lomu sadalījums bieži ir faktors, kas nosaka, cik daudz laika un pūļu cilvēks gatavs veltīt projektam. Tāpēc grupas un laika vadība kļūst par svarīgiem projekta realizēšanas faktoriem.

Sākotnēji, kad projekta ideja vēl ir „svaiga" un motivācija augsta, uzdevumu sadalei projekta grupā nevajadzētu būt sarežģītai. Pieredze rāda, ka daudzos projektos milzīgs izaicinājums ir norunāto pienākumu sadales un izpildes termiņu ievērošana projekta gaitā. Tādējādi sākotnējā pienākumu sadales un laika grafika plānošanā būtu noderīgi ņemt vērā šo „realitātes pieskārienu". Kāpēc gan neapzināt iespējamos riskus, lai būtu gatavi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem?

No vienas puses, grupai var būt noderīgi, ja projekta aktivitāšu laika grafiks nav ļoti saspringts un piesātināts. Tas tāpēc, ka, neskatoties uz labo gribu, realitātē var izrādīties sarežģīti atrast laiku projektam, piemēram, reizi nedēļā. No otras puses, ja tikšanās laiki ir norunāti jau sagatavošanas posmā, visi var tos savlaicīgi ieplānot.

Jo garāks ir projekta process, jo dažādākas ir tā aktivitātes un, jo lielāka ir projekta grupa, jo svarīgāk ir nodrošināt labu procesa koordinēšanu visā tā periodā. Vislabāk, ja to veic kāds(-i) grupas dalībnieks(-i). Vēl viens jūtīgs un diezgan izaicinošs jautājums ir *līderība*. Arī šajā ziņā varētu būt nepieciešams kouča atbalsts un atgriezeniskā saite visā projekta procesa laikā.

„Uzdevumus jāsadala tā, lai man nebūtu viss jādara pašai. Bet arī tad, kad katram ir savs uzdevums, ir svarīgi, lai komanda jūtas kā komanda un lai katrs zina savu lomu tajā. Ja es būtu projekta vadītāja, mans uzdevums būtu organizēt grupu un domāt par to, kā būt labam līderim."

Kadrija (Kadri) (18), Igaunija

„Problēma, ar ko saskārāmies manā otrajā projektā, bija saistīta ar vienas personas vēlmi uzņemties visu darbu vienpersonīgi, nedaloties informācijā un pienākumos ar citiem. Bija grūti, jo šai personai bija „zvaigžņu slimība", viņš nevēlējās ieklausīties citu viedokļos, darīja tikai lietas, kā patika viņam pašam."

Jāna (Jaana) (18), Igaunija

Mūsu ceļā gadījies šķērslis...ko tagad darīsim?

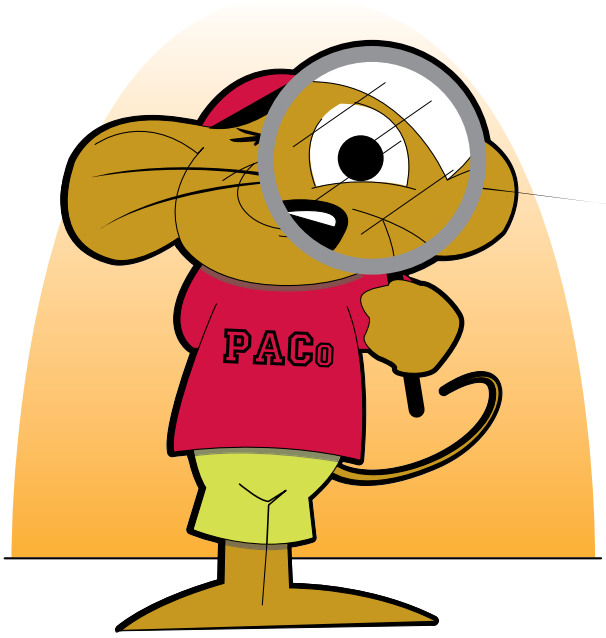
Šīs rokasgrāmatas pamatā ir izpratne, ka jauniešu projekts var sniegt viņiem vērtīgu pieredzi pat tad, ja tā īstenošana ir sagādājusi problēmas. Piemēram, var gadīties, ka uzdevumi netiek veikti tā, kā grupā iepriekš ir norunāts, un tad rodas saspīlējums.

Varbūt daži cilvēki izlemj pamest projektu un tāpēc tā turpināšanai trūkst pietiekamu cilvēku resursu. Iespējams, ka procesa vidū iesaistās jauni cilvēki, kuri pavērš projektu tādā virzienā, ko neatbalsta tie jaunieši, kuri projektā ir bijuši iesaistīti no paša sākuma.

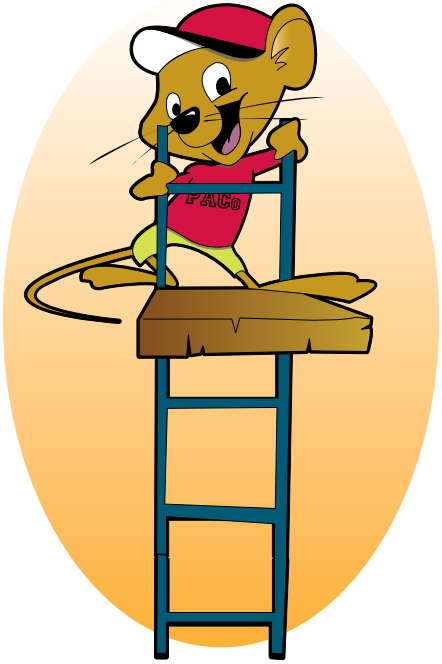
Realitātē projekti tiek plānoti, neapsverot iespējamās izmaiņas, kas var gadīties īstenošanas laikā. Šis var būt gadījums, kad dažās situācijās rodas pārāk augsts saspīlējums un Tu būsi grupai nepieciešams kā starpnieks, lai palīdzētu izvērtēt radušos situāciju un saplānot tālākos soļus.

Taču nekrīti panikā! Atceries, ka šķēršļi bieži vien dod tās labākās pieredzes, kas satuvina grupu un izaicina tās spēju risināt problēmas.

Ja paraugāmies uz visu iepriekš rakstīto, var likties, ka Jauniešu iniciatīvas īstenošana ir samērā riskanta lieta. Par laimi realitātē projekts ir daudz kas vairāk kā tas atspoguļots šajā rokasgrāmatā. Izvērtējot dažādus izaicinājumus daudzos Jauniešu iniciatīvu projektos, ir acīmredzams, ka nav gatavu risinājumu. Tie bieži ir balstīti uz iesaistīto cilvēku vērtībām un attieksmēm. Var gadīties, ka strādājot kā koučs un gūstot pieredzi dažādos projektos, Tu nolemsi radīt pats savus problēmu risināšanas paņēmienus. Saglabā tos kā pierādījumu tam, ko esi mācījies no pagātnes pieredzes, un izmanto savā turpmākajā darbā...


PACo

4. JAUNIEŠU LĪDZDALĪBAS VEICINĀŠANA



Tas, ka Eiropas Komisija ir noteikusi „aktīvu līdzdalību" par Jauniešu iniciatīvu prioritāti, skaidri norāda uz tās vērtību, dodot jauniešiem iespēju kļūt par aktīviem pilsoņiem, tādējādi konkrēti reaģējot uz vienu no galvenajiem Baltās grāmatas par jaunatnes politiku tematiem. Ar šo projektu veidu ir ieviesta jauna pieeja jauniešu aktivitātēm, kas garantē iespējami plašāku jauniešu līdzdalību gan vietējā, gan starptautiskā līmenī.

Runājot par jauniešu līdzdalību, mēs izmantojam dažādus jēdzienus: „līdzdalība", „iesaistīšanās", „aktīva līdzdalība", „proaktīva līdzdalība" utt. Šajā tekstā jūs neatradīsit nevienu jaunu līdzdalības definīciju, drīzāk gan dažas domas un pieejas, saistītas ar šo tematu. Kā Tu kā koučs vari veicināt katra jaunieša aktīvu līdzdalību aktivitātēs, kas noris Jauniešu iniciatīvas projekta ietvaros? Kā Tu vari iedrošināt jauniešus iesaistīt vietējo sabiedrību sava projekta īstenošanā? Šajā nodaļā izklāstītais palīdzēs saprast jauniešu līdzdalības individuālo un sociālo dimensiju, kā arī to, ko Tu kā koučs vari darīt, lai vadītu Jauniešu iniciatīvas līdzdalības procesu.

4.1. Mācoties līdzdarboties

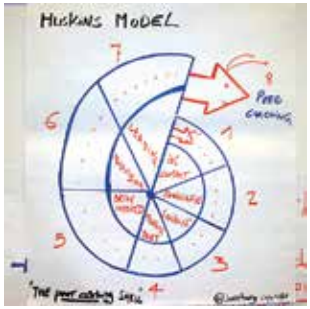
Aplūkojot jauniešu līdzdalību Jauniešu iniciatīvās, ir jāņem vērā divas līdzdalības dimensijas: līdzdalība personiskā līmenī un līdzdalība sabiedrības līmenī.

Pirmā dimensija – **līdzdalība personiskā līmenī** – attiecas uz jauniešu iespējām pieņemt lēmumus katrā projekta posmā. Tā ir jauniešu mudināšana uzņemties atbildību par savu rīcību un ar laiku – par savu dzīvi. Tādā veidā tā ir saistīta ar jauniešu personīgo attīstību.

Otrā dimensija – **līdzdalība sabiedrības līmenī** – attiecas uz jauniešu ideju un enerģijas ieguldījumu sabiedrībā (vietējā, reģionālā vai starptautiskā līmenī). Tās uzdevums ir dot jauniešiem iespēju izpausties, līdz ar to dodot sava veida spēku ietekmēt sabiedrību. Tādā veidā tā ir saistīta ar jauniešu sociālo attīstību.

Lai nodrošinātu jauniešu aktīvu līdzdalību Jauniešu iniciatīvās, ir svarīgi ņemt vērā abas jauniešu līdzdalības dimensijas, un tieši šajā ziņā Tavai kā kouča, kurš nodrošina atbalstu noteiktai Jauniešu iniciatīvai (gan individuālā, gan grupas līmenī), lomai ir izšķiroša nozīme.

4.1.1. Progresīvas līdzdalības radītā personīgā izaugsme



Līdzdalība Jauniešu iniciatīvās veicina jauniešu personīgo attīstību, mācoties pieņemt lēmumus un būt patstāvīgiem.

Džons Haskinss (*John Huskins*, 1996) apraksta dažādus līdzdalības līmeņus lēmumu pieņemšanas procesā, kuri ietver dažāda līmeņa jauniešu personīgo līdzdalību jauniešu īstenotajos pasākumos. Šo pieeju, ko sauc par Mācību plāna attīstības modeli (*Curriculum Development Model (CDM)*), var piemērot jauniešu pakāpeniskai iesaistīšanai Jauniešu iniciatīvas vadības procesā, kas sākas ar grupas nepatstāvību un beidzas ar tās neatkarību attiecībā uz projekta īstenošanu (attiecībā uz lēmumu pieņemšanu, atbildību un patstāvību).

Mēs attēlosim jauniešu līdzdalību, izmantojot gliemežvāka attēlu, kas ir sadalīts septiņos pakāpeniskos posmos (skatīt attēlu pa kreisi). Katrs šīs spirāles loks atbilst vienam no pakāpeniskās attīstības septiņiem posmiem, t.i., šis process tiks atkārtots vēl un vēl, kā nebeidzama koučinga spirāle. Pēc Haskinsa domām pirmā līdz ceturtā posma laikā Tu kā koučs būtībā darbojies jauniešu labā, piektais posms nes nozīmīgākās pārmaiņas, kad Tu sāc darboties *kopā* ar viņiem, savukārt, sestā posma laikā aktivitātes vada paši jaunieši, un septītajā posmā Tu savu līdera vai vienaudžu izglītotāja lomu veic vairs tikai pastarpināti – it kā ar jauniešu palīdzību. Papildus tam mēs pievienotu vēl vienu posmu Haskinsa modelim: tajā jaunieši jau paši kļūst par koučiem citiem jauniešiem, kuri izstrādā projektus.

Lai paskaidrotu šī modeļa dažādos procesus, izmantosim piemēru no Jauniešu iniciatīvas projekta, kurā tika izveidota vietēja mēroga mākslas galerija.

Mācību plāna attīstības modeļa piemērs

1. posms Pirmā tikšanās

Jaunieši pārbauda savu nākamo kouču: ko šis pieaugušais var mums piedāvāt? Vai viņam/viņai var uzticēties? Piemērs: grupa iepazīstina Tevi ar ideju izveidot mākslas galeriju – viņi vēlas uzzināt, kā Tu viņiem palīdzēsi un cik lielā mērā būsi iesaistīts projektā.

2. posms Iepazīšanās

Gan grupa, gan koučs pakāpeniski viens otru iepazīst, uzzinot arvien vairāk par projekta ideju un satuvinoties savā starpā – sākas uzticēšanās un dalīšanās! Piemērs: jūs sākat regulāri tikties, lai pārrunātu ar projektu saistītos jautājumus, dalītos tajā, ko viens otram varat piedāvāt.

3. posms Socializēšanās

Grupa un koučs veido attiecības, noskaidrojot, ko sagaida abas puses, vienojoties par lomām un atbildībām, ieviešot sadarbības un komunikācijas noteikumus. Piemērs: jums ar grupu ir regulāras diskusijas, kuru pamatā ir uzticēšanās; Tu pastāsti grupai, ka sagaidi no viņiem atbildību par projektu un pašiem par sevi, grupa pastāsta, ka vēlas, lai Tu sniedz padomus brīžos, kad ir vairāki situācijas risinājumi vai izvēles iespējas, kā arī, lai Tu būtu pieejams, ja rodas kādas problēmas, bet tajā pat laikā tomēr nepārņemtu projekta vadību kā līderis. Jaunieši sāk paust viedokļus par to, kā izveidot galeriju, sāk pārbaudīt idejas un vēlas uzzināt Tavas atbildes.

4. posms Piedalīšanās

Jaunieši tiek iepazīstināti ar līdzdalības procesu, piedaloties projekta aktivitātēs, kuras izstrādātas, pamatojoties uz viņu pašu interesēm un vajadzībām. Piemērs: galerijas atvēršanu galvenokārt esi organizējis Tu, taču vadoties no grupas idejām un viedokļiem. Jaunieši piedalās galerijas atvēršanā un sāk vākt idejas tās turpmākai attīstībai.

5. posms Iesaistīšanās

Jaunieši sāk aktīvi piedalīties aktivitāšu plānošanā un vadībā, koučs paliek otrā plānā, tomēr vienmēr ir pieejams, kad nepieciešams padoms vai atbalsts. Piemērs: grupa ir atbildīga par nākamo izstāžu plānošanu un organizēšanu, nosaka turpmāko mēnešu darba kārtību, pārrunā ar Tevi nākamo izstāžu tēmas, bet galīgo lēmumu pieņem paši; viņi lūdz Tevi palīdzēt sameklēt vietējo mākslinieku kontaktus, apkopo idejas par to, kā reklamēt nākamo izstādes atklāšanu un dalās šajās idejās ar Tevi.

Kāpēc nodarboties ar „vienaudžu koučošanu" Jauniešu iniciatīvās?

„Ja mēs būtu konsultējušies ar tiem, kuri jau iepriekš ir īstenojuši kādu Jauniešu iniciatīvas projektu, mēs būtu īstenojuši savu projektu vēl labāk."
Gintars (Gintaras) (20 gadi), Lietuva

Vienaudžu izglītība, t.i. mācīšanās no saviem vienaudžiem, ir svarīgs instruments, ko izmantot Jauniešu iniciatīvās, lai attīstītu efektīvu koučinga sistēmu, kas nebūtu saistīta ar jaunatnes darbinieku ietekmi. Par „vienaudžu koučingu" var saukt situāciju, kad jaunieši, kas vada projektu no sākuma līdz beigām, gūst atbalstu no saviem vairāk pieredzējušajiem vienaudžiem. Vienaudžu koučinga veicināšana un tā kā izglītības metodes izmantošana ir interesanta vairāku iemeslu dēļ: tā ir finansiāli izdevīga, palīdz mudināt jauniešus iesaistīties neformālajā izglītībā un samazina barjeras starp koučiem un jauniešiem, jo veicina sapratni un komunikāciju pateicoties vienotības sajūtai.

→ →

Ja esi īstenojis kādu Jauniešu iniciatīvas projektu, Tu kā vienaudzis vari piedāvāt kouča atbalstu, kas jauniešiem šķitīs pieņemamāks un pazīstamāks, jo Tu pārzini Jauniešu iniciatīvas procesu vadoties no savas pieredzes. Citi jaunieši mācīsies no Tavas pieredzes. Tava loma nebūs teikt grupai priekšā, kā jāīsteno projekts, bet gan ieklausīties viņos, dalīties pieredzē un saprast, kā vari palīdzēt grupai, izmantojot savu pieredzi.

Kļūšana par „vienaudžu kouču" var būt izaicinājums, taču vienlaicīgi arī lieliska iespēja turpināt mācīties un dalīties pieredzē. Jauniešu iniciatīvas projekta atbalstīšana var kļūt par procesu, kura laikā var daudz ko iemācīties par dzīvi un sevi. Balstoties uz savu pieredzi, Tu varētu koučot savus vienaudžus nemanāmi, pēc iespējas atstājot projekta īstenošanu grupas rokās, t.i., darot tieši to, ko Tu vēlējies, kad pats tiki koučots!

Tāpat kā jebkurā citā attīstībā esošā procesā, arī šeit ikvienā no aprakstītajiem līmeņiem Jūs varat saskarties ar problēmām un grūtībām, bet no iedrošināšanas pieredzes viedokļa Tu būsi lepns, ka, izmantojot projekta īstenošanas laikā gūtās zināšanas, esi palīdzējis jaunai grupai īstenot pašiem savu Jauniešu iniciatīvu. Tu vēlēsies, lai projekts būtu veiksmīgs, jo grupas panākumi ir arī Tavi panākumi!

6. posms Organizēšana

Jaunieši uzņemas atbildību par aktivitāšu plānošanu un vadību, viņi paši tās organizē; koučs pakāpeniski distancējas no grupas, tomēr vajadzības gadījumā ir pieejams/-a. Piemērs: grupa veic vietējās sabiedrības izpēti, lai atrastu potenciālos māksliniekus, kurus varētu iesaistīt nākamajās izstādēs, noformē ielūgumus nākamajai izstādes atklāšanai un izplata tos tuvākajā apkārtnē, sagatavo galerijas iekārtojumu (dekorācijas, gaismas utt.), kā arī ir atbildīga par budžetu (materiālu iepirkšanu, rēķiniem, atskaitēm).

7. posms Vadība

Jaunieši ir pilnīgi neatkarīgi attiecībā uz lēmumu pieņemšanu un rīcību, viņi uzņemas līderu lomu vai sāk paši nodarboties ar vienaudžu izglītošanu – koučs vairs nav vajadzīgs! Piemērs: grupa uzņemas pilnīgu atbildību par nākamo izstāžu sagatavošanu un atklāšanu (uzdevumu sadale, kontaktēšanās ar māksliniekiem, kontaktēšanās ar vietējo sabiedrību, budžeta pārvaldība, atbalsts grupas ietvaros), kā arī par visa projekta novērtēšanu un gala atskaites rakstīšanu. Grupa uzņemas atbildību gan par sevi, gan citiem; Tu atvadies no grupas!

8. posms Vienaudžu koučings

Pēc vadības posma jaunieši paši ir gatavi uzņemties vienaudžu koučinga lomu, pamatojoties uz savām zināšanām, prasmēm un pieredzi, kas iegūta, piedaloties Jauniešu iniciatīvā. Tieši tāpēc ir tik svarīgi ieviest šo svarīgo nākamo posmu šajā modelī, kā arī *gliemežvāka spirālveida procesā*. Piemērs: pēdējās izstādes laikā daži jauni apmeklētāji ierosināja, ka būtu labi projekta grupas aktivitātēs iesaistīt vecākus cilvēkus, lai viņiem parādītu mūsdienu mākslu un salīdzinātu dažāda vecuma cilvēku viedokļus, tādējādi veicinot sapratni paaudžu starpā. Jaunie mākslas galerijas vadītāji ierosina ideju attīstīt tālāk un iesniegt Jauniešu iniciatīvu, lai saņemtu finansējumu. Viņi piedāvā jaunajai grupai savu palīdzību projekta pieteikuma iesniegšanas procesā, kā arī, ja nepieciešams, savu atbalstu Jauniešu iniciatīvas sagatavošanā un vadībā.

(Modelis adaptēts no Džona Haskinsa Mācību plāna attīstības modeļa (Curriculum Development Model (CDM), 1996).

Mēs ticam, ka šī progresīvā līdzdalība lēmumu pieņemšanā ir vērtīga, jo tā veicina jauniešu patstāvību. Bet galvenais – mēs ticam principam, ka jauniešiem ir jāiesaistās jau no paša sākuma. Tev grupa ir jāiesaista visa procesa laikā, no paša sākuma līdz pat beigām, lai nodrošinātu piederības sajūtu. Pirmie četri posmi nav obligāti jāuzskata kā darbošanās jauniešu labā, kā norāda Haskinss, bet gan kā darbošanos *kopā ar* viņiem, pakāpeniski rosinot uzņemties atbildību. Nekad nevajadzētu izmantot pieeju, kurā Tu īsteno projektu jauniešu vietā vai kopā ar viņiem. Tev ir jāizmanto pieeja, kurā projektu īsteno jaunieši.

Šo modeli var izmantot kā pierādījumu jauniešu mācīšanās un uzvedības izmaiņām, kas rodas Jauniešu iniciatīvas vadīšanas rezultātā. Tomēr to nevajadzētu uzskatīt par nemaināmu un

unikālu modeli attiecībā uz progresīvo līdzdalību jauniešu projektā. Ne visām grupām, kas īsteno Jauniešu iniciatīvu, ir jāievēro visi posmi tādā kārtībā, kā norādīts iepriekš. Lai arī pirmie trīs posmi (sākot ar „Pirmās tikšanās" posmu līdz „Socializēšanās" posmam) attiecas uz vairumu jauniešu grupu, ceturtais līdz septītais posms (no „Piedalīšanās" līdz „Vadības" posmam) atšķiras ne tikai specifiskām grupām, bet arī noteiktām personām vienas grupas ietvaros. Piemēram, viena grupa var pāriet no „Socializēšanās" posma uz „Iesaistīšanās" posmu, jo tās locekļi ir pietiekami neatkarīgi, lai paši plānotu un organizētu projekta aktivitātes, taču grupas ietvaros var būt viena vai vairākas personas, kurām vēl joprojām nepieciešams iziet cauri „Piedalīšanās" posmam, kamēr citi var pāriet uz „Organizēšanas" vai pat „Vadības" posmu (piemēram, kāds projektu vadībā pieredzējis jauniešu līderis). Protams, darba sākšana vienā vai citā progresīvās līdzdalības posmā ir atkarīga no konkrētajā Jauniešu iniciatīvā iesaistīto jauniešu patstāvības līmeņa. Jāpievērš uzmanība katrai personai atsevišķi, lai nodrošinātu, ka katrs progresē viņam vai viņai piemērotā līdzdalības līmenī. Mērķis nav vis panākt, lai visas grupas aktīvi piedalās vienā līmenī, bet gan, lai katrs progresētu atbilstoši savai personīgajai situācijai sākuma punktā. Katra grupa ir unikāls kopums un tā ir „jākoučo", ņemot vērā grupas unikālo dalībnieku īpatnības.

„Ja es vēlētos uzsākt un īstenot Jauniešu iniciatīvu, man būtu nepieciešams atbalsts konkrētu un praktisku piemēru veidā. Pietiktu ar kādu, kurš ir īstenojis Jauniešu iniciatīvu un varētu mums pastāstīt, ko viņš/viņa darīja, cik daudz bija darba ar dokumentiem, un cik daudz laika tika patērēts. Kāds, kurš mums varētu pateikt, vai mūsu projekts ir labs vai nē, un kā praktiski ar to strādāt".
Pija (Pia) (20 gadi), Somija

Sociālā attīstība līdzdarbojoties sabiedrībā 4.1.2.

Jauniešu iniciatīvas paver ceļu līdzdalībai ne tikai grupā, kas īsteno Jauniešu iniciatīvu, bet arī vietējā sabiedrībā vai pat starptautiskā līmenī.

Piedaloties Jauniešu iniciatīvā, tiek veicināta jauniešu sociālā attīstība, jo viņi iesaistās vietējā sabiedrībā un kļūst tajā pazīstami. Jauniešu iniciatīvu var īstenot gan mazā, gan lielā sabiedrībā: vietējā līmenī kādas pilsētas iedzīvotāju vidū, nacionālā līmenī vairāku reģionu iedzīvotāju vidū vai Eiropas līmenī, apvienojot dažādu valstu sabiedrības. Katrā kontekstā mēs varam identificēt sociālās līdzdalības līmeni, izmantojot dažādus rādītājus, kas palīdz noteikt jauniešu iesaistīšanās līmeni konkrētajā sabiedrībā.

Ir dažādi līmeņi, kas raksturo līdzdalību vietējās sabiedrības dzīvē. Turpmāk attēlotā skala palīdzēs izprast sabiedrības līdzdalības līmeņus, ko nodrošina Jauniešu iniciatīva.

Līdzdalības līmeņi

Kā piemēru var minēt Jauniešu iniciatīvu, ko organizējusi studentu organizācija citiem jauniešiem vietējā sabiedrībā. Projekta ideja ir organizēt teātra izrādi „Visi dažādi, visi vienlīdzīgi", lai jauniešos veicinātu toleranci un informētību par Eiropu.

Ja jaunieši nepiedalās aktivitātēs, kurām ir sociāla un kulturāla ietekme uz sabiedrību, tas ir projekts, kur vērojama ↘ NEIESAISTĪŠANĀS. Piemērs: jaunieši no vietējās sabiedrības nepiedalās teātra izrādē, ko organizē studentu organizācija, jo viņi nav informēti, viņiem neinteresē teātris vai viņi nevar atļauties šo izrādi apmeklēt.

↘ MANIPULATĪVA LĪDZDALĪBA ir vērojama tad, kad jauniešu līdzdalību izmanto kāds cits (biedrība, jaunatnes darbinieki, kouči...), lai gūtu personīgo labumu, kura pamatā ir citi mērķi. Piemērs: izrādē "Visi dažādi, visi vienlīdzīgi" ir uzaicināti piedalīties daži apkaimē dzīvojošie imigranti. Ir uzaicināts arī vietējās skolas direktors, kurš nesen ir atteicies uzņemt skolā musulmaņu meiteni. Patiesībā teātra vadītāji vēlas panākt direktora atlaišanu, un viņu mērķis ir ar izrādes palīdzību pievērst uzmanību šim gadījumam. Šajā situācijā jaunieši-imigranti piedalās aktivitātē, nezinot tās slēptos mērķus.

↘ LĪDZDALĪBAS LĪMENI raksturo jauniešu piekrišana piedalīties noteiktā aktivitātē ar savu klātbūtni. Piemērs: teātra izrādes „Visi dažādi, visi vienlīdzīgi" laikā jauniešu grupa no tuvākās apkārtnes nolemj piedalīties kā auditorija. Šajā gadījumā jauniešu auditorija piedalījās izrādē, bet nebija iesaistīta ne tās sagatavošanā, ne īstenošanā.

↘ KONSULTATĪVAS LĪDZDALĪBAS etaps ir tas, kurā jaunieši dod ieguldījumu aktivitātē, piedāvājot organizētājiem savus viedokļus, bet neuzņemas atbildību par lēmumu pieņemšanu. Piemērs: jauniešu grupa no tuvākās apkārtnes piedāvā izrādes veidotājiem dažas idejas par dekorāciju dizainu, kas tiks ņemtas vērā skatuves sagatavošanā. Turklāt viņi piedalīsies kā auditorija.

↘ AKTĪVAS LĪDZDALĪBAS etapā vietējās sabiedrības jaunieši dod ieguldījumu projektā ar savām idejām un paši pieņem lēmumus, viņi ir iesaistīti lēmumu pieņemšanā un uzņemas atbildību par projektu un citiem grupas dalībniekiem. Piemērs: jauniešu grupa no tuvākās apkārtnes kopā ar studentu organizāciju veido teātra izrādi, dalot atbildību par izrādes sagatavošanu, īstenošanu un panākumu novērtēšanu attiecīgajā sabiedrībā.
Jo augstāks ir līdzdalības līmenis, jo lielāka ir sabiedrības motivācija sniegt ieguldījumu projekta īstenošanā. Neatkarīgi no tā, kura tuvākās apkārtnes mērķa grupa piedalās Jauniešu iniciatīvas projekta mērķu sasniegšanā, viņiem jādod iespēja pašiem pieņemt lēmumus un dot ieguldījumu projekta aktivitātēs ar savām zināšanām, pieredzi un kompetencēm.

Koučojot Jauniešu iniciatīvu, jāpatur prātā, ka regulāri jānoskaidro gan pamatgrupas (jauniešu līderu), gan mērķa grupas (vietējās sabiedrības) vajadzības un kompetences un jāpārskata sava nostāja attiecībā uz jauniešu iesaistīšanu atkarībā no autonomijas pakāpes, ko soli pa solim sasniegusi grupa vai sabiedrība. Ja pamatgrupai vai mērķa grupai trūkst prasmju, to nekādā gadījumā nedrīkst aizstāt ar kādu citu grupu, bet gan jācenšas palīdzēt tai apzināties vajadzības katrā projekta īstenošanas posmā un tā jāatbalsta jaunu prasmju apgūšanā.

Maršruta plānošana no vietējā mēroga 4.1.3. līdz Eiropas mērogam

Vietēja vai Eiropas līmeņa līdzdalība? Protams, ne visiem jauniešiem ir vienādas iespējas un spējas iesaistīties vienādos līmeņos. Tavs kā kouča uzdevums ir noteikt atsevišķu grupas dalībnieku maksimālo iespējamo līdzdalības līmeni un atbalstīt progresīvu izaugsmi. Nav svarīgi, vai jaunieši sasniedz gliemežvāka modeļa augstākos „vadības" vai „vienaudžu izglītības" posmus vai augstāku Eiropas ietekmes līmeni. Svarīgi ir katram jaunietim un katrai grupai palīdzēt nodrošināt mācīšanās telpu, kurā valda pārliecība par saviem spēkiem.

Jauniešu aktīvai līdzdalībai sabiedrībā ir nepieciešams gan personīgais, gan sociālais konteksts, kas aprakstīts šajā nodaļā. Personīgā attīstība nozīmē prasmju apgūšanu, kas nepieciešamas dalībai un lēmumu pieņemšanai grupas iniciatīvā. Savukārt sociālā attīstība nozīmē piedalīšanos un atbildības uzņemšanos sabiedrībā. Abu aspektu līdzsvars – jaunieša kā indivīda un jauniešu kā grupas mācīšanās pieredze no vienas puses, un projekta ietekme uz sabiedrību no otras puses, palīdzēs nodrošināt augstas kvalitātes Jauniešu iniciatīvu.

Jauniešu iniciatīvu vadīšana sniedz iespēju jauniešiem būt aktīviem, risinot kopējās Eiropas mēroga problēmas un reaģējot uz tām vietējā mērogā, būt lepniem par pozitīviem vietēja mēroga sasniegumiem un tādējādi arī izjust vēlmi uzņemties jaunus uzdevumus, piemēram, sākt starptautiska mēroga sadarbību.

Mācoties būt par pilsoņiem ar Jauniešu iniciatīvas projektu palīdzību, jo īpaši ar starptautiskās pieredzes palīdzību, var spert pirmo soli, lai pakāpeniski īstenotu kopīgo atbildību kļūt par konkrēta reģiona vai valsts, kā arī Eiropas un pasaules pilsoņiem.

4.2. Līdzdalības ceļojuma apstākļi

Iztēlojies Jauniešu iniciatīvu kā ceļojumu pa „līdzdalības ceļu". Tu esi koučs un brauc ar „koučinga divriteni" kopā ar jauniešu grupu, kas īsteno Jauniešu iniciatīvas projektu. Tu brauc aiz viņiem – ne pārāk tuvu, bet arī ne pārāk atpaliekot. Pietiekami tālu, lai nebūtu pārāk klātesošs viņu ceļojumā, bet pietiekami tuvu gadījumā, ja viņiem kaut kas būtu nepieciešams. Visa ceļa garumā jūsu rīcībā būs vairākas atbalsta pieturvietas. Ceļojums var būt diezgan garš, tādēļ jums jānolemj, kad un kur apstāties, lai uzkrātu enerģiju turpmākajam ceļam. Lai atbalstītu savu grupu, ar kuru Tu kopā brauc, Tev jārūpējas par enerģijas nodrošināšanu tas ir, par nepieciešamo KOMPETENČU palielināšanu, kas nepieciešamas virzībai uz priekšu (zināšanas par ceļu, sociālās prasmes, lai sazinātos ar cilvēkiem ceļa malās utt.). Tikpat svarīgas ir IESPĒJAS jeb ceļā nepieciešamie resursi (dzērieni un pārtika, karte u.tml.), un MOTIVĀCIJA turpināt ceļu līdz galam (izaicinājumi, entuziasms utt.).

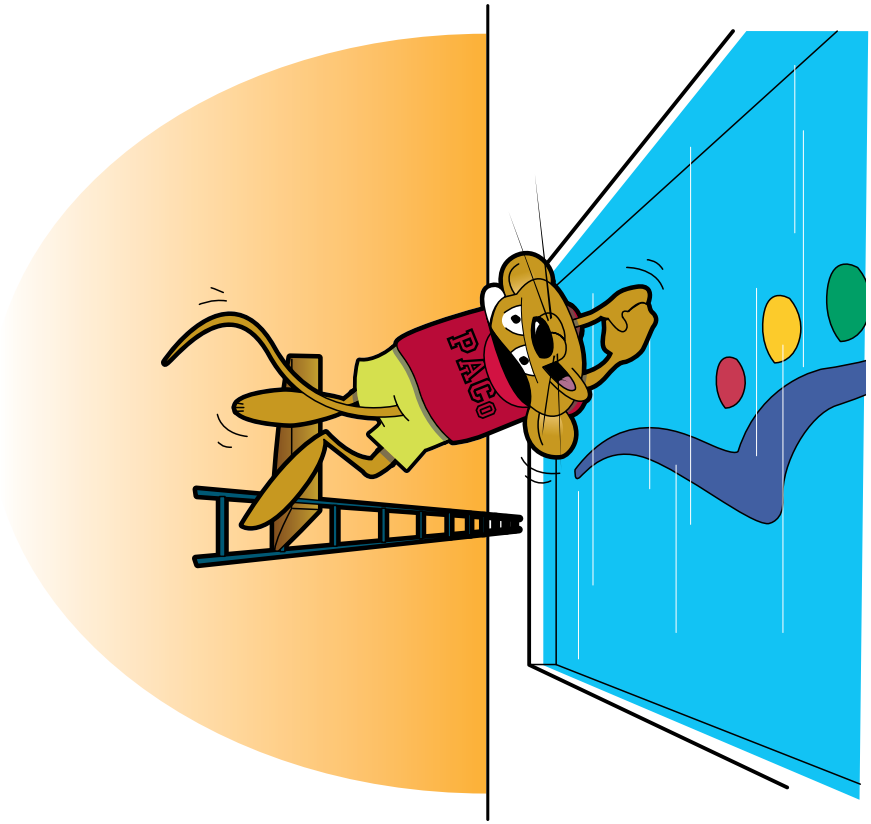
Galvenie elementi, kas nepieciešami līdzdalībai Jauniešu iniciatīvas projektā ir šādi:

- **Kompetences**: zināšanas, prasmes un attieksmes, lai piedalītos un pieņemtu lēmumus;
- **Iespējas**: tiesības pieņemt lēmumus un pieejamie resursi;
- **Motivācija**: vēlēšanās aktīvi piedalīties sabiedrības dzīvē.

„Aktīva līdzdalība ir tad, kad visi jaunieši piedalās un ir aktīvi projektā. Ja man būtu ideja, es negribētu, ka mans koučs tās vietā izvirzītu savu ideju un nesaprastu mani."
Mirjama (Miriama) (17 gadi), Malta

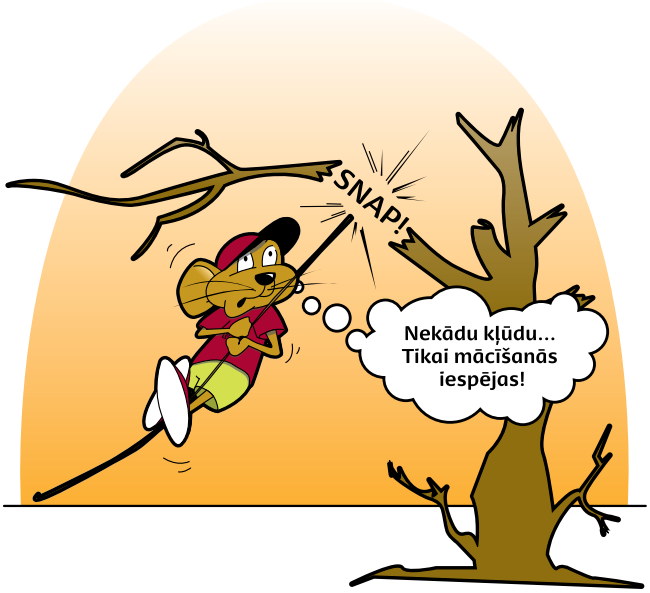
Katrā atsevišķā Jauniešu iniciatīvas projekta posmā visu augstāk minēto nosacījumu kombinācija ir atšķirīga. Tādēļ ir vērts uzskatīt jauniešu līdzdalību par ilgtermiņa procesu, kurā viņi iegūst līdzdalības pieredzi, attīsta spēju piedalīties un palielina savu motivāciju piedalīties arī turpmāk. Tavai kā kouča lomai jābūt vērstai uz jauniešu līdzdalības līmeņa palielināšanu, strādājot trīs virzienos: atbalstot jauniešu personīgās attīstības procesu, nodrošinot dažādas iespējas iegūt līdzdalības pieredzi un rosinot jauniešus ieņemt aktīvu nostāju dzīvē.

Ja vēlreiz atskatāmies uz līdzdalības līmeņu modeli, kas apzīmē atšķirīga mēroga iesaistīšanos savu dzīvi ietekmējošo lēmumu pieņemšanā un īstenošanā, Jauniešu iniciatīvām jābūt līdzdalības augšējā līmenī, jo šos projektus sagatavo, īsteno un izvērtē paši jaunieši. Realitātē Jauniešu iniciatīvas projekta gaitā jauniešu līdzdalības līmenis ir atšķirīgs. Tomēr Tev kā koučam joprojām ir iespēja atbalstīt ikvienu grupu ceļā uz patstāvību un līdzdalību, neatkarīgi no līdzdalības līmeņa, kas viņiem šķiet pieņemamāks, un šajā nolūkā ir jāizvēlas individuāla pieeja, kas piemērota konkrētai grupai konkrētā situācijā.


PAGO

prak-
se

5. LABĀ PRAKSE UN NE TIKAI



Šajā nodaļā Tu atradīsi septiņu dažādu Eiropas valstu projektu piemēru kaleidoskopu. Šie stāsti ir par dažādiem projektiem un koučinga realitātēm. Tu iepazīsi ļoti dažādas jauniešu grupas ar ļoti atšķirīgām pieredzēm, idejām un arī vajadzībām. Šis nelielais piemēru apkopojums parāda tiešām plašu projektu iespēju un koučinga situāciju dažādību.
Cilvēki, kas atbalstīja un sniedza padomu šīm grupām, satikās ar jauniešiem dažādos viņu projektu posmos. Katram no viņiem bija savas lomas un resursi, ko viņi varēja piedāvāt projektu dalībniekiem. Tajos piemēros, kuros sniegtais atbalsts bija neregulārs, aprakstu ir veicis cilvēks no malas, tādējādi sniedzot komentāru par projekta iespējamajiem sasniegumiem, kā arī kļūdām un neveiksmēm. Savukārt tajos gadījumos, kad koučs bija līdzās jauniešu grupai visā projekta īstenošanas laikā, piemērs tiek aprakstīts no kouča perspektīvas.

Pirms Tu sāc lasīt piemērus, ierosinām paturēt prātā dažādos līdzdalības modeļus, ko aprakstījām iepriekšējā nodaļā. Balstoties uz tiem Tu vari izvērtēt, cik lielā mērā ir sasniegts mērķis atbalstīt augstāko jauniešu līdzdalības līmeni, proti – jaunieši vada projektu un koučs sniedz grupai atbalstu tikai kā padomdevējs.

5.1. Pastkarte no Polijas: „Mūsu dažas minūtes”

Milena Buta-Posņika (Milena Butt-Pośnik)

Projekta ideja

Projektu „Mūsu dažas minūtes” izstrādāja jauniešu grupa no mazas pilsētas Polijas dienvidaustrumos. Projekta nosaukums atspoguļo jauniešu sajūtu, ka viņiem kā grupai atlicis pavisam nedaudz laika, lai kaut ko izdarītu kopā pirms tās dalībnieki kļūst pieauguši, aizņemti ar darbu, atbildībām un personīgajiem pienākumiem dzīvē.

Pilsēta, kurā viņi dzīvo, nepiedāvā daudzas brīvā laika pavadīšanas iespējas ārpus mājām un skolas. Pilsētā ir ļoti augsts bezdarba līmenis un projekta jauniešu grupas ģimenes saskaras ar ekonomiskām un sociālām grūtībām. Visi projekta izstrādātāji mācījās vienā vidusskolā, kurā tika izveidots „Skolēnu neatkarīgās mākslas klubs”. Galvenais šī kluba mērķis bija radīt vidi pašattīstībai, kā arī piedāvāt aktivitātes, kas varētu būt alternatīvas televizoram un „nekā nedarīšanai”.

Jaunieši norādīja, ka par viņu kluba biedriem var kļūt ikviens, neskatoties uz to, vai konkrētais cilvēks ir mīlēts vai nē, vai viņš ir tievs vai resns, vai viņš ir liels vai mazs, vai viņš ir talantīgs vai nē, vai viņš ir laimīgs vai nē, vai viņš ir uzcītīgs vai slinks. Viņi vēlējās radīt „alternatīvu pasauli”, kurā jaunieši varētu izpaust sevi. Jauniešu iniciatīvas projekta ideja radās no nepieciešamības attīstīt kluba darbību, motivējot citus jauniešus atklāt savus talantus un dziļākās vēlēšanās. Jaunieši vēlējās aktivizēt pārējos.

Iniciatori

Aktīvākie „Skolēnu neatkarīgās mākslas kluba” biedri nāca klajā ar ideju par Jauniešu iniciatīvu. Projektu izstrādāja deviņi jaunieši vecumā no 14 līdz 25 gadiem. Tā kā viņiem nebija iepriekšējas projektu sagatavošanas un finansējuma piesaistīšanas pieredzes, savu atbalstu un palīdzību projekta izstrādāšanā un uzrakstīšanā piedāvāja skolas bibliotekāre. Skolas bibliotēka bija satikšanās vieta, kurā notika lielākā daļa jauniešu grupas sanāksmju.

Vietējai sabiedrībai šie jaunieši jau bija zināmi, jo viņi pilsētā bija organizējuši dzejas vakarus, izstādes, Valentīna dienas un citas kopīgas aktivitātes pilsētas jauniešiem ar invaliditāti. Skolas direktors un skolotāji palīdzēja izstrādāt un iesniegt projektu Polijas Nacionālajā aģentūrā. Pirms projekta iesniegšanas jaunieši tikās 14 reizes.

Laika plāns un metodoloģija

Plānotais projekta ilgums bija pieci mēneši, bet vēlāk tas tika pagarināts sakarā ar izmaiņām programmā un jauniešu grupā. Pirmajā mēnesī tika uzsākti sagatavošanās darbi un īstenoti pirmie pasākumi. Tika izstrādāta aptaujas anketa, kuras mērķis bija noteikt vislielākās jauniešu vajadzības un intereses, ko iepriekš nebija iespējams īstenot līdzekļu trūkuma dēļ. Šī anketa tika izdalīta pilsētā dzīvojošajiem jauniešiem. Saskaņā ar rezultātiem tika izvirzītas četras galvenās darba jomas: māksla, arhitektūra, elektronika un datori, kā arī svešvalodas.

Pirmajā projekta fāzē valdīja liels entuziasms. Jaunieši bija motivēti un laimīgi, ka projektam izdevies iegūt finansējumu. Bija ļoti laba sadarbība ar skolu, kā arī savā starpā. Konsultants no skolas, kas bija uzņēmies jauniešu kouča lomu, ļoti palīdzēja grupai, kā arī bija kontaktpersona saziņā ar Nacionālo aģentūru.

Otrajā mēnesī sākās projekta īstenošana. Un tad parādījās pirmās problēmas: konflikts starp projekta koordinatori un konsultantu. Projekta iniciatoru grupa koordinēšanu uzticēja jaunai dzejniecei. Kādu dienu koordinatore zvanīja Nacionālajai aģentūrai, sūdzoties, ka konsultants pārāk daudz ietekmē projektu un neļauj jauniešiem brīvi darboties, kā tam vajadzētu būt saskaņā ar Jauniešu iniciatīvu principiem. Pirmā telefona saruna ar konsultantu un citiem grupas dalībniekiem parādīja citu problēmas izpratni. Grupa apsolīja vispirms kopīgi izdiskutēt šo lietu un tad atrast kopīgu risinājumu.

Nacionālās aģentūras nodrošinātajai koučinga sistēmai bija trīs soļi:

Pirmais solis: elektroniskā pasta sarakste un telefona sarunas

Pēc dažām dienām Nacionālā aģentūra saņēma vēstuli, kurā tā tika informēta par projekta koordinatora maiņu. Tajā pašā dienā pienāca arī koordinatores vēstule, kurā viņa rakstīja, ka konsultanta manipulāciju rezultātā grupa atteikusies no viņas kā no projekta koordinatores. Telefona sarunas ar abām pusēm un starpniecība starp tām neviesa pilnīgu skaidrību. Konsultanta iesaistīšana tika atzīta par galveno konflikta cēloni šajā posmā.

Otrais solis: tikšanās ar grupu Nacionālās aģentūras birojā

Tā kā informācija bija pretrunīga, mēs uzaicinājām visu grupu uz Nacionālo aģentūru, lai tiktos un apspriestu iespējamos risinājumus. Grupa bija ļoti vienota, nostājoties pret projekta koordinatori, kura tika uzskatīta par nodevēju tāpēc, ka informējusi aģentūru. Lai identificētu konflikta cēloni grupā un atrastu iespējamos risinājumus, tika izmantotas dažādas metodes. Mēs diskutējām par grupas dalībnieku motivāciju strādāt kopā un prognozējām iespējamo risinājumu rezultātus. Beigās grupa vienojās par kompromisu, dodot vēl vienu iespēju projekta koordinatorei. Šajā posmā par galveno konflikta cēloni tika atzītas attiecības starp grupu un koordinatori; grupa negribēja, ka to vada persona, kuru viņi neciena un kam neuzticas. Konsultants šajā tikšanās reizē nepiedalījās. Visi grupas dalībnieki bija labās domās par konsultanta lomu un viņa sniegtās palīdzības nozīmi jauniešu darbībā.

Trešais solis: tikšanās ar grupu viņu pilsētā

Koordinatore nepildīja kompromisa vienošanos, tāpēc grupa lūdza tālāku atbalstu. Pirmā saruna ar projekta koordinatori parādīja, ka viņa izjutusi lielu spiedienu, jo tikusi novērota, kā arī nav jutusi grupas dalībnieku uzticību. Tā kā komunikācija bija tik sarežģīta un emocionāla, grupa nolēma, ka būtu labāk, ja koordinatore uzņemtos atbildību par vienu projekta daļu nevis par visu projektu. Konsultants nepiedalījās arī šajā tikšanās reizē.

Projekta rezultāti

Projekts sasniedza mērķi: jaunieši radīja vidi saviem talantiem un radošām izpausmēm. Pilsēta aizvien vairāk kļuva par vietu, kur jaunieši varēja pavadīt brīvo laiku. Visas projektā plānotās aktivitātes tika īstenotas. Tomēr sākotnējais projekta koordinators izstājās no grupas un nekad neatgriezās. Tādējādi kluba princips, ka tā aktīvs biedrs var būt jebkurš cilvēks, netika sasniegts.

Koučinga pieeja

Manuprāt, efektīgākie koučinga momenti bija sekojoši: nopietna problēmas uztveršana, robežu norādīšana, jauniešu patstāvīga lēmumu pieņemšana, alternatīvu risinājumu ierosināšana, kopīga stratēģiju labumu un trūkumu analīze, kopīga konflikta būtības konfrontēšana un gala lēmuma atstāšana jauniešu ziņā, drošas vides radīšana savstarpējai viedokļu un vajadzību apmaiņai. Kā vājos koučinga punktus varētu pieminēt lokālā konteksta neizprašanu, pieaugušo klātbūtnes nozīmes nesaprašanu grupas atzīšanai no vietējo iestāžu puses, nepienācīga lomu identificēšanu grupā un konsultanta nozīmes svarīguma nenovērtēšanu.

Jau no paša sākuma šo jauniešu grupu atbalstīja vairāki pieaugušie: skolotāji, bibliotekāre, vecāki un beidzot arī Nacionālās aģentūras darbinieki. Problēmas vairāk bija saistītas ar grupu nevis ar ārējiem faktoriem. Nepieciešamais koučings bija saistīts ar konfliktu vadību, komunikāciju, grupas dinamiku un komandas veidošanu. Projekta īstenošana jauniešiem nesa jaunus un nezināmus izaicinājumus: Kā kopā strādāt grupā? Kā sasniegt viņu ambiciozos mērķus un uzdevumus, nezaudējot savstarpējas simpātijas? Kā vadīt komunikāciju grupā? Kā tikt galā ar grupas dalībniekiem, kas neievēro noteikumus? Kā komunicēt ar pieaugušajiem? Kurā pusē nostāties situācijā, kad izcēlies konflikts starp konsultantiem vai grupas biedriem? Kā tikt galā ar personīgo konfrontāciju un krīzēm draudzīgās attiecībās? Kā izskaidrot nesaprašanās un šaubas?

Es uzskatu, ka šai grupai būtu noderējuši komandas veidošanas un grupas darba uzdevumi, kas palīdzētu vienam otru labāk iepazīt no vairāku mēnešu ilga komandas darba perspektīvas. Vēl vairāk, jauniešiem būtu palīdzējis ārējais koučs, kam nebūtu saistības ne ar grupu, ne ar atbalsta organizāciju. Jauniešiem trūka projektā neiesaistīta cilvēka atbalsta.

Pastkarte no Lietuvas: „Video pavārgrāmata" 5.2.

Nerijus Kriaučins (Nerijus Kriauciunas)

Projekta ideja

Galvenā Jauniešu iniciatīvas „Dzeltens-Zaļš-Sarkans" ideja bija video pavārgrāmatas izveide. Jaunieši vēlējās apkopot dažādu Lietuvā dzīvojošu tautu tradicionālo ēdienu pagatavošanas receptes un ievietot tās video.

Jauniešus šajā projektā motivēja iespēja ceļot pa valsti, satikt dažādu kultūru cilvēkus, rīkoties ar videotehniku, nogaršot jaunus un interesantus ēdienus, kā arī labi pavadīt laiku vasaras brīvdienās. Faktiski viņus motivēja klasiskā formula: jauna pieredze, izaicinājums un prieks. Turklāt projekts deva iespēju parādīt citiem jauniešiem, ka ir iespējams darīt ko interesantu un tajā pat laikā pievērst uzmanību apkārt esošajai kultūru daudzveidībai. Svarīga bija arī iespēja pieredzēt neformālās izglītības procesu, kaut arī viņi to pilnībā neapzinājās.

Visi projekta dalībnieki dzīvoja Lietuvas galvaspilsētā Viļņā, kurā kultūru daudzveidība tiek novērtēta, bet ikdienas dzīvē tai ne vienmēr pievērš pietiekamu uzmanību.

Iniciatori

Kopumā šajā Jauniešu iniciatīvā piedalījās 30 jaunieši, no kuriem 6 - 7 bija projekta galvenie organizētāji. Jaunieši bija vecumā no 16 līdz 18 gadiem, un viņu pieredze bija atšķirīga. Vairumam šī bija pirmā pieredze programmā „Jaunatne". Līdz tam viņi viens otru pazina kā draugus, ar kuriem kopā jauki izklaidēties. Jauniešu iniciatīva deva viņiem iespēja iepazīt sevi kā kolēģus darbā un tā izrādījās pilnīgi atšķirīga pieredze. Dažiem dalība projektā palīdzēja celt pašapziņu, savukārt, citi uzskatīja, ka labāk palikt draugiem, ne projekta līdzorganizētājiem.

Laika plāns un metodoloģija

Projekta sākuma punkts bija **kopīgas idejas atrašana**. Šajā posmā es kā koučs izmantoju dažādas radošās domāšanas metodes, kas palīdzēja atrast pietiekami oriģinālas un inovatīvas idejas. Pēc kopīgas idejas atrašanas bija svarīgi apzināt visas projektā veicamās galvenās aktivitātes un uzdevumus, kas jāuzņemas projekta gaitā. Tas palīdzēja **izplānot konkrētus projekta soļus**, izmantojot līdzdalības metodi.

Pēc idejas atrašanas un konkrētu soļu izplānošanas jaunieši sāka projekta **iesnieguma formas aizpildīšanu**. Tika organizētas tikšanās, kurās viņi diskutēja par iesnieguma formas sadaļām, sadalīja atbildības, kā arī aizpildīja iesnieguma formu. Es izlasīju gatavo formu un nosūtīju savu atzinumu pa elektronisko pastu.

Pēc finansējuma saņemšanas jauniešiem bija **tikšanās, kurās tika plānotas projekta aktivitātes**, sadalīti uzdevumi un atbildības. Vispirms bija svarīgi saplānot visas vizītes reģionos, kuros

dzīvoja dažādu kultūru cilvēki, norunāt tikšanās ar viņiem, kā arī apzināt pieejamos un nepieciešamos resursus. Visu saplānoja un nolēma jaunieši paši; es sniedzu tikai nelielas konsultācijas pa telefonu. Konsultēšanas laikā centos parādīt jauniešiem dažādas iespējas, taču gala lēmumu atstāju viņu ziņā.

Pirmajā nedēļas nogales tikšanās reizē mēs mēģinājām ietvert gan **grupas veidošanas aktivitātes,** gan **filmas veidošanu**. Grupas veidošanai es izmantoju dažādas metodes, kas balstītas uz pieredzes izglītības principiem. Aktivitātes parādīja gan domstarpības grupā, gan vājos punktus viņu kopīgajā darbā. Negatīvi bija tas, ka daži grupas dalībnieki par projektu zināja ļoti maz, jo bija uzaicināti piedalīties īsi pirms pirmās tikšanās. Tajā pat tikšanās reizē es piedalījos arī filmas uzņemšanā. Lai arī turpmāk filmēšana notika bez manas līdzdalības, gala prezentācija patīkami pārsteidza ar to, cik daudz dažādu kultūru cilvēkus jauniešiem izdevies nofilmēt!

Nākamajās nedēļas nogales tikšanās reizēs es mēdzu izmantot pieredzes izglītības metodi, lai atsauktos uz konkrētām jauniešu grupas vajadzībām. Kādā no projekta sākuma posmiem mēs gājām nakts pārgājienā, lai viens otru iepazītu labāk. Projekta vidusposmā devāmies laivu braucienā, lai diskutētu par dzimumu jautājumiem, kas izrādījās bija viena no svarīgākajām tēmām grupai. Abos gadījumos es ierosināju šīs aktivitātes pēc grupas vajadzību identificēšanas un jaunieši paši nolēma, vai pieņemt izaicinājumu vai nē.

Galvenais šķērslis dažu grupas locekļu līdzdalībai bija nauda. Tā kā projekta finansējuma saņemšana kavējās, jauniešiem pašiem bija jāmaksā par dalību vizītēs, kā arī dažreiz viņiem bija jāsedz citu projektā iesaistīto cilvēku izmaksas. No šīs pieredzes viņi mācījās, ka vairāk laika jāvelta darbam pie līdzfinansējuma piesaistes.

Vissarežģītākais projekta posms bija rudenī, kad bija jāpabeidz video grāmatas sagatavošana un jāorganizē tās prezentācija. Galvenie šķēršļi bija skolas gada sākums, dalība citās ārpusskolas aktivitātēs, kā arī motivācijas trūkums. Mana loma šajā brīdī bija uzdot jautājumus, lai noskaidrotu viņu interesi un vēlmi turpināt projektu.

Projekta beigu posmā jaunieši piedalījās divos nedēļas nogales semināros. Vienā vairāk uzmanības tika pievērsts starpkultūru izglītībai, savukārt, otrā – ideju radīšanai un plānošanai. Starpkultūru izglītības seminārā es sagatavoju aktivitātes un strādāju ar grupu kā apmācītājs. Otrajā reizē palīdzēju atrast divus citus apmācītājus, kas strādāja ar viņiem.

Izvērtēšanas posmā mums bija divas tikšanās. Jaunieši izmantoja dažādas metodes, lai izvērtētu Jauniešu iniciatīvas projekta pieredzi un rezultātus. Izvērtēšanas tikšanās reizēs viņi sagatavoja projekta gala prezentāciju. Es piedalījos kā viesis.

Ir vērts pieminēt, ka sakarā ar pēdējā projekta posma ilguma pārsniegšanu, bija nepieciešams pagarināt visa projekta ilgumu. Filmas gala versiju montēja profesionāļi sadarbībā ar jauniešiem, tādējādi sniedzot viņiem iespēju mācīties jaunas prasmes. Es neizmantoju video filmu kā izvērtēšanas avotu, lai gan tā būtu bijusi laba metode šim nolūkam.

Atskaišu iesniegšanas laikā es sniedzu padomus grupas līderim par atskaites finanšu un saturiskās daļas sagatavošanu. Tā kā atskaiti Nacionālajai aģentūrai mēs iesniedzām kopā, bija svarīgi vienoties par ieviestajām izmaiņām projektā.

Projekta rezultāti

Lielā mērā projekta mērķis tika sasniegts, jo tam bija jānes labums projekta iniciatoriem. Tā arī bija. Iespējams, ka Jauniešu iniciatīvas gala produkta – video pavārgrāmatas – kvalitāte nav tā pati labākā, taču tās veidošanas process bija vērtīgs jauniešu personīgajai izaugsmei. Šis projekts viņus motivēja turpināt izzināt citas kultūras, kā arī aktīvi piedalīties līdzīgās aktivitātēs nākotnē.

Gadu pēc šīs Jauniešu iniciatīvas pabeigšanas daži no tās dalībniekiem uzsāka daudzpusēju Jauniešu apmaiņas projektu, kura galvenais temats bija „Kultūra". Dažos šā starptautiskā projekta pasākumos bija iesaistīta arī vietējā sabiedrība, kas apmeklēja projekta nobeiguma prezentāciju.

Šī Jauniešu iniciatīva deva labumu ne tikai projektā tieši iesaistītajiem jauniešiem, bet arī citiem cilvēkiem. Vienā no pirmajām vizītēm mazā pilsētā dzima ideja par jaunu Jauniešu iniciatīvu, kuru bija plānots īstenot gadu vēlāk. Jaunajā projektā piedalījās arī daži jaunieši no video pavārgrāmatas projekta. Otro reizi piedaloties Jauniešu iniciatīvā, dalībnieki aktīvi deva padomus, iedvesmoja un piedāvāja radošus risinājumus saviem vienaudžiem.

Koučinga pieeja

No tām metodēm un pieejām, ko izmantoju šī Jauniešu iniciatīvas projekta koučinga laikā, labākās bija radošās domāšanas un pieredzes izglītības metodes. Noderīgi bija arī grupas saliedēšanas pasākumi un izvērtēšana.

Mans koučings bija svarīgs pašā projekta sākuma posmā, kad jaunieši meklēja ideju un aizpildīja iesnieguma formu. Savukārt, projekta noslēguma fāzē bija svarīgi jauniešus motivēt pabeigt projektu un iedrošināt veiksmīgai atskaišu sagatavošanai, lai viņi varētu izpildīt savas saistības.

Es uzskatu, ka bez mana koučinga šī Jauniešu iniciatīva būtu bijusi citādāka, bet vispār ir grūti teikt, kā būtu, ja būtu...

5.3. Pastkarte no Itālijas „Iniciatīva pēc Iniciatīvas"

Mario Agostino (Mario D'Agostino)

Projekta ideja

Projekts, ko es aprakstīšu, nav viena Jauniešu iniciatīva, bet gan divas, kas tika īstenotas viena pēc otras. Šo Jauniešu iniciatīvu ideja bija attīstīt jauniešu iespējas vietā, kur netika īstenota jauniešu politika un nebija pieejamas jauniešu organizācijas vai centri, kā rezultātā nenotika nekādi jauniešu pasākumi.

1995. gadā es strādāju par sociālo darbinieku centrā jauniešiem ar invaliditāti; vienlaikus biju arī aktīvs organizācijas „Jauniešu eksprestīkls" *(Youth Express Network)* biedrs – no atstumtības līdz integrācijai. Pateicoties organizācijai „Jauniešu eksprestīkls" man bija iespēja piedalīties ilgtermiņa apmācību kursā, kas norisinājās Eiropas Jauniešu centrā Strasbūrā. Šo kursu dalībnieki bija no visas Eiropas un katram bija ideja par kādu jauniešu projektu. Man prātā bija ideja par jauniešu centra izveidošanu manā dzimtajā pilsētā Tivoli (60 000 iedzīvotāju, Romas province), lai piedāvātu jauniešiem iespēju būt radošiem un aktīviem, kā arī popularizēt līdzdalības ideju jauniešu un politiķu vidū.

Iniciatori

Pateicoties informācijai un prasmēm, ko ieguvu Strasbūras apmācību laikā un „Jauniešu eksprestīkls" atbalstam, es varēju dalīties zināšanās ar jauniešu grupu, kas dzīvoja Borgonovā *(Borgonuovo)*, sociāli nelabvēlīgā Tivoli priekšpilsētā. Es aizrautīgi stāstīju grupai, ka mums kā jauniem Eiropas pilsoņiem ir iespēja būt aktīviem un radošiem un, galvenais, mums ir iespēja attīstīt Jauniešu iniciatīvas projektu programmas „Jaunatne Eiropai" ietvaros.

Tā nu es sāku tikties ar 15 – 19 gadus vecu jauniešu grupu, kas bija ļoti motivēta realizēt savu projektu kopā ar mani. Tikšanās notika centrā jauniešiem ar invaliditāti, kur toreiz strādāju. Tas bija sākums manai kouča karjerai Jauniešu iniciatīvu projektos.

Laika plāns un metodoloģija

Iniciatīva pēc iniciatīvas; kopējai projekta idejai bija sekojošas fāzes:

Pirmā fāze: Jauniešu iniciatīva „Vēstule Eiropai"

Pēc vairākām tikšanās reizēm 1996. gada janvārī grupa beidzot vienojās par kopīgu projekta ideju. Šajā posmā es kā koučs mēģināju darīt labāko, lai neietekmētu viņu izvēli, bet atbalstītu projekta idejas noskaidrošanā. Jauniešu ideja bija veidot filmu, kas parādītu viņu dzīves situāciju. Viņu galvenais mērķis nebija kļūt par slaveniem aktieriem, bet gan labi pavadīt laiku kopā un vienlaikus ļaut citiem jauniešiem, vietējiem politiķiem un Eiropas jauniešu organizācijām uzzināt

par viņu realitāti. Mēs uzrakstījām projektu un nosūtījām to programmas „Jaunatne Eiropai" Nacionālajai aģentūrai.

Mēs saskārāmies ar daudzām grūtībām, jo par projekta apstiprināšanu mūs informēja 6 mēnešus pēc tā iesniegšanas, bet finansiālu atbalstu saņēmām tikai pēc gada. Man kā koučam bija ļoti grūti tik ilgi uzturēt viņu motivāciju. Stresu radīja arī grupas atbalstīšana bez jebkādiem instrumentiem un bez naudas. Taču tajā brīdī es nevarēju grupu atstāt.

Visbeidzot 1997. gada beigās filma „Vēstule Eiropai" bija gatava; tai bija subtitri angļu un franču valodās. Filma bija dokumentāls stāsts, kas iekļāva stingru nosodījumu par šīs priekšpilsētas jauniešu sociālo un kultūras situāciju.

Šajā posmā grupa nolēma noīrēt kinoteātri, lai parādītu filmu pilsētas iedzīvotājiem un politiķiem. Viņi plānoja organizēt forumu par jaunatnes jautājumiem ar vietējiem politiķiem, un tā laikā lūgt tos atbalstīt jauniešu asociācijas dibināšanu, jauniešu centra un vietējās jauniešu domes izveidošanu. Tajā dienā kinoteātris bija cilvēku pilns (izņemot politiķus). Vēlāk sapratu, ka es pats vēl vairāk nekā jaunieši vēlējos noorganizēt forumu, kurā piedalītos politiķi.

Pēc filmas grupa stāstīja par savu pieredzi un aicināja citus jauniešus iesaistīties jauniešu organizācijas dibināšanā un jauniešu centra izveidošanā.

Otrā fāze : Jauniešu organizācija „Brīvā jaunā pilsēta" (Free Young City)

Pēc Jauniešu iniciatīvas „Vēstule Eiropai" grupai pievienojās vēl 8 motivēti jaunieši. 1998. gadā viņiem beidzot izdevās nodibināt savu jauniešu organizāciju „Brīvā jaunā pilsēta", taču pēc 6 mēnešiem organizācijā bija palikuši tikai 6 cilvēki, no kuriem tikai 2 bija no sākotnējās grupas. Ilgu laiku šie 6 jaunieši centās organizēt nelielas aktivitātes citiem jauniešiem un bērniem, taču bija ļoti grūti uzturēt organizāciju bez tās atzīšanas un atbalsta no pašvaldības.

Trešā fāze: Jauniešu iniciatīva „No radošuma uz līdzdalību"

Pēc lielas krīzes grupas dalībnieku starpā 2001. gadā organizācija realizēja vietēja mēroga Jauniešu iniciatīvas projektu „No radošuma uz līdzdalību", ko atbalstīja programmas „Jaunatne" Nacionālā aģentūra un arī es kā brīvprātīgais koučs.

Astoņu mēnešu laikā 15 jauniešu grupa no organizācijas „Brīvā jaunā pilsēta" īstenoja dažādas aktivitātes, piemēram, koncertus, filmu forumus par jauniešiem, jauno mākslinieku uzstāšanās, apaļā galda diskusijas par jaunatnes politikas un līdzdalības jautājumiem, kā arī teātra, tradicionālās mūzikas, starptautiskā darba, animācijas un video veidošanas darbnīcas. Viņi noīrēja vecu fabrikas ēku, kas uz projekta laiku kļuva par pašu vadītu jauniešu centru. Šoreiz es biju pārliecināts, ka tādi projekta mērķi kā jauniešu motivēšana būt aktīviem un politiķu motivēšana atbalstīt jaunatnes politiku bija jauniešu nevis mani. Mana kā kouča loma bija drīzāk apmācīt grupu projekta vadībā, lai uzlabotu viņu spējas un patstāvību realizēt projektu pašiem.

Šī projekta rezultātā tapa dokumentāls video, par kuru jaunieši diskutēja ar pilsētas mēru publiskas konferences laikā. Iedvesmojušies no Eiropas Komisijas Baltās grāmatas par jaunatnes po-

litiku un Eiropas hartas par jauniešu līdzdalību vietējo un reģionālo pašvaldību dzīvē, jaunieši lūdza mēru nodrošināt viņiem jauniešu centru un atbalstīt vietējo jauniešu domi. Tajā brīdī mērs uzņēmās sniegt finanšu līdzekļus centra īrei uz 10 mēnešiem un atbalstīt jauniešus kopīgas jaunatnes politikas izveidošanā.

Ceturtā fāze: Jauniešu centrs „Tivoli jauniešu kopiena" (Youth Community of Tivoli)

2002. gadā jauniešu organizācijā bija 250 jauni biedri. Organizācija lūdza mani turpināt atbalstīt grupu finansējuma meklēšanā aktīva jauniešu centra izveidošanai. Tobrīd jau vietējie normatīvie dokumenti paredzēja līdzekļus jauniešu līdzdalības veicināšanai. Gan grupa, gan es saredzējām iespēju piepildīt mūsu sākotnējo sapni. Visbeidzot organizācija saņēma finansiālu atbalstu, lai izveidotu jauniešu centru ar mērķi stiprināt aktīvu jauniešu līdzdalību Tivoli pilsētā.

Projekta rezultāti

Ilgāk nekā 7 gadu laikā, pateicoties Eiropas programmām "Jaunatne Eiropai" un "Jaunatne", tika sasniegts projekta rezultāts – nodibināts jauniešu centrs, kas veicina līdzdalību.

Šobrīd seši cilvēki no sākotnējās grupas un organizācijas „Brīvā jaunā pilsēta" vecumā no 25 –30 gadiem strādā kā jaunatnes darbinieki dažādās šīs jomas organizācijās. Par mani: es pašlaik koučoju jauniešu grupu, kas nāk no 100 000 iedzīvotāju lielas pilsētas Itālijas dienvidos, kurā nav ne jauniešu organizācijas, ne jauniešu centru.

Koučinga pieeja

Projekta sākuma fāzē es galvenokārt izplatīju informāciju par Eiropas sniegtajām iespējām un motivēju jauniešu grupu realizēt kādu ideju sev un vietējai jauniešu kopienai. Šajā laikā es dalījos ar grupu bažās un emocijās, uzņemoties projekta līdera lomu. Toreiz es biju jauns un, iespējams, biju vairāk sociālais darbinieks un aktīvists nekā koučs. Tas, ko es jautāju sev un vēlētos jautāt jums ir: vai, jūsuprāt, ir pareizi, ka jauna sociālā darbinieka mērķi tiek nodoti jauniešu grupai? Vai jums šķiet, ka es manipulēju ar grupu vai arī devu viņiem iespēju?

Otrajā fāzē grupa tiecās pēc patstāvības un identitātes, tāpēc daži vecākie grupas locekļi, kuriem diemžēl bija visnelabvēlīgākie sociālie un ekonomiskie dzīves apstākļi, pameta grupu, un to vietā atnāca jauni grupas locekļi. Man bija grūti atturēties no pievienošanās grupai šādā brīdī, jo grupu pameta jaunieši, kuri, manuprāt, varēja sniegt lielu ieguldījumu grupas darbā. Es atbalstīju grupu tikai tad, kad viņi man to lūdza. Kādreiz es jautāju sev, vai nebūtu bijis labāk, ja es būtu bijis līdzās viņiem kā vienaudzis? Kā domājat jūs?

Trešajā fāzē jaunieši vērsās pie manis, lai saņemtu konsultāciju par problēmu, kas bija saistīta ar jauniešu līdzdalību viņu organizētajās aktivitātēs. Viņi lūdza mani atbalstīt viņus Jauniešu iniciatīvas projekta īstenošanā. Šoreiz es kā koučs veicināju komunikāciju starp grupas dalībniekiem, dalījos projekta mērķos un stratēģijās, mācīju jauniešus par projekta vadību, palīdzēju apzināt viņu individuālās kompetences un darbojos kā mentors. Šis posms man šķita vispiemērotākais, iespējams, tāpēc, ka darīju to, ko man lūdza.

Ceturtā fāze man nozīmēja manas koučinga lomas beigas. Es nodevu jauniešu organizācijas rīcībā savas zināšanas un kompetences ciktāl tas bija nepieciešams finansējuma piesaistīšanai

jauniešu centra izveidošanai, kas darbotos saskaņā ar demokrātiskiem līdzdalības principiem. Diemžēl pēc finansējuma saņemšanas organizācijas valde neveica uz līdzdalības principiem balstītu centra vadību. Vienīgie, kas to darīja, bija prezidents, viceprezidents, kasieris un sekretārs, kuri visi strādāja kā jaunatnes darbinieki.

Tātad tagad es jautāju sev un jums: vai ir iespējams, ka jauniešu grupa manipulē ar kouču?

Divu šīs pieredzes video – „Vēstule Eiropai" (uzfilmēts 1996. gadā) un „No radošuma uz līdzdalību" (uzfilmēts 2001.gadā) – kopijas var pieprasīt, rakstot uz elektroniskā pasta adresi riodago@tiscali.it.

Pastkarte no Vācijas: „Līdzdalība… (ne)iespējamā misija" 5.4.

Johens Buts-Posņiks (Jochen Butt-Pośnik)

Projekta ideja

Strādājot par jaunatnes darbinieku lielā jauniešu organizācijā, laiku pa laikam man nākas meklēt papildu finansējumu, lai kompensētu valsts vai pašvaldības regulārā finansējuma samazinājumu. Izpētes rezultātā es atradu fondu, kas piedāvāja finansējumu jauniešu sociālās līdzdalības veicināšanai. Projekti, kuru mērķis ir veidot sadarbību starp jauniešiem un politiķiem, vietējām pārvaldes iestādēm vai pat privātiem uzņēmumiem, varēja saņemt līdz 10 000 eiro lielu finansējumu.

Savā organizācijā izstrādāju projektu "Līdzdalība ir (ne)iespējamā misija", lai tādējādi radītu iespējas vietējām jauniešu grupām izveidot šādu sadarbību un īstenot vietējām vajadzībām atbilstošus projektus. Šajā projektā mūsu birojs nodrošinātu kompaktdiska izveidi ar projekta vadības materiāliem un metodēm, kā arī piedāvātu apmācības, lai uzlabotu vietēja līmeņa projektus. Rezultātā vietējo projektu ietvaros jaunieši varētu darīt to, kas viņuprāt vajadzīgs pašu situācijas uzlabošanai.

Iniciatori

Aizpildot projekta iesnieguma formu, man nebija skaidras jauniešu pašu vajadzības. Tā vairāk bija sajūta, ka kaut kas tāds varētu būt nepieciešams, un tāpēc es pievērsu lielāku uzmanību savas organizācijas interesēm. Es izgatavoju bukletus un izplatīju informāciju par projektu mūsu organizācijas vietējo grupu vidū, lai motivētu jauniešus piedalīties projektā, ja tas tiktu apstiprināts. Un...finansējumu piešķīra! Projekts tika apstiprināts un manas organizācijas valde bija laimīga par papildu finansējumu. Savukārt man bija sajūta, ka varēšu apvienot savas intereses – manas mērķa grupas motivēšanu strādāt ar projektiem un manas organizācijas vajadzības. Tātad, godīgi sakot, šī projekta iniciators biju es, nevis jaunieši.

Laika plāns un metodoloģija

Tomēr trīs mēnešus pēc informācijas publicēšanas par šo finansējumu (tostarp finansējumu vietējiem projektiem), neviens nešķita ieinteresēts. Ko darīt? Es vēl joprojām uzskatīju sākotnējo ideju par noderīgu un labu, kā arī man bija sajūta, ka jauniešiem vajadzētu iesaistīties šajā projektā. Tas nestu viņiem lielu labumu, vismaz tā domājām mēs. Viņi varētu labāk pārstāvēt savas idejas, varbūt atrisināt kādas vietēja līmeņa problēmas, iemācīties sadzīvot ar politiķu solījumiem; tie bija labi mērķi, bet jaunieši kaut kā nešķita patiesi ieinteresēti. Turklāt mūsu organizācijas gūtie labumi būtu pūļu vērti: neliels papildu finansējums, labāks kontakts ar mūsu jaunajiem brīvprātīgajiem un kaut kas vēl, sauksim to par reputāciju – jauka veiksme, ko varētu parādīt sabiedrībai.

Koučings šādos apstākļos var kļūt par sarežģītu darbu. Tu aizvien vairāk domā par to, ka tev jāatrod kāds, kas īstenos tavu projekta ideju. Kur te ir jauniešu koučinga vajadzības? Tas nav ierosinājums viņiem atrisināt savas problēmas, piedaloties tavā projektā. Savu ideju pārdot kādam nav iespējams. Darbs pie jauniešu līdzdalības nebūs ilgtspējīgs un nepanāks labu jauniešu iesaistīšanu, ja tas neatbildīs viņu pašu interesēm un vajadzībām. Tā nu es mēģināju pārliecināt cilvēkus, uzsvēru projekta nestos labumus un centos radīt atmosfēru, kurā jaunieši sāktu domāt par savām iespējām, ja viņi piedalītos „manā" projektā. Nebiju pārliecināts, vai tā būs.

Apsvēru iespējas izmantot vairāk fantāzijas, sagatavojot projekta atskaiti vai atdot daļu finansējuma, vai vienkārši atzīt, ka mans projekts bija balstīts nevis uz vajadzībām, bet uz (nepietiekami novērtētām) dinamikas prognozēm. Ir grūti nonākt pie šāda secinājuma, īpaši tad, ja tavs darbs ir saistīts ar šādu pasākumu panākumiem, bet tas ir labāk nekā izmantot jauniešus par *instrumentiem* savu ideju realizēšanai. Kad biju jauns, nevēlējos, lai pret mani izturas kā pret jaunatnes darbinieka izejmateriālu. Tā arī ir atbilde uz jautājumu par to, cik lielā mērā Jūs varat izmantot savu kouča lomu, lai īstenotu savas idejas ar to jauniešu palīdzību, ar kuriem strādājat.

Projekta rezultāti

Pēc diviem mēnešiem manu semināru dalībnieki pēkšņi sāka izrādīt interesi par projekta iespējām. Šie jaunieši, ar ko es iepriekš kādu laiku biju strādājis, radīja idejas un identificēja vajadzības šim projektam. Tad viņi man nakts vidū atsūtīja īsziņu ar jautājumu par finansēšanas noteikumiem. Es domāju, ka tas nenotiktu, ja es „nebūtu licis" viņiem īstenot projektu!

Lai atbalstītu un koučotu jauno brīvprātīgo īstenotos vietējos projektus, mēs izmantojām četru semināru ciklu. Projektiem bija jābūt balstītiem viņu vietēja līmeņa vajadzībās, piemēram, jauniešu istabas remonts asociācijas mājā vai atraktīvu brīvā laika pavadīšanas iespēju radīšana vasaras brīvlaikā. Jauniešu atbalstam mana organizācija izstrādāja kompaktdisku ar kontroles lapām un materiāliem, kas nepieciešami vietēju projektu īstenošanai un brīvprātīgajam darbam mūsu organizācijas jauniešu valdēs.

Problēmas, ar kurām viņi saskārās, īstenojot vietējos projektus bija un vēl joprojām ir milzīgas un reāli šķiet, ka šie projekti nav gluži viņu organizācijas darba augstākā prioritāte. Tomēr daži no viņiem izmēģināja projekta darbu, guva līdzdalības pieredzi projektu īstenošanā un, vismaz tā es ceru, daudz ko iemācījās. Tika organizēta pirmā lielā publiskā projekta prezentācija un tā pierādīja, cik lielā mērā jaunieši izjuta šo pasākumu kā savējo.

Koučinga pieeja

Manuprāt, daudzi jaunatnes darbinieki ir līdzīgās situācijās: mēģinot atrast līdzsvaru starp savas organizācijas un jauniešu interesēm. Vairumā gadījumu tavi profesionālie panākumi visticamāk ir balstīti uz „veiksmīgu" jauniešu projektu vai aktivitāšu veicināšanu. Publiskā finansējuma piesaistīšanai, no vienas puses, ir vajadzīgas tavas projekta idejas, no otras – jauniešu iesaistīšana, bet vai tev katrā ziņā ir jācenšas abas šīs lietas apvienot?

Kur ir tā robeža, aiz kuras sākas manipulācija un tavs koučinga atbalsts izmanto jauniešus, lai apmierinātu organizācijas vajadzības? To ļauj noteikt jauniešu apņemšanās trūkums un Jūsu sirdsapziņas pārmetumi. Ja tu tā reāli palūkojies uz savu lomu jauniešu grupā un secini, ka esi galvenais motivētājs, vienīgais, kas uzņemas atbildību; ja tu ieklausies savos vārdos koučinga laikā un dzirdi vairāk mēģinājumus pārliecināt…tad pakāpies soli atpakaļ un vēlreiz pārdomā savu lomu!

Koučings, kas vērsts uz jauniešu aktīvu līdzdalību, var sasniegt satriecošus rezultātus un tev joprojām patiks skatīties uz sevi spogulī..

5.5. Pastkarte no Francijas „Pret vardarbību skolā"

Paskāls Šomets (Pascal Chaumette)

Projekta ideja

„R.A.S au bahut" ir dramatizētas debates par tematu „vardarbība skolā". To mērķis ir cīnīties pret vardarbību pamatskolās, vidusskolās un augstskolās. Inovatīvais projekta aspekts ir tas, ka „R.A.S au bahut" ir interaktīva uzstāšanās, vēl zināma arī kā *interaktīvas dramatizētas debates*. Tas nozīmē, ka uzstāšanās laikā pastāvīgi mainās skatītāju, aktieru un vidutāju lomas.

Kā tas notiek? Vispirms ainu izspēlē aktieri, kas attēlo klases vecāko vai skolotāju, kurš ir vardarbības upuris. Kad aina tuvojas beigām, aktieri sastingst – viņi paliek nekustīgi savās lomās, kamēr vidutājs lūdz auditorijai atrast risinājumus konkrētajai situācijai. Kad idejas ir noformulētas, vidutājs pakāpeniski identificē divus vai trīs aktīvus jauniešus un lūdz viņus kāpt uz skatuves, lai spēlētu ne tikai savu, bet arī no vardarbības cietušā skolotāja lomu. Jauniešu uzdevums uz skatuves ir pēc iespējas taisnīgāk atrisināt konfliktu.

Izmantojot šīs uzstāšanās, vidusskolas vai koledžas skolēni var atklāti diskutēt par tādām tēmām kā mutiskā vardarbība, izspiešana, zagšana un līdzīgas lietas, ar ko viņi var saskarties ikdienā, kā arī censties kopīgi atrast risinājumus šīm problēmām.

Iniciatori

Projektu iniciēja pieci jaunieši vecumā no 18 līdz 25 gadiem. Viņus vadīja jauna meitene, kas uzņēmās koordinatores lomu. Visi jaunieši bija bezdarbnieki, kas mīlēja teātri un uzstāšanos. Viņi darīja jebkuru iespējamo darbu, tomēr viņiem prātā bija šis projekts, kura mērķa grupa bija no vardarbības skolā cietušie jaunieši. Projekta koordinatore un viņas draugi bija bijuši liecinieki šādai vardarbībai un vēlējās uzstāties ar izrādi, kurai ir noteikts mērķis.

Laika plāns un metodoloģija

Tā kā šī bija lieliska ideja, nebija grūti pārliecināt vietējo sabiedrību par šāda projekta nepieciešamību un tā labo ietekmi skolās. Bija tikai jāizstrādā projekts, tostarp, jāinformē sabiedrība par šo projektu, jānorāda, ka grupas locekļiem ir visas nepieciešamās prasmes un labā griba, tomēr trūkst finansējuma.

Kad koordinatore pirmo reizi ieradās pie manis, viņa prezentēja projektu bez neviena uzrakstīta vārda! Bija nepieciešams strādāt pie projekta apraksta izveidošanas un strukturēšanas. Kopā mēs visu sīki izrunājām un tā kā es neko par viņu nezināju, viņa izveidoja savu „tīkla karti" – praktisku instrumentu, ko var izmantot, lai apzinātu esošās personīgās, profesionālās un citas zināšanas, kas varētu noderēt projektam.

Tad mēs pievērsām uzmanību organizatoriskajiem aspektiem, jo īpaši tam, kā piesaistīt nepieciešamo finansējumu. Mums vajadzēja samierināties ar neveiksmēm tad, kad saņēmām atteikumus no finansētājiem; tas bija sarežģīts periods, kurā piedzīvojām šaubas un svārstīšanos.

Projekta rezultāti

Šis projekts tika izstrādāts pirms 5 gadiem un tas vēl joprojām tiek īstenots! No atzinības viedokļa jānorāda, ka grupa saņēma valsts apbalvojumu par jauniešu īstenotu iniciatīvu.

Šobrīd projekta koordinatore un viņas draugi ir izveidojuši asociāciju *„Trac'n'Art Théâtre"*. Viņa kā asociācijas direktore turpina darbu pie šī projekta un pie citiem pasākumiem, kas skar jauniešiem aktuālas jomas (AIDS, narkotikas…).

Simtiem vidusskolu un augstskolu ir lūgušas šo uzvedumu izrādīt pie sevis; gaidītāju saraksts ir garš un rezultāti ir neticami! Nav pārsteigums, jo šeit „ētika" nenāk no skolotāju, vecāku vai pat aktieru puses. Pateicoties tam, kādā veidā jaunieši tiek iesaistīti šajās izrādēs, šī ziņa nāk no viņiem pašiem

Koučinga pieeja

Mans, kā šo jauniešu kouča, galvenais uzdevums bija nodrošināt projekta attīstības virzību, organizēt grupu, izstrādāt projekta vadības procesu, kas ļautu mums sasniegt mērķus pēc izstrādātā plāna. Redzot, ka jaunieši ir motivēti un pārliecināti par projektu, tomēr apjukuši brīdī, kad nācās izstrādāt dokumentus un risināt administratīvus jautājumus, mans uzdevums bija izveidot sadarbību starp grupas locekļiem un iespējamajiem partneriem. Šādi mēs spējām sadalīt atbildības un katram bija skaidrs, kas viņam jādara projekta īstenošanas gaitā. Tā kā grupas locekļu prasmes bija atšķirīgas, viņi paši noteica, ko kurš darīs.

Svarīgi, ka grupa nepameta savu ideju un nezaudēja drosmi daudzo papīru darbu un administratīvo izaicinājumu dēļ. Ikviena projekta sākotnējais posms ir ārkārtīgi nozīmīgs komandas saliedēšanai, tāpēc tas ir uzmanības vērts, izceļams un pat godājams! Mūsu iknedēļas tikšanās laikā mans mērķis no komandas vadības perspektīvas bija racionalizēt jauniešu darbu un apkopot visu, lai viņiem būtu skaidrs, kādā virzienā attīstās viņu projekts. Acīmredzot šī pieeja bija pareiza, jo grupas dalībnieki atzina, ka viņi jutās tā, it kā censtos salikt attēlu no atsevišķām detaļām, kur viņi paši bija viena no šīm detaļām.

Tā kā par teātri pats zinu ļoti maz, es piesaistīju ekspertus tādām aktivitātēm kā vajadzību analīze un lētu izejmateriālu atrašana. Es vēlējos apvienot tehniska rakstura jautājumu risināšanu ar grupas saliedēšanu, jo, manuprāt, ir daudz vieglāk pievērst uzmanību lietu cilvēciskajiem aspektiem, ja ir atrisināti tehniska rakstura jautājumi.

Mana loma bija galveno procedūru izstāstīšana. Nebija vajadzības pārskatīt projekta mērķus vai saturu, drīzāk strādāt ar tālāku tā attīstīšanu. Patiesībā grupai bija gan spēja strādāt patstāvīgi, gan arī projekta vadības prasmes, taču bija nepieciešams kāds, kas parādītu, kā strukturēt projekta posmus. Tā arī bija loma, ko es uzņēmos!

5.6. Pastkarte no Igaunijas „Informācijas tīkls lauku reģionos"

Ullija Enna (Ülly Enn)

Projekta ideja

Šo Jauniešu iniciatīvu īstenoja vietējā jauniešu kluba biedri kādā attālā Igaunijas dienvidu teritorijā. Patiesībā tā ir viena no vietām, par kuru var teikt – pārāk maza, atrodas pārāk tālu no reģiona centra un tāpēc jauniešiem pārāk garlaicīga vieta. Tomēr šajā nelielajā ciematā bija izveidojusies laba sadarbība starp dažādām paaudzēm sabiedrības mērķu īstenošanā. Piemēram, vietējā pašvaldība ievērojami atbalstīja jauniešu kluba izveidi, turklāt visi šī kluba īstenotie pasākumi bija ļoti populāri vietējā sabiedrībā. Vienā no kluba sanāksmēm radās ideja par jaunu projektu. Aktīvu jauniešu grupa nolēma veicināt jauniešu informētību un interesi par aktīvu līdzdalību citos attālos reģiona ciematos.

Iniciatori

Projekta ideju radīja jaunieši, kuri aktīvi darbojās vietējā jauniešu klubā kopš tā dibināšanas un tādējādi bija ar vislielāko pieredzi vietēja mēroga jauniešu pasākumu īstenošanā. Lai piesaistītu grupai citus interesentus, tika izsūtīti ielūgumi uz jauniešu kluba kontaktu sarakstā iekļautajām elektroniskā pasta adresēm. Tā rezultātā 14 jauniešu grupa vecumā no 15 līdz 19 gadiem sāka tālāk attīstīt projekta ideju. Tā kā ciemats ir neliels, jaunieši viens otru labi pazina.

Projekta mērķis bija informēt reģiona ciematos dzīvojošos jauniešus par iespējām aktīvi iesaistīties un īstenot jaunus pasākumus savā apkaimē. Jaunieši uzskatīja, ka šī projekta veiksmīgas īstenošanas gadījumā ilgstošu labumu gūs visa sabiedrība

Laika plāns un metodoloģija

Plānotais projekta ilgums bija 12 mēneši. Sākotnējā posmā popularizēšanas nolūkos par projektu tika ziņots reģionālajā radio. Vienu nedēļu radio programmās tika iekļautas intervijas un interaktīvas spēles, kuru mērķis bija pievērst jauniešu uzmanību šim projektam. Bez tam arī tika nosūtītas vēstules reģiona vietējām pašvaldībām.

Nākamajā projekta īstenošanas posmā ciematos tika sarīkoti 6 informatīvi pasākumi, kuros piedalījās vairāk kā 200 jauniešu. Pasākumu programmā bija iekļauta iepazīstināšana ar projektu un vietējo jauniešu klubu, tika rīkotas informatīvās sesijas par to, kā izveidot šādu klubu, kā uzsākt jauniešu projektus un kur meklēt finansiālo atbalstu vietēja mēroga jauniešu pasākumiem. Tika izveidotas darba grupas, kas risināja jautājumus saistībā ar šķēršļiem jauniešu līdzdalībai, kā arī tika sarīkoti daži izklaides pasākumi (sporta spēles un diskotēkas). Katras tikšanās laikā tika apkopotas vietējo jauniešu idejas turpmākajām iniciatīvām, kā arī tika izveidots reģionālā jauniešu informācijas tīkla kontaktpersonu saraksts, kurā tika iekļauti jaunieši no dažādiem ciematiem.

Ciematos īstenoto pasākumu rezultāti, kā arī projekta kopējie rezultāti tika nosūtīti vietējo pašvaldību vadītājiem. Runājot par praktiskiem projekta rezultātiem, būtu jāmin tīmekļa vietnes

izstrāde, kurā atrodami noderīgi materiāli tiem, kuri interesējas par vietēja mēroga jauniešu līdzdalību, kā arī informatīvā bukleta publicēšana par vietējiem jauniešu klubiem.

Projekta īstenošanas grupu atbalstīja jaunatnes darbinieks, aktīvi koordinējot vietējā jauniešu kluba darbību. Turklāt Igaunijā visām Jauniešu iniciatīvas projektus īstenojošām jauniešu grupām, kurām tiek piešķirts programmas „Jaunatne" finansējums, tiek nodrošināts Nacionālās aģentūras atbalsts, kas ietver jauniešu iesaistīšanu vidustermiņa izvērtēšanas seminārā. Tā laikā jauniešiem ir iespēja saņemt koučingu no Nacionālās aģentūras puses.

Parasti šis seminārs tiek rīkots projekta īstenošanas vidū,un tā mērķis ir uzlabot projekta kvalitāti, atbalstot vidustermiņa izvērtēšanu un turpmākos projekta īstenošanas posmus. Diemžēl šai projekta grupai bija iespēja apmeklēt semināru tikai mēnesi pirms projekta nobeiguma.

Tādējādi mans, kā Nacionālās aģentūras darbinieces, koučings bija vairāk saistīts ar atbalstu semināra laikā gūtās pieredzes novērtēšanā, tostarp ar palīdzību dažu pamatgrupas un vietējā kouča nesaprašanos atrisināšanā un jauniešu gūto galveno mācību identificēšanā Pēc semināra konsultēju jauniešus pa telefonu un elektronisko pastu, lai atbalstītu viņus projekta pēdējo pasākumu īstenošanas un atskaites sagatavošanas posmā.

Projekta rezultāti

Kopumā var teikt, ka tika sasniegts projekta galvenais mērķis – izdevās informēt citus jauniešus par iespējām ciematos īstenot vietēja mēroga pasākumus, kā arī tika izveidoti daži vietēja mēroga jauniešu klubi. Turklāt, projekta pasākumi pievērsa sabiedrības uzmanību jauniešu problēmām.

Projekta ieguvumus ir iespējams novērtēt arī, aplūkojot ievērojamo mācīšanās pieredzi, ko guva projekta pamatgrupa. Projekta īstenošana bija salīdzinoši ilga un grūta, tāpēc jaunieši saskārās ar vairākām problēmām:

- Problēmas attiecībās ar jaunatnes darbinieku, kurš strādāja vietējā jauniešu klubā. Noskaidrojām, ka jauniešiem un jaunatnes darbiniekam bija atšķirīgi viedokļi par projekta īstenošanu. Formāli par projekta īstenošanu bija atbildīgs jaunatnes darbinieks, un jaunieši uzskatīja, ka tieši tas bija iemesls diezgan asām diskusijām par projekta īstenošanas tiesībām.
- Neliela mērķa grupas jauniešu interese (dažās darba grupās pat bija vērojama augstprātīga un traucējoša uzvedība). Kopumā ciematos dzīvojošie jaunieši projektu atbalstīja, lai gan atsevišķos gadījumos neizdevās nodibināt sakarus ar vietējiem jauniešiem.

Šo problēmu dēļ daži grupas locekļi zaudēja motivāciju turpināt projekta īstenošanu. Realitātē jaunieši, cenšoties sasniegt projekta mērķus un veicināt jauniešu līdzdalību attālos ciematos, izmantojot savu pieredzi kā labu piemēru, saskārās arī ar problēmām, kas saistītas ar darbu komandā un vietējās sabiedrības ietekmi.

Koučinga pieeja

Šis projekts tika īstenots vidē, kurā jauniešiem bija iespējams vērsties pēc padoma pie daudziem cilvēkiem un iestādēm – pie vietējā jauniešu kluba, vietējās pārvaldes iestādēm un Nacionālās aģentūras. No šī projekta piemēra var secināt, ka atsevišķos gadījumos grupai jābūt gatavai pašai atrast piemērotāko problēmas risinājumu, lai pabeigtu projekta īstenošanu. To nācās izdarīt bez kouča atbalsta.

Žēl, ka Nacionālās aģentūras rīkotais seminārs notika tik vēlu, jo acīmredzami šie semināri radīja drošu un komfortablu vidi, kurā grupas varēja novērtēt projekta īstenošanu un noteikt tās situācijas, kurās viņiem bija nepieciešama uzraudzība un palīdzība, ko sniegtu kāds, kurš nav iesaistīts projekta īstenošanā. Semināros tika izmantotas dažādas metodes, tostarp tika izstrādātas reklāmas, lai uzsvērtu svarīgākos projekta aspektus, tika rīkotas grupas diskusijas, lai varētu apzināt mācīšanās pieredzi no gūto prasmju, attieksmes un zināšanu viedokļa, tika organizētas foruma teātra veida darba grupas, lai palīdzētu rast to ar projektu saistīto problēmu risinājumus, ar kurām ir saskārusies pamatgrupa, kā arī tika izstrādātas personīgo un grupas sasniegumu kartes un novērtēti grupas iniciatīvas rezultāti. Pēc semināra koučings notika pa telefonu vai elektronisko pastu.

Tādējādi šī projekta stāstam ir labas beigas, jo jaunieši sasniedza galvenos mērķus un ieguva vērtīgu mācīšanās pieredzi. Iespējams, ka bez koučinga projekts būtu īstenots citādi un, iespējams, pamatgrupai nebūtu bijis tik grūti to izdarīt. Jauniešu iniciatīvas projektus var uzskatīt arī par drošu vidi, kurā ir iespējams pārliecināties par savām spējām un izprast savas kļūdas projektu vadībā. No šā skatu punkta šai konkrētai jauniešu grupai izdevās veiksmīgi īstenot konkrēto projektu.

Pēc šī projekta daži projekta pamatgrupas jaunieši iesaistījās jaunu jauniešu grupu veidošanā, lai īstenotu jaunus programmas „Jaunatne" projektus, piemēram, citus Jauniešu iniciatīvu vai Jauniešu apmaiņas projektus.

Pastkarte no Beļģijas „Pilsētas mākslas galerija” 5.7.

Henāra Konde (Henar Conde)

Projekta ideja

Šis ir stāsts par projektu, kuru īstenoja jaunu mākslinieku grupa. Tās dalībnieki nāk no dažādām valstīm un viņiem ir dažādas pieredzes. Šiem jauniešiem bija kopējs sapnis: izveidot Eiropas pilsētu kultūras mākslinieku tīklu un vidi mākslas apmaiņai Briselē, kur partneri un vietējā sabiedrība varētu realizēt savus projektus. Ideja par projektu radās brīdī, kad šai jauno mākslinieku grupai pirmo reizi bija iespēja izveidot izstādi jauniešu asociācijā Beļģijas galvaspilsētā Briselē. Viņi bija atbildīgi par atklāšanas organizēšanu, gleznu un citu mākslas objektu pārdošanu, viesu uzņemšanu, u.tml. Tā bija noderīga pieredze! Kāpēc gan neradīt vietu, kur viņi paši varētu mainīties ar savām mākslas zināšanām, mācīties viens no otra, būt patstāvīgi, būt paši? Kāpēc nerealizēt kopēju sapni, izstrādājot projektu kopā ar citām jauniešu grupām Eiropā?

Tā kā grupā bija jaunieši no dažādām valstīm, katrā no tām tika izveidots vietējo mākslinieku tīkls. Viņi kopīgi nolēma izveidot mākslas galeriju Briselē, kurā dažādu valstu jaunie mākslinieki varētu gūt pieredzi, radot savus mākslas darbus un parādot tos sabiedrībai.

Iniciatori

Projekta grupā bija Beļģijā dzīvojoši jaunieši no 6 dažādām valstīm vecumā no 22 līdz 25 gadiem, kurus visus aizrāva pilsētas māksla un kultūra. Tā kā sabiedrība un iestādes bieži neatzīst un nesaprot šo mākslas veidu, jaunieši nolēma izstrādāt projektu ar mērķi veicināt pilsētas mākslas atpazīstamību un novērtējumu šajā apkaimē.

Divi no projekta iniciatoriem tajā brīdī bija studenti, pārējie grupas dalībnieki – bezdarbnieki, tāpēc viņi paši uzņēmās projekta koordinēšanu. Šie 4 jaunieši visa jauno mākslinieku tīkla vārdā Beļģijā iesniedza *sadarbības projektu* (starptautiskā Jauniešu iniciatīva) ar partneriem no Francijas, Spānijas, Čehijas un Beļģijas. Viņi saņēma finansējumu!

Kāpēc viņi vēlējas īstenot šo projektu? No vienas puses, viņi to darīja tāpēc, lai attīstītu savas māksliniecīskās un personīgās prasmes; no otras puses viņi to darīja, lai nodrošinātu pieredzes un zināšanu apmaiņu, kā arī iespēju gūt atzinību par savu darbu. Tā kā Briselē nav nevienas mākslas galerijas, kurā būtu izvietoti pilsētu mākslas virzienu pārstāvoši darbi, viņi vēlējās īstenot šo projektu vietējai sabiedrībai (kaimiņiem, vietējām asociācijām, skolām un publisko pakalpojumu iestādēm), lai padarītu pilsētas mākslu redzamāku un zināmāku šajā apkaimē. Raugoties no ilgtermiņa perspektīvas, jauniešu mērķis bija izveidot patstāvīgu kultūras uzņēmumu un iekļauties darba tirgū.

Laika plāns un metodoloģija

Projekta ideja jauniešiem radās jau gadu pirms viņi saņēma finansējumu tās realizēšanai. Pats projekts ilga vienu gadu, bet jaunieši plānoja to turpināt arī pēc tam.

Uzdevumi tika sadalīti, balstoties uz katra grupas dalībnieka kompetencēm un motivāciju: projekta iesnieguma formas aizpildīšana, tīmekļa vietnes izstrādāšana, administratīvās lietas, komunikācija, grafika izveide, nākotnes partneru meklēšana, galerijas un izstāžu organizēšanas vietas atrašana.

Katram partnerim bija jāsagatavo savas asociācijas un mākslas darbu portfolio. Katram grupas dalībniekam bija jāatrod sava loma, kas viņam vislabāk derēja, bet, lai varētu labāk sadarboties projektā, visiem bija jābūt kopējai vīzijai par projekta uzdevumiem.

Sākumā koordinējošā grupa atrada pasākuma vietu. Nākošais solis bija ar to saistītā komunikācija: izveidot elektroniskā pasta adresi, tīmekļa vietni, nosaukumu un logo, lai nodrošinātu projekta atpazīstamību un redzamību. Pēc tam tika īstenotas plānotās aktivitātes: galerijas atklāšana, plakātu un ielūgumu izveidošana, kontaktu izveidošana, nākotnes aktivitāšu popularizēšana utt.

Projekta rezultāti

Projekta mērķis tika sasniegts. Tika atklāta pirmā izstāde, kuru apmeklēja liels skaits iedzīvotāju. Arī turpmākās izstādes bija plaši apmeklētas. Klāt bija arī vietējie partneri un apkaimes jaunie mākslinieki. Izveidojās daudzi jauni kontakti. Katras izstādes beigās tika izstrādāts neliels žurnāls, savukārt, projekta turpinājuma aktivitāšu laikā bija plānots publicēt grāmatu par visiem projektā iesaistītajiem māksliniekiem. Vairāki cilvēki izrādīja interesi par mākslas darbu iegādi un apkaimē bija radīta starptautiska mākslas atmosfēra.

Projekts ietekmēja ne tikai jauniešu grupu, kas koordinēja projektu Beļģijā, un partnerorganizāciju māksliniekus, bet arī daudzus citus māksliniekus un amatierus, kas izstādīja savus darbus galerijā. Patiesībā ir ļoti grūti aprēķināt īsto labumu guvušo cilvēku skaitu, jo projekts ietekmēja ne tikai vietējo Briseles sabiedrību, bet arī partneru valstis.

Koučinga pieeja

Diemžēl grupai nebija kouča, kas nodrošinātu regulāru atbalstu projekta īstenošanas laikā un tāpēc viņi nesaņēma palīdzību brīžos, kad parādījās dažādas problēmas. Kā realizēt projektu? Kā projekta iesnieguma formā uzrakstīto īstenot praksē? Projekta iesnieguma formas aizpildīšana un budžeta izstrādāšana ir viegli uzdevumi. Tu vari to iemācīties savu studiju laikā. Bet kā īstenot projektu reālajā pasaulē? Ir pieejama „Lietotāja rokasgrāmata" par teorētiskiem jautājumiem, taču nav rokasgrāmatas par to, kā tikt galā ar praktiskiem jautājumiem. Tas arī jauniešiem pietrūka.

Šī projekta starptautiskais aspekts radīja papildu grūtības: piemēram, komunikācija starp partneru grupām, dažādu gaidu un grupu interešu apvienošana, uzdevumu un budžeta sadalīšana, partneru iesaistīšana utt. Šādu jautājumu risināšanā kouča palīdzība būtu bijusi ārkārtīgi noderīga.

Koučs projekta sagatavošanas un īstenošanas laikā, visticamāk, būtu palīdzējis tikt galā ar dažām nesaskaņām koordinējošajā grupā un ar partneriem un, iespējams, būtu palīdzējis arī ar dažām tehniskām prasmēm, kuras grupai trūka, piemēram, grāmatvedību. Varbūt koučs būtu līdzējis uzturēt motivāciju tajos sarežģītajos brīžos, kad lietas negāja kā sākotnēji plānots. Bet, lai arī jauniešiem nebija kouča atbalsta, viņiem izdevās tikt galā ar grūtībām un viņi noteikti daudz ko iemācījās.

Iespējams, koučs būtu mazinājis vispārējo neapmierinātību grupā. Taču, neskatoties uz to, ka koučs šajā projektā nepiedalījās, jaunieši guva pašapziņu, jaunas mākslinieciskās prasmes, jaunas kompetences par projekta vadību, komunikāciju, loģistiku, administrēšanu, dizainu, publicitāti utt. Tā bija lieliska starptautiska pieredze: mācīšanās strādāt starptautiskā komandā, dalīties ar prasmēm un zināšanām. Varbūt arī koučings nebūtu ietekmējis projekta rezultātus, jo tas bija ļoti veiksmīgs, bet, kā atzina jaunie projekta īstenotāji, tas būtu bijis noderīgs projekta īstenošanas laikā.

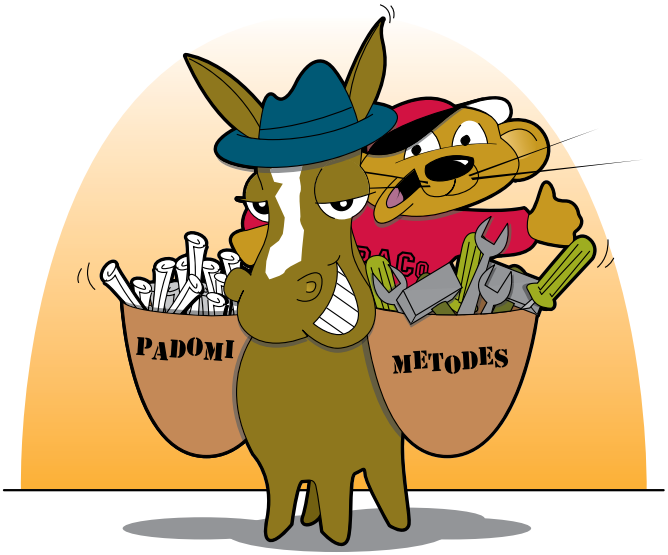
Kopsavilkums un nākotnes perspektīvas 5.8.

Kā saprotat, šos stāstus būtu grūti nosaukt par labākajām koučinga pieredzēm. Taču mēs vēlējāmies dalīties ar Tevi katra gadījuma problemātikā un iespējamajos veidos (kas arī ne vienmēr bija veiksmīgi un atbilstoši!) šo iniciatīvu atbalstam. Mēs ticam, ka varam mācīties un gūt viens no otra pieredzes, pat ja tā ir neveiksmīga.

Ceram, ka šie septiņi piemēri Jums parādīja, ka koučings jauniešu projektos ir ļoti vērtīgs ne tikai tāpēc, lai vairotu projekta kvalitāti, uzlabotu to un garantētu tā veiksmīgu īstenošanu, bet arī tāpēc (un galvenokārt tāpēc), lai nodrošinātu jauniešiem mācīšanās pieredzi. Mēs nevaram zināt, kādi būtu projekta rezultāti bez koučinga, taču pilnīgi noteikti mēs varam pavērt jaunas iespējas tiem jauniešiem, kas vēlas iniciēt paši savu projektu. Mēs varam censties motivēt viņus, ja viņi apstājas procesa laikā, un nodrošināt metodes viņu ideju turpināšanai. Un svarīgākais, kas jāatceras koučinga laikā – cik vien daudz iespējams, jāļauj jauniešiem darboties un aktīvi līdzdarboties pašiem.

de-
taļas

6. DIVRITEŅA DETAĻAS



Veiksmīgam koučingam nepietiks vien *būt ar sirdi īstajā vietā*, uzdot pareizos jautājumu īstajos brīžos un spēt *iejusties citu ādā*. Koučings nozīmē sasniegt uzstādītos mērķus un meklēt risinājumus kopīgā grupas procesā. Tā uzdevums ir atklāt visus pieejamos resursus, kā arī padarīt tos pieejamus un izmantojamus citiem.

Lai nodrošinātu šādu procesu, Tev būs nepieciešamas metodes, kas palīdzēs vizualizēt svarīgus aspektus, iepazīt grupu, ar ko Tu strādāsi, apzināt pašam savas kouča kompetences un resursus, novērtēt projekta un koučinga procesus, izvērtēt prasmes, ko ieguvuši jaunieši vai atklāt un strukturēt neskaidrās domas. Būs vajadzīgi arī dažādi skaidrojoši modeļi, padomu došanas metodoloģijas, kā arī iejaukšanās veidi. Šajā nodaļā Tu atradīsi noderīgas metodes, kas ļaus Tev braukt ar koučinga divriteni visefektīvākajā veidā, nodrošinot līdzdarbību, radošumu un katra indivīda iespējas izpausties.

6.1. Koučinga parādības izpēte

1. DIVRITEŅA DETAĻA

Šī pašvērtējuma metode palīdzēs Tev veicināt un pārbaudīt Tavu kā kouča personīgo izaugsmi. Tā palīdzēs Tev atklāt vispiemērotāko koučinga stilu, kā arī saprast dažādās kouča lomas, atbalstot jauniešu projektus.

Norādījumi:
Izlasi apgalvojumus un nākamajā lappusē iekļautajā atbilžu tabulā atzīmē Tavam viedoklim atbilstošo atbilžu variantu.

Atbildes:
Cik lielā mērā katrs no šiem 40 apgalvojumiem par koučingu atspoguļo Tavu rīcību, vērtības vai attieksmi? Norādi savu viedokli, apvelkot attiecīgo atbildes variantu.

V= vienmēr
D = dažreiz
N = nekad

Uzmanību: katram apgalvojumam jāatzīmē tikai viena atbilde!

„Koučinga parādības izpētes" apgalvojumi

1. Koučs vienmēr ir atbildīgs par mācīšanos un personīgo izaugsmi.
2. Kā koučam man patīk dalīties savās prasmēs un zināšanās, iesaistoties procesā.
3. Koučings nozīmē „rādīt cilvēkiem ceļu".
4. Cilvēki vislabāk mācās, ja uzņemas atbildību un iesaistās.
5. Kouči ir nepieciešami, lai veicinātu mācīšanās procesu un virzītu cilvēkus uz panākumiem.
6. Mācīties kopā ar citiem ir būtiski gan koučam, gan apmācāmajiem.
7. Kouči ir nepieciešami, lai viņi nodotu savas zināšanas.
8. Ir svarīgi, lai ikviens ir iesaistīts visā procesā kopumā.
9. Koučs nodrošina to, lai pārējie saglabā uzmanību un nenovirzās no mērķa.
10. Kouča dalība ir nozīmīga katras komandas darba sastāvdaļa.
11. Par mācīšanos atbildīgi ir paši dalībnieki, koučs ir klāt tikai lai atbalstītu.
12. Koučam ir jānodrošina, ka ikvienam ir iespēja iesaistīties.
13. Koučs ir „draudzīgāks" vadītāja nosaukums.
14. Kā koučam man ir grūti neiesaistīties.
15. Ja cilvēki ir transporta līdzekļu vadītāji, tad koučs ir ceļu karte.
16. Koučam jāspēj radoši iesaistīt visus dalībniekus.
17. Koučs dalībniekiem atgādina norunātos mērķus un uzdevumus.
18. Koučs var sniegt motivāciju un nodrošināt to, ka grupas locekļi sasniedz vairāk, radot apziņu, ka viņi ir grupas sastāvdaļa.
19. Koučs morāli atbalsta dalībniekus.
20. Ja grupa darbojas efektīvi, koučs nav nepieciešams.
21. Koučam ir lielāka pieredze un zināšanas nekā dalībniekiem.
22. Esot grupas sastāvā, koučs var pilnībā saprast tās dinamiku un mācīšanās procesu.
23. Koučs iedrošina un motivē grupu identificēt nākotnes stratēģijas.
24. Koučam jāļauj grupai pārrunāt un izvērtēt savas aktivitātes.
25. Koučs nedrīkstētu ļaut grupai novirzīties no uzstādītajiem mērķiem.
26. Kouča un dalībnieku idejas ir vienlīdz svarīgas.
27. Koučam jāvada grupas dinamika, nevis aktivitātes.
28. Koučs nodrošina, lai visiem grupā būtu vienādas iespējas izteikt savu viedokli.
29. Koučs uzmana, lai tikšanās noritētu raiti.
30. Grupa nevar satikties, ja kouča nav klāt.
31. Koučs var dot padomus par procesu, bet grupa pieņems lēmumus par virzību un aktivitātēm.
32. Process ir svarīgāks par rezultātu.

33. Sākumā koučs var parādīt jauniešiem, kā veicami uzdevumi un tikai tad ļaut viņiem mēģināt pašiem.
34. Kouča un grupas vajadzības ir vienlīdz svarīgas.
35. Koučs atbalsta grupu izvērtēšanā, lai nodrošinātu, ka grupa mācās no līdzdalības pieredzes.
36. Grupa pati izvēlas savu virzību un uzdevumus.
37. Koučam jāiedrošina grupa domāt ārpus noteiktajiem rāmjiem un būt radošiem saskaroties ar izaicinājumiem.
38. Problēmu risināšana ir gan kouča, gan dalībnieku atbildība.
39. Koučs nodrošina drošu un produktīvu mācīšanās vidi.
40. Koučam jābūt kā mušai uz sienas-viņam ir tikai jānovēro.

„Koučinga parādības izpēte" – atbilžu tabula

1	V D N	2	V D N	3	V D N	4	V D N
5	V D N	6	V D N	7	V D N	8	V D N
9	V D N	10	V D N	11	V D N	12	V D N
13	V D N	14	V D N	15	V D N	16	V D N
17	V D N	18	V D N	19	V D N	20	V D N
21	V D N	22	V D N	23	V D N	24	V D N
25	V D N	26	V D N	27	V D N	28	V D N
29	V D N	30	V D N	31	V D N	32	V D N
33	V D N	34	V D N	35	V D N	36	V D N
37	V D N	38	V D N	39	V D N	40	V D N

Atzīmējiet skaitļus, kas atbilst atbilžu tabulā norādītajiem atbilžu variantiem. Atbilžu tabulā atzīmētajiem atbilžu variantiem ir jābūt izvietotiem tāpat kā punktu tabulā.

„Koučinga parādības izpēte" – punktu tabula

1	2 3 1	2	3 2 1	3	3 2 1	4	3 2 1
5	2 3 1	6	3 2 1	7	2 3 1	8	2 3 1
9	1 3 2	10	1 2 3	11	3 2 1	12	2 3 1
13	3 2 1	14	3 2 1	15	2 3 1	16	2 3 1
17	2 3 1	18	2 3 1	19	1 3 2	20	1 2 3
21	1 3 2	22	1 2 3	23	3 2 1	24	3 2 1
25	2 3 1	26	1 2 3	27	2 3 1	28	2 3 1
29	2 3 1	30	1 2 3	31	3 2 1	32	3 2 1
33	2 3 1	34	1 2 3	35	2 3 1	36	3 2 1
37	3 2 1	38	2 3 1	39	3 2 1	40	2 3 1
Kopā:		Kopā:		Kopā:		Kopā:	
Vadošs stils		Iesaistošs stils		Virzošs stils		Līdzdalības stils	

PAVISAM KOPĀ:

Norādījumi:
Saskaitiet katrā kolonnā (uz leju) atzīmētos skaitļus un ierakstiet to summu attiecīgajā ailē apakšā ("Kopā"). Pēc tam saskaitiet kolonnu summas un iegūsiet kopsummu ("PAVISAM KOPĀ").

Rezultātu ilustrēšana

Lai iegūtu vēl uzskatāmāku „Koučinga parādības izpētes" rezultātu attēlojumu, pārnes kolonnu kopsummas no punktu tabulas uz šo tabulu. Varbūt izmanto dažādas krāsas un aizpildi kolonnas, lai izveidotu grafiku.

30				
25				
20				
15				
10				
5				
	Vadošs stils	Iesaistošs stils	Virzošs stils	Līdzdalības stils

„Koučinga parādības izpētes" rezultātu interpretācija

„Koučinga parādības izpēte" ir pašvērtējuma metode, kuru var izmantot, lai atbalstītu un pārbaudītu savu kā kouča attīstību.

Maksimālais punktu skaits šajā „Koučinga parādības izpētē" ir 120 punkti. Jebkurš punktu skaits virs 100 nozīmē, ka Tu izmanto līdzsvarotu koučinga stilu kombināciju un Tev ir plaša un laba koučinga metožu un stilu izpratne. Tu apzinies koučinga nozīmi un to, ka dažādiem cilvēkiem un grupām var būt dažādas mācīšanās vajadzības un pieejas.

Punktu skaits no 60 līdz 100 nozīmē, ka Tev ir laba izpratne par koučinga metodēm un pieejām, kā arī ir neliela pieredze, tomēr Tu neesi pastāvīgs koučinga praktiķis. Veicot pašizvērtēšanu, mācoties, kā arī gūstot tālāku koučinga pieredzi, Tu vari uzlabot savu koučinga prasmi un izpratni.

Punktu skaits zem 60 nozīmē, ka Tu koučingā esi iesācējs. Tava izpratne par koučingu un Tava pieredze koučingā ir veidojusies nesen. „Koučinga parādības izpēte" varētu būt Tavs pirmais pozitīvais solis, lai kļūtu par kouču un izprastu viņa lomas.

Kolonna ar augstāko punktu skaitu norāda to koučinga pieeju, kas Tev ir vispiemērotākā un ko Tu vislabāk pazīsti. Tomēr būtu jāpievērš uzmanība arī tām kolonnām, kurās Tu ieguvi vismazāko skaitļu summu, lai noteiktu jomas, kurās Tev kā koučam jāmācās un jāpilnveidojas.

Atceries, ka labs koučs vienmēr izmantos dažādas pieejas un metodes atkarībā no vajadzības. Vispusīgam koučam punktu skaits visās kolonnās būs līdzīgs.

Vadošs stils

Šī koučinga stila galvenā iezīme ir tā, ka koučs piedāvā virzienus un dažreiz vada grupu konkrētā vai vēlamā veidā. Koučs darbojas kā ceļvedis, kas, identificējot dažādus ceļus un iespējas, dažreiz mēģina pārliecināt grupu izvēlēties konkrētu maršrutu. Koučs pilnīgi skaidri saprot, ka konkrētos brīžos ir nepieciešama šāda, nedaudz manipulatīva pieeja.

Iesaistošs stils

Šajā koučinga stilā koučs jūtas kā grupas loceklis un daļa no grupas. Šī pieeja vairāk būtu pielīdzināma „vienaudzis vienaudzim" principam. Koučs jūt, ka viņa un grupas ieguldījums ir līdzvērtīgs, tādējādi pelna vienādu atzinību. Koučs ir pilnībā iesaistīts grupas procesā; tajā pat laikā viņš tomēr ir koučs. Salīdzinājumā ar citiem grupas locekļiem, koučam ir vairāk prasmju, pieredzes un izpratnes jomā, kurā tiek īstenots projekts.

Virzošs stils

Īstenojot šo koučinga stilu, koučs galveno uzmanību pievērš grupas vai dalībnieku atbalstam. Viņš ir klāt, lai rūpētos par dalībnieku labsajūtu, nodrošinot drošu mācīšanās vidi un labu grupas procesa vadību. Koučs atbalsta grupu visos brīžos, gandrīz vai „turot pie rokas", lai pārliecinātos, ka grupa nepiedzīvo iespējamas briesmas.

Līdzdalības stils

Šo koučinga stilu raksturo koučs, kurš ļauj grupai pašai atrast savu darbības ceļu, un grupas locekļi, kuri paši vada savu darbu. Koučs nodrošina to, lai grupai ir tiesības īstenot projektu un pasākumus, kā arī lai tā ir pietiekami patstāvīga to darīt. Šajā situācijā koučs pastāvīgi novērtē situāciju un sniedz ieteikumus, tomēr grupas locekļi ir tie, kuri pieņem galīgo lēmumu un nosaka darbības virzienu.

Koučinga rīcības plāns

Kuru no koučinga stiliem Tu visvairāk saisti ar sevi, balstoties uz iegūto punktu skaitu „Koučinga parādības izpētē" (kolonna ar augstāko punktu skaitu)?

.....

.....

Kurš no koučinga stiliem Tev ir vismazāk raksturīgs, saskaņā ar iegūto punktu skaitu „Koučinga parādības izpētē" (kolonna ar zemāko punktu skaitu)?

.....

.....

Kurš koučinga stils, Tavuprāt, vislabāk atbilst Tavai izpratnei par Jauniešu iniciatīvām?

.....

.....

Kādas stratēģijas Tu varētu īstenot, lai tālāk atklātu to koučinga stilu, kurā ieguvi zemāko punktu skaitu?

.....

.....

Kādas stratēģijas Tu varētu īstenot, lai attīstītu līdzsvarotāku pieeju koučingam?

.....

.....

Kādas atbalsta, mācību, resursu, konsultāciju un citas iespējas varētu piedāvāt Tava atbalsta organizācija, Nacionālā aģentūra, SALTO-JAUNATNE tīkls, kolēģi un citi, lai Tu varētu uzlabot savu koučinga izpratni un prasmes?

.....

.....

Kādas iespējas Tev piedāvā Jauniešu iniciatīvu atbalstīšana, uzlabojot koučinga izpratni un prasmes?

.....

.....

Mans ieguldījums savā un citu attīstībā:

Nākamo 6 mēnešu laikā es.....

.....

Atbalstot Jauniešu iniciatīvas, es .....

.....

vēlmes ir labas, bet nodomi ir pa īstam

6.2. Vizualizēšanas metodes

2. DIVRITEŅA DETAĻA

Šeit Tu atradīsi divas radošas atklātās metodes, kas var palīdzēt noteikt sākotnējo situāciju grupā. Vēl vairāk, mēs Tevi iepazīstināsim ar dažādām vizualizēšanas metodēm, ko varēsi praktiski pielietot koučinga procesa laikā.

Spogulis

Uz pirmo tikšanās reizi ar jauno grupu paņem līdzi taisnstūra formas spoguli. Pēc pirmās iepazīšanās parādi grupai spoguli (vispirms pret grupu pagriez tā aizmuguri) un pajautā: „Kā jums liekas, kas man ir rokās?" Tā kā grupas dalībnieki sēž dažādās vietās un katram no viņiem ir cits skatu punkts, Tu saņemsi dažādas atbildes, piemēram, bilžu rāmis, glezna, tāfele, spogulis utt.

Pēc tam, kad būsiet parunājuši par to, ka daudzas lietas var izskatīties citādāk, ja uz tām lūkojas no citas perspektīvas, pagriez spoguli pareizajā pozīcijā pret grupu (horizontāli) un uzaicini visus nosēsties spoguļa priekšā tā, lai katrs var redzēt sevi un visus citus grupas dalībniekus. Ja tas izdodas, pagriez spoguli vertikāli un palūdz izpildīt to pašu uzdevumu – nosēsties spoguļa priekšā, lai redzētu sevi un citus. Tā kā tagad spoguļa skatu leņķis ir mazāks, jo tas novietots vertikāli, grupai nāksies „saspiesties", lai varētu uz sevi paskatīties no malas.

Divritenis

Uz lielas lapas uzzīmē divriteni un paskaidro: *„Sākumā es gribētu jūs aicināt piedalīties īsā domu eksperimentā un paskaidrot, kā es strādāju. Iedomājieties, ka šis divritenis atrodas šeit – mūsu telpā. Tas ir nostiprināts tā, lai nevarētu nokrist ne uz labo, ne uz kreiso pusi. Tas kustas tikai uz priekšu un atpakaļ. Pedāļu pozīcija ir „vertikāla" – viens pavērsts uz augšu, otrs uz leju. Tas, kurš ir vērsts uz leju, ir pagriezts uz jūsu pusi. Tagad iedomājieties, ka pie šā pedāļa es piesienu striķi un velku to tikmēr, kamēr pedālis tiek pagriezts uz aizmuguri 90 grādu leņķī pret zemi".* Tad uz lapas uzzīmē auklu un pajautā grupai: *„Kurā virzienā divritenis kustas? Lūdzu, pārrunājiet to savā starpā un pasakiet man rezultātu!"*

Grupas dalībnieki kādu mirkli kopīgi diskutēs un vienbalsīgi nolems, ka divritenis kustēsies uz priekšu. Tad Tu atnes paslēpto riteni un piestiprini auklu pedālim, kā iepriekš aprakstīts. Palūdz vienam dalībniekam pieturēt riteni un otram pavilkt auklu. Par pārsteigumu visiem, tas sāks kustēties atmuguriski!

Tu vari izmantot šo pārsteiguma pilno atmosfēru, lai pastāstītu grupai, ka par to, ka pastāv arī citas perspektīvas. *„Ar šo eksperimentu es vēlējos parādīt saistību starp teoriju un praksi. Pastāv daudzas dažādas teorijas par komandu un grupu darbu, bet realitāte bieži izskatās pilnīgi citāda – kā mēs to redzējām pirms pāris minūtēm. Saistībā ar šo faktu es ierosinu mūsu turpmākās sadarbības laikā censties pamainīt perspektīvas un pozīcijas, kas palīdzēs paraudzīties uz dažādām lietām no dažādām pusēm…"*

Visizplatītākā domu, izpratņu un risinājumu vizualizēšanas metode ir to pierakstīšana uz kartītēm. Uz atsevišķām kartītēm tiek uzrakstīti temati un mērķi, šīs kartītes tiek izdalītas un tad savāktas kopā citā secībā.

Līdzīgā veidā uz lielas lapas var veidot shematiskas prezentācijas, lai vieglāk būtu saprast kontekstu. Šajos gadījumos labāk lūgt dalībniekiem uzzīmēt pašiem savas prezentācijas, jo tad cilvēkiem no malas ir vieglāk saprast kāda cita domas. Nereti tas vienlaikus palīdz arī konkrētajam cilvēkam skaidrāk vizualizēt savas idejas un domas.

Vēl viena ērta vizualizēšanas metode ir pārvietojamu attēlu izveidošana no dažādiem materiāliem. Tādā veidā var izmantot, piemēram, koka figūriņas vai arī pastkartes ar dažādiem tematiem, raksturiem vai situācijām. Darbošanās uz grīdas piedāvā iespēju „spēlēties" ar attālumiem. Turklāt skats no augšas palīdz paskatīties uz lietām it kā no malas, un tas var palīdzēt gadījumos, ja cilvēki ir ļoti iedziļinājušies konkrētā jautājumā.

Sekojot principam, „viena bilde pastāsta vairāk kā tūkstotis vārdu", vizualizēšanas koučinga procesā var palīdzēt noskaidrot un strukturēt dažus projekta elementus. Attēli komunikācijā pilda starpnieka lomu. Vizualizēšana piedāvā iespēju paskatīties uz lietām no attāluma un dažreiz izvērtēt tās ar nelielu humoru.

Bet pāri visam – koučinga pamatā ir atvērts un konstruktīvs dialogs, kas ietver aktīvu klausīšanos un tādu jautājumu uzdošanu, kas palīdz dalībnieku pašizvērtējumam. Viens no vizualizēšanas trūkumiem ir tāds, ka Tu vari zaudēt saikni ar grupas locekļiem, ja, piemēram, vairāk uzmanības pievērs attēlam nevis paustajai domai.

6.3. Koučinga vajadzību analīze

3. DIVRITEŅA DETAĻA

Sākot koučinga procesu ar jaunu grupu, Tev nepieciešams iegūt vispārīgu informāciju par grupu, piemēram, grupas kontaktinformāciju, kā arī informāciju par grupas uzbūvi, interesēm un darbības virzienu. Bez tam var būt noderīgi analizēt koučinga vajadzības sistemātiskā veidā, iekļaujot koučinga motivāciju, Tavu specifisko lomu, kā arī procesa izaicinājumus un resursus.

Šeit Tu atradīsi kontroles lapu, kas ļaus Tev nedaudz formalizēt iepazīšanās fāzi un koučinga vajadzību analīzi. Tas palīdzēs Tev saglabāt informāciju par visām Tevis atbalstītajām Jauniešu iniciatīvām.

a. Vispārīgā informācija

Grupas un projekta nosaukums: .....

Kontaktpersonas vārds .....

Adrese. .....

Elektroniskais pasts .....

Telefons: .....

Grupai pieņemamākais kontaktēšanās veids: .....

Atbalsta organizācija (ja tāda ir): .....

Grupas dalībnieku vārdi .....

Cita vispārīga informācija: .....

b. Grupas struktūra

Cik daudz cilvēku ir grupā .....

Kāds ir grupas tips? (neformāla grupa, jauniešu organizācijas nodaļa, asociācija u.tml.) .....

.....

Kas vada grupu? (jaunatnes darbinieks, kāds no grupas u.tml.) .....

.....

Kā viņi pieņem lēmumus? Kādi ir oficiālie noteikumi? (valde, priekšsēdētājs, kolektīvs…) .....

.....

Kāds ir dalībnieku vecuma diapazons? .....

Cik grupā ir zēnu un cik meiteņu? .....

Ar ko grupas dalībnieki nodarbojas? Vai viņi strādā? (skolēni, studenti, mācekļi, darbinieki, bezdarbnieki...) .....

.....

Vai visi grupā ir brīvprātīgie, vai ir iesaistīts arī kāds profesionāls darbinieks? .....

Cik bieži viņi satiekas? .....

Vai grupas locekļi ir paši izveidojuši šo grupu? Vai šī grupa ir kādas jau esošas struktūras sastāvdaļa? .....

.....

c. Grupas intereses un aktivitātes

Kādas ir galvenās grupas aktivitātes?

.....

.....

Kādas intereses vieno grupu (kultūras, sociālās intereses, brīvais laiks, draudzība, ārējs spēks...)?

.....

.....

Ko viņi vēlas darīt (īstenot Jauniešu iniciatīvas projektu)?

.....

.....

Kāds ir aktivitāšu vai plānotā projekta laika plāns?

.....

Cita svarīga informācija par aktivitātēm:

.....

.....

d. Koučinga vajadzības analīze I – brīvprātība un motivācija

Kas izrādīja iniciatīvu uzsākt šo koučingu? Pati grupa, viņu atbalsta organizācijas, jaunatnes darbinieki vai Tu?

.....

Nereti grupas problēmu pamatā ir tās uzbūve, piemēram, pārāk maza vai pārāk liela grupa (un pretrunīgas vēlmes), liela vecuma starpība, nevienlīdzīgs dzimumu sadalījums, kas var radīt nepatīkamas situācijas dažiem grupas dalībniekiem. Tev arī jāspēj identificēt Jauniešu iniciatīvas vide: cik daudz stresa varētu radīt dalībnieku sociālā vai darba situācija, utt. Neapmierinātību var radīt arī grupas oficiālās uzbūves neatbilstība grupas vēlmēm, piemēram, stingri noteiktas hierarhijas ievērošana, kas neatbilst grupas interesēm.

Jebkurai koučinga aktivitātei nepieciešama jauniešu brīvprātīga vēlme tikt koučotiem. Būtu jāsaprot, kāpēc ir labi tikt koučotam un kāpēc tas jādara tieši Tev. Ja netiek izpildīti šie minimālie priekšnosacījumi, koučings nesasniegs vēlamos un konstruktīvos rezultātus. Īpaši skaidri jāidentificē ārējo elementu (organizāciju, jaunatnes darbinieku) motivācija: „Mēs vēlamies, lai jaunieši īsteno labu projektu un mūsu organizācija no tā gūtu labumu".

Parasti nepastāv tikai viens iemesls koučinga nepieciešamībai. Lai sniegtu veiksmīgu atbalstu, Tev, apzinot problēmas, jāspēj identificēt dažādi elementi un to saistība.

Tā kā koučinga process ir ierobežots laika un ietekmes ziņā, arī Tava ietekme ir ierobežota. Tādējādi vispārējais jauniešu projektu koučinga mērķis ir padarīt Tavu atbalstu nevajadzīgu procesa beigās. Resursu apzināšana palīdz identificēt dalībnieku stiprās puses, ko viņi var izmantot bez pastāvīga kouča atbalsta.

Vai Tava kouča loma ir skaidri izteikta? Vai Tev ir kāda cita loma?

.....

Vai grupa vēlas kouču? Vai viņi vēlas Tevi par savu kouču?

.....

.....

Vai Tu saņemsi samaksu? Vai tu būsi koučs, pildot sava pašreizējā darba pienākumus? Vai tu pildīsi šos pienākumus brīvprātīgi?

.....

e. Koučinga vajadzības analīze II – izaicinājumu apzināšana

Kāda ir nepieciešamība pēc koučinga no jauniešu viedokļa? Kāpēc, viņuprāt, nepieciešams koučinga atbalsts?

.....

.....

Ko viņi ar Tavu atbalstu vēlas sasniegt, attīstīt?

.....

.....

Kuros no iepriekš pieminētajiem elementiem (piemēram, grupas struktūra, intereses…) Tu redzi papildu šķēršļus, kas būtiski ietekmētu koučinga procesu? Kādā mērā tos varētu iekļaut Tavā koučinga stratēģijā?

.....

.....

f. Koučinga vajadzības analīze III – resursu apzināšana

Kas ir Tavas (kā kouča) stiprās puses, spējas un resursi, kas palīdzēs pārvarēt izaicinājumus koučinga procesa laikā?

.....

.....

Kādas spējas grupai jau ir un kādas spējas tai ir nepieciešams uzlabot, lai tā varētu turpināt darbu bez Tavas vai kāda cita kouča palīdzības?

.....

.....

Grupas uzvedība 6.4.

4. DIVRITEŅA DETAĻA

Attiecību veidošana Jauniešu iniciatīvas projektā parasti ir nebeidzams process. Jauniešiem ir atšķirīga izcelsme un pieredze. Tāpēc, strādājot kopā ar citiem jauniešiem, var novērot atšķirības kā pašu jauniešu starpā, tā arī viņu izjūtās un uzvedībā. Izmanto šo metodi, lai identificētu dažādas grupas uzvedības izpausmes (kas var parādīties Jauniešu iniciatīvu projekta laikā) un atrastu atbilstošāko koučinga pieeju grupas saliedētības veicināšanai.

Grupas dinamika	Apraksts	Padoms koučam
Sadarbība	Sadarbība starp diviem vai vairākiem grupas dalībniekiem. Pozitīva attieksme.	Izsaki atzinību, atsaucies uz šo situāciju. Projekts savā būtībā ir sadarbības forma.
Konkurence	Viena vai vairāku grupas locekļu savstarpēja konkurence.	Dari lietas pakāpeniski. Vispirms identificē problēmas, tad iedrošini cilvēkus par tām runāt. Tas var būt pozitīvs stimuls grupai.
Attālināšanās	Kāds attālinās no pārējās grupas.	Noorganizē kādu komandas veidošanas pasākumu. Runā ar personu individuāli, ārpus grupas.
Grēkāža noteikšana	Viena persona tiek vainota visās lietās (reālās un iedomātās), kas neizdodas. Tas palīdz grupai pārvarēt nedrošības sajūtu.	Identificē reālās problēmas un noskaidro, kāpēc tā noticis. Liec grupai par to runāt individuālās vai grupas tikšanās reizēs.
Atraidīšana	Grupa ieņem nosodošu pozīciju un atraida kādu no tās biedriem.	Analizē problēmu un piedāvā būt par starpnieku. Radi vidi, kurā visi var izteikties un tikt uzklausīti.
Bēgšana	Grupa zaudē vēlmi strādāt vai izstājas daži dalībnieki.	Ierosini vidustermiņa izvērtēšanu, lai diskutētu par koučingu un projekta dzīvotspēju. Strādā ar dalībnieku motivāciju.
Grupu veidošanās	Apakšgrupas dinamika, kas ļauj dažiem dalībniekiem virzīties uz priekšu, citiem paliekot iepakaļ.	Iedrošini tos, kas daudz dara, deleģēt uzdevumus tiem, kas nedara tik daudz, lai sasniegtu labāku līdzsvaru.

Koalīciju veidošanās	Grupas locekļu koalīcijas veidošanās, lai nostātos pret konkrētu mērķi.	Iedrošini atklātas diskusijas ar mērķi mazināt spriedzi.
Novirzīšanās no temata	Tikšanās laikā cilvēki pārrunā citas lietas.	Atgādini, par ko viņi vienojušies iepriekš (kopīgi nolemtie noteikumi). Pievērs grupas uzmanību galvenajam tematam.
Līderība	Parādās līderis; kāds grupas dalībnieks uztver vajadzību pēc līdera un cenšas to apmierināt.	Neiejaucies uzreiz. Novērtē līderības stilu (harizmātisks, autoritārs, demokrātisks) un pārbaudi, vai citi grupas dalībnieki ir apmierināti ar šo jauno lomu vai tikai samierinājušies.

6.5. Manas kouča kompetences

5. DIVRITEŅA DETAĻA

Pirms koučinga stratēģijas izstrādāšanas konkrētai jauniešu grupai, nepieciešams apzināt savas kompetences (vājās un stiprās puses), kas saistītas ar konkrētās grupas koučinga vajadzībām. Centies aizpildīt šo tabulu, identificējot savas esošās zināšanas, prasmes un attieksmes, kā arī tās, kas Tev vēl jāattīsta, lai atbalstītu konkrēto Jauniešu iniciatīvas grupu saskaņā ar tās vajadzībām un prasībām.

KĀ KOUČAM	Jau ir....	Jāuzlabo...
Manas zināšanas		
Manas prasmes		
Manas attieksmes		

Savukārt, nākamā metode palīdzēs Tev izvērtēt savas prasmes un spējas attiecībā uz galvenajiem kouča uzdevumiem un lomām; atklāti pārrunā ar grupu, kā Tu viņus vari atbalstīt un kā nē.

KĀ KOUČAM	Padodas...	Sagādā grūtības...	Nepadodas …..
Informēšana			
Ierosināšana			
Veicināšana			
Apmācība			
Citi aspekti, piemēram, starpniecība, izaicināšana, komandas darbs, iedvesmošana utt.			

SVID analīze 6.6.

SVID analīze ir metode, ar kuras palīdzību iespējams novērtēt savas stiprās un vājās puses, kā arī pastāvošās iespējas vai gaidāmos draudus.

Izmanto šo metodi darbā ar jauniešiem, lai identificētu viņu stiprās un vājās puses, kā arī iespējas un draudus, ar ko viņi varētu saskarties Jauniešu iniciatīvas projekta laikā. Ar šo metodi Tu vari palīdzēt viņiem vērst savas aktivitātes virzienā, kurā viņi jūtas visstiprākie un kurā ir visvairāk iespēju. Ir svarīgi izpētīt gan iekšējos (stiprās un vājās puses), gan ārējos (iespējas un draudi) projektu ietekmējošos faktorus.

	Pozitīvi	Negatīvi
Iekšējie	Stiprās puses	Vājās puses
Ārējie	Iespējas	Draudi

Uzraksti atbildes uz sekojošiem jautājumiem:

Stiprās puses:

- Kas Tev izdodas labi? Kādas ir Tavas labākās spējas un prasmes?
- Kādiem svarīgiem resursiem Tev ir pieeja tavā pagastā/pilsētā?
- Kādas priekšrocības Tev ir salīdzinot ar citiem projektiem vai organizācijām tajā pašā pagastā/pilsētā?
- Ko citi cilvēki uzskata par Tavām stiprajām pusēm?

Vājās puses:

- Kas Tev neizdodas tik labi? Ko Tu varētu uzlabot?
- Kādi resursi Tavā pagastā/pilsētā pietrūkst?
- Kādi trūkumi Tev ir salīdzinot ar citiem projektiem/organizācijām tajā pašā pagastā/pilsētā?
- Ko citi cilvēki uzskata par Tavām vājākajām pusēm?

Iespējas:

- Kādas ir Tavas labās iespējas?
- Kādas interesantas attīstības iespējas ir jaunatnes darbam Tavā pagastā/pilsētā?

Draudi:

- Ar kādiem šķēršļiem Tu saskaries savā organizācijā vai pagastā/pilsētā?
- Vai vietējā sabiedrība nav skeptiska vai noraidoša attiecībā uz Tavu projekta ideju (apkaime, pašvaldība, jaunatnes padomes, skolas…)?
- Vai laiks apdraud Tava projekta izdošanos? Vai Tu un visi grupas dalībnieki varēs vienlīdz pietiekami veltīt laiku projektam?
- Vai Tev un visiem grupas/organizācijas dalībniekiem ir vienāda izpratne par projekta ideju? Vai jūs vēlaties sasniegt vienus un tos pašus mērķus?
- Vai jums ir viss nepieciešamais finansējums projekta īstenošanai, vai jūs vēl meklējat līdzfinansējumu?
- Vai kāda no jūsu vājajām pusēm var nopietni apdraudēt projektu?

Izvērtē šos jautājumus no sava un to cilvēku viedokļa, ar kuriem Tu strādā. Neesi pieticīgs! Esi reāls! Ja šis tev sagādā kādas problēmas, mēģini sastādīt savu īpašību un spēju sarakstu.

Šī analīze palīdzēs noskaidrot gan vajadzības, gan arī iespējamās problēmas.

Kvalitātes kritēriju izvērtēšana 6.7.

Izmanto šo izvērtēšanas formu dažādos koučinga procesa posmos, lai izvērtētu virkni Jauniešu iniciatīvas projekta kvalitātes kritēriju. Ja nepieciešams, pielāgo šos izvērtēšanas kritērijus konkrētajai grupai un projektam. Šī metode var būt noderīga, vērtējot grupas progresu saistībā ar rādītājiem, kas, Tavuprāt, ir būtiski augstas kvalitātes Jauniešu iniciatīvu projektos.

7. DIVRITEŅA DETAĻA

Projekta nosaukums ..... **Datums** .....

Izvērtēšanas kritērijs	– –	–	– +	+	+ +
Aktīva līdzdalība: Cik lielā mērā jaunieši ir iesaistīti projektā? Vai viņi sniedz ieguldījumu projektā ar savām idejām? Vai viņi paši pieņem lēmumus? Vai viņi uzņemas atbildību par projektu un citiem grupas dalībniekiem?					
Vietējā ietekme: Kā projekts iesaista, dod labumu vietējai sabiedrībai? Cik lielā mērā projekta īstenošanā tiek ņemti vērā citi cilvēki un sociālā atbildība? Vai projekta aktivitātes ir saistītas ar citiem vietējās sabiedrības jauniešiem? Vai tās iekļauj citus vietējās sabiedrības jauniešus?					
Inovācijas: Kādu jaunu pieredzi šis projekts var dot jauniešiem un/vai vietējai sabiedrībai? Vai projekts un tā aktivitātes rada jaunu mācīšanās pieredzi jauniešu grupai?					
Eiropas dimensija: Kā jaunieši apzinās Eiropas kultūras mantojumu? Vai projekta temats ir saistošs Eiropai? Vai šāda veida projektu var īstenot jaunieši citās valstīs? Vai tas sniedz ieguldījumu Eiropas pilsoniskās sabiedrības stiprināšanā?					
Partnerība (ja attiecināms): Kāda ir dažādu partneru iesaistīšanās projektā? Vai visiem partneriem ir kopēja vīzija par projektu un vai viņi visi sniedz līdzvērtīgu ieguldījumu? Vai visi realizē ar kopējo mērķi saistītas aktivitātes? Vai viņi regulāri komunicē?					
Budžets: Kā ir sabalansēts budžets? Vai visas izmaksas ir saistītas ar projekta aktivitātēm? Vai visi izdevumi ir skaidri pamatoti? Vai kopējais finansējuma apjoms ir pietiekams projekta īstenošanai tā, kā tas sākotnēji bija plānots?					
Projekta īstenošanas iespējamība: Cik lielā mērā projekts atbilst sākotnējiem plāniem? Vai projekts apmierina identificētās vajadzības? Vai sākumā izvirzītie mērķi ir sasniegti?					
Personīgais/grupas izaicinājums: Vai jaunieši sākotnēji ir uzstādījuši savam potenciālam atbilstošus mērķus? Cik liela ir jauniešu motivācija īstenot konkrēto projektu? Cik lielus personīgos un grupas centienus jaunieši ir ieguldījuši?					

Grupas dinamika: Kā jaunieši grupā veido attiecības? Vai viņi labi satiek savā starpā? Vai viņi labi strādā kā komanda? Vai viņi komunicē efektīvi?					
Mācīšanās rezultāti: Kā gūtā pieredze palīdz uzlabot vai gūt jaunas prasmes? Kādi ir projekta profesionālie mērķi? Cik lielā mērā tas iesaistītajiem jauniešiem sniegs jaunas prasmes?					
Vienaudžu mācīšanās: Kā jaunieši mācās viens no otra? Vai jaunieši grupā dalās ar pieredzi, zināšanām un prasmēm? Vai viņi viens otram palīdz? Vai jaunieši attīsta jaunas spējas daloties pieredzē?					
Izvērtēšana: Vai grupa spēj veikt pašizvērtējumu? Vai jaunieši izvērtē sasniegto? Vai viņi apzina lietas, kas vēl ir jāizdara? Vai viņi pielāgo projektu, ņemot vērā izvērtēšanas rezultātus?					
Turpinājums: Kā projektu varētu turpināt pēc līguma beigām? Kādi ir projekta turpinājuma pasākumi ilgtermiņā?					
Izvērtēšanas kritēriji					

Vidustermiņa izvērtēšanas anketa 6.8.

Lai izvērtētu projekta un grupas procesus, jebkurā koučinga procesa brīdī var izmantot individuālu anketu. Tālāk Tu atradīsi vienu vidustermiņa izvērtēšanas anketas paraugu, kas iekļauj jautājumus par nozīmīgiem jebkuras grupas darbībai raksturīgiem elementiem. Var šķist, ka tie ir pašsaprotami, vai dažreiz pat atkārtojas, taču tie ļauj visiem apzināties dažādos projekta posmus un izprast procesu.

Atbildes uz šiem jautājumiem ļauj noteikt grupas saliedētību.

Anketa vidustermiņa izvērtēšanai

GRUPAS DARBS

Mērķi un uzdevumi

Vai jūs izvirzījāt projekta izstrādes mērķus?

.....

.....

Vai visi grupas locekļi kopīgi vienojās par projekta izstrādes mērķiem?

.....

.....

Vai kādam no grupas bija atšķirīga izpratne par šiem mērķiem?

.....

.....

Vai grupa ir sasniegusi tās mērķus?

.....

.....

Kāda ir bijusi Tava loma šo mērķu sasniegšanā?

.....

.....

Vai grupa ir izpildījusi tās uzdevumus?

.....

.....

Vai uzskati, ka Tu būtu varējis izdarīt labāk? Kā un ar kādiem nosacījumiem?

.....

.....

Darba metodes

Kādu metodi Tu izmantoji sava projekta izstrādē?

.....

.....

Kā Tu atradi šo metodi? Kas to ierosināja?

.....

.....

Vai šis darba veids palīdzēja Tev izpildīt savus uzdevumus?

.....

.....

Līdzdalība

Vai visi sniedza ieguldījumu projekta īstenošanā?

.....

.....

Ja cilvēku līdzdalība nebija līdzvērtīga, vai Tu/grupa izjutāt to kā problēmu?

.....

.....

Kāda atmosfēra valda grupā?

.....

.....

Vai, Tavuprāt, šī atmosfēra ir laba sadarbībai un savstarpējai sapratnei?

.....

.....

Grupas darbs un pielāgošanās

Vai Tavai grupai bija kāda veida struktūra vai organizācija?

.....

.....

Vai jūs diskutējāt viens par otra uzdevumiem pirms projekta uzsākšanas?

.....

.....

Vai bija jūtama kāda spriedze? Vai bija kādi šķēršļi? Kāpēc?

.....

.....

Nepabeigtie teikumi 6.9.

9. DIVRITEŅA DETAĻA

Izmanto šo metodi, lai uzsāktu grupā diskusiju ar mērķi izvērtēt dažādus koučinga procesa aspektus. Tas ir neformāls veids, kā uzzināt jauniešu domas un sajūtas par Tavu koučinga pieeju: kas viņiem patīk, kas nepatīk, ko viņi gribētu mainīt.

Es jūtos…	Es esmu laimīgs …
Man nav…	Man nepatīk…
Es gribētu…	Es ierosinu…

Kā turpināt?

1. Izmanto kodoskopu vai multimediju projektoru, uzraksti 5 vai 6 nepabeigtus teikumus (skat. piemēru augstāk). Tu vari tos mainīt vai pielāgot atbilstoši savām vajadzībām. Svarīgi, lai jaunieši atskatās uz to, kas noticis un izsaka priekšlikumus turpmākajam darbam.
2. Izskaidro viņiem, ka šis uzdevums ir svarīgs aktivitātes veiksmīgai realizēšanai un ka visas viņu idejas un priekšlikumi tiks uztverti nopietni.
3. Dod viņiem 15 minūtes, lai pabeigtu šos teikumus. Tas arī palīdzēs tiem, kas nejūtas pārliecināti izteikties vai kautrīgajiem.
4. Lūdz visiem grupā skaļi nolasīt divus no pabeigtajiem teikumiem, katram dodot maksimāli 1 minūti. Ja grupa ir neliela, dalībnieki var nolasīt visus teikumus.
5. Uzsāc diskusiju par minētajiem jautājumiem un veicini abpusēju viedokļu apmaiņu, izvairoties no savstarpējiem apvainojumiem un attaisnojumiem.

6.10. Visvairāk / vismazāk patika

10. DIVRITEŅA DETAĻA

Izmanto šo metodi, lai izvērtētu jauniešu apmierinātību ar koučinga procesu. Ar tās palīdzību Tu uzzināsi jauniešu viedokli par lietām, kas viņiem patīk un kas nepatīk saistībā ar Tavu koučingu.

Trīs lietas, kas Tev ↘ visvairāk patika saistībā ar koučinga pieredzi:

1. .....

.....

2. .....

.....

3. .....

.....

Pielāgota Austrālijas Jauniešu fonda un Dr. Kolina Šārpa (Colin Sharp) (Flindersa Valsts politikas un vadības institūts) metode, kas aprakstīta novērtēšanas rokasgrāmatā "Start do it yourself" (2000, Austrālija).

Trīs lietas, kas Tev ↘ vismazāk patika saistībā ar koučinga pieredzi.

1. .....

.....

2. .....

.....

3. .....

Dod jauniešiem aptuveni 10 minūtes, lai pārdomātu un uzrakstītu savu viedokli (ilgi neprātojot) un pēc tam lūdz viņus dalīties ar to. Tālākie soļi var palīdzēt Tev izmantot šo metodi praksē.

Kā turpināt?

1. Lūdz jauniešiem izteikties par to, kā viņi izprot savu lomu un ieguldījumu projektā.
2. Izdali darba lapas (skat. iepriekš) un lūdz izdarīt individuālas piezīmes saistībā ar viņu sākotnējo viedokli par koučinga pieredzi, norādot trīs lietas, kas viņiem patika un trīs lietas, kas nepatika.
3. Lūdz grupai dalīties savos komentāros par lietām, kas katram patikušas.
4. Mudini uz vispārēju diskusiju par pārrunāto, lai izveidotu kopsavilkumu par labajām lietām koučingā.
5. Saskaiti, cik reizes katra lieta ir pieminēta, lai saprastu, kuras ir visbiežāk pieminētās un, iespējams, svarīgākās lietas. Tālāk sarindo tās pēc pieminēšanas biežuma.
6. Atkārto 3. – 5. punktus ar lietām, kas jauniešiem nepatika.
7. Tālākā izvērtēšanā var salīdzināt koučinga procesā patikušos un nepatikušos momentus.
8. Var veikt arī kvantitatīvu analīzi (pēc izvēles).

Izmanto šo metodi, lai gūtu informāciju par to, kā grupa uztver koučinga procesu un vai tas palīdzēja/palīdz projekta īstenošanā, neietekmējot grupas saliedētību. Tā var noderēt, lai iedrošinātu gan Tevi pašu, gan jauniešus paust viedokli par tematu, kas jūs vieno, t.i. projektu un koučingu.

6.11. Novērošanas rādītāji

11. DIVRITEŅA DETAĻA

Lai izvērtētu konkrētu mācīšanās mērķu sasniegšanu, nepieciešams atlasīt ilgtermiņa un vidēja termiņa rādītājus, kas palīdzēs Tev attiecīgi novērot grupu vai radīt atbilstoši pielāgotas jautājumu anketas. Tālāk Tu atradīsi mērķu-rādītāju tabulas piemēru praktiskai lietošanai. Tomēr mēs iesakām to pielāgot tās grupas specifikai, kurai šī metode tiks pielietota.

Tabulā iekļauto rādītāju pamatā ir *Sitelle, Rigault-Villié Consultant* veiktais pētījums "Pilsēta, dzīve, brīvdienas – starptautiskā solidaritāte" (1995, Francija).

Mērķi	Rādītāji
Mobilizēt, motivēt, iedrošināt proaktīvu grupas līdzdalību	▪ Motivācijas līmenis projektā ▪ Spēja iesaistīties aktivitātēs ▪ Līdzdalības līmenis aktivitātēs (aktīvs/pasīvs)
Izmantot projekta īstenošanas tiesības	▪ Spēja pieņemt lēmumus un uzņemties atbildību ▪ Saistību un līgumu ievērošana ▪ Iniciatīvas līmenis
Attīstīt patstāvību	▪ Spēja izdarīt izvēles ▪ Spēja uzņemties atbildību
Vairot pašapziņu	▪ Pašapziņa ▪ Sava potenciāla apzināšanās ▪ Pārliecība (paužot viedokli)
Attīstīt prasmes strādāt komandā	▪ Spēja būt daļai no grupas (integrācija/izolācija) ▪ Komandas gars ▪ Attieksme pret citiem (agresīva/ draudzīga) ▪ Iecietība, pašdisciplīna, paškontrole
Attīstīt komunikācijas prasmes	▪ Prasme runāt publiski, komunicēt ar citiem cilvēkiem ▪ Spēja analizēt un brīvi izteikties
Piešķirt nozīmi konkrētām vērtībām	▪ Solidaritāte
Apgūt plaši izmantojamas prasmes darba un nodarbinātības vajadzībām	▪ Spēja mācīties jaunas metodes ▪ Spēja identificēt projektā iegūtās zināšanas un tehniskās prasmes
Iedrošināt jauniešus domāt par savu profesionālo nākotni	▪ Attieksme pret nākotni (pasīva/aktīva) ▪ Idejas par to, ko jaunieši vēlas darīt tālāk (vai viņi aktīvi meklē darbu vai mācību iespējas?)

Pašvērtējuma anketa 6.12.

Šo metodi vari izmantot, ja Tavs mērķis ir strādāt ar jauniešu personīgo attīstību. Šī ir pašvērtējuma anketa, kas būtu jāaizpilda 3 reizes ar 6 mēnešu intervālu. Pārdomājot un aizpildot šo tabulu, katrs jaunietis var izvērtēt sevi, apzinot savas stiprās un vājās puses saistībā ar savu personību un attiecībām ar citiem.

Kā Tu sevi raksturotu saistībā ar sekojošām īpašībām?
Atzīmē atbilstošo katrai īpašībai:

Es esmu…	Ļoti	Diezgan	Nedaudz	Nemaz
MANA PERSONĪBA				
Pārliecināts				
Neuzticams				
Laimīgs				
Bezrūpīgs				
Kaprīzs				
Draudzīgs				
Viegli saniknojams				
Tāds, kurš uzņemas atbildību				
Inteliģents un gudrs				
Slinks				
Aizmāršīgs				
Tāds, kurš nekavē				
Kautrīgs				
Drosmīgs				
Līdzjūtīgs				
Jokotājs				
Tāds, kuram ir labas idejas				
Tāds, kuram ātri kļūst garlaicīgi				
Tāds, kurš izvairās no smaga darba				
Praktisks				

Es esmu…	Ļoti	Diezgan	Nedaudz	Nemaz
Mierīgs				
Enerģisks				
Uzticams				
Radošs				

MANAS ATTIECĪBAS AR CITIEM

Brīvs no aizspriedumiem				
Draudzīgs				
Tāds, kas viegli saprotas ar pieaugušajiem				
Tāds, kurš sadarbojas				
Labs līderis				
Tāds, kuram padodas organizēt savu un citu darbu				
Tāds, kurš ieklausās				
Labs komandas biedrs				
Runātīgs				
Tāds, kurš rūpējas par citiem				
Tāds, kurš izsaka komentārus				
Es esmu…	Ļoti	Diezgan	Nedaudz	Nemaz

6.13. *YOUTHPASS*

13. DIVRITEŅA DETAĻA

Youthpass izmanto, lai apzinātu un atzītu neformālās mācīšanās pieredzi programmas „Jaunatne darbībā" projektos. Izmantojot *Youthpass*, Tu vari palīdzēt jauniešiem apzināties projekta laikā gūto mācīšanās pieredzi. *Youthpass* ir ne tikai sertifikāts, kurā tiek aprakstīts Jauniešu iniciatīvas projekts un tā laikā gūtā mācīšanās pieredze, tas ir arī process, kas notiek visa projekta laikā, kurā tiek izvērtēta mācīšanās pieredze (mērķis, izaugsme, rezultāti). Izmantojot *Youthpass*, jaunieši vairāk apzinās projekta laikā gūto mācīšanās pieredzi un var labāk izmantot savus mācīšanās rezultātus turpmākajā dzīvē (darbā, izglītībā, personīgajā attīstībā).

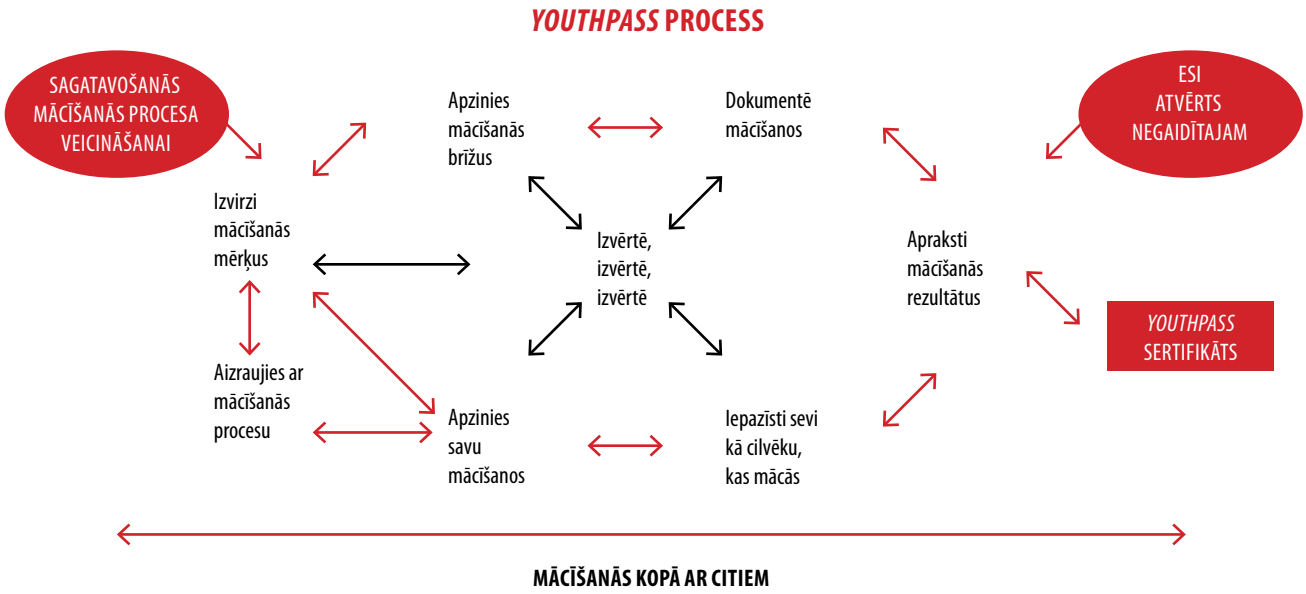
Lai labāk izprastu *Youthpass* un procesu, kā atbalstīt mācīšanos projektos, mēs iesakām ielūkoties rokasgrāmatā „Youthpass Unfolded". Tajā iekļauti praktiski padomi un metodes, kas noderēs jaunatnes darbiniekiem un koučiem, kas vēlas veicināt jauniešu mācīšanās procesu Jauniešu iniciatīvu projektos. Tālāk tekstā Tu atradīsi noderīgu informāciju, lai varētu izvērtēt savu kouča lomu *Youthpass* procesā.

"Youthpass Unfolded" iekļauta informācija:

- par sagatavošanos mācīšanās procesam;
- par savas mācīšanās apzināšanos;
- par mācīšanās procesa plānošanu;
- par izvērtēšanas nozīmi;
- par mācīšanās apzināšanos un dokumentēšanu;
- par mācīšanās procesa veicinātāja lomu;
- par pieejām darbā ar sociālās iekļaušanas grupām (vai tās ir atšķirīgas vai nē)

Turklāt rokasgrāmatā iekļautas metodes, ko var izmantot, lai atbalstītu mācīšanās procesa izvērtēšanu projektos.

Rokasgrāmatā "Youthpass Unfolded" *Youthpass* process tiek attēlots šādi:



Sagatavošanās *Youthpass* procesam

Lai īstenotu *Youthpass* procesu ar Jauniešu iniciatīvā iesaistītajiem jauniešiem, jaunatnes darbiniekam/apmācību vadītājam/mentoram/koučam pirms tam jāsagatavojas.

Šajā posmā būtu jāizvērtē četras jomas:

Iepazīsti sevi kā cilvēku, kas mācās

Kad runājam par „mācīšanos" un „mācīšanos mācīties" interesanti ir tas, ka jaunatnes darbinieki/apmācību vadītāji/kouči/mentori ne tikai virza citu mācīšanos, bet arī mācās paši. Tas var būt viens no Taviem labākajiem resursiem darbā ar *Youthpass*. Ja būsi iepazinis sevi kā cilvēku, kas mācās, Tev būs vieglāk veicināt citu mācīšanos (ņemot vērā to, ka dažādi cilvēki no Tevis mācās dažādi)

Jautājumi izvērtēšanai:

- Kā man vislabāk patīk mācīties?
- Vai man patīk mācīties?
- Kas man palīdz mācīšanās procesā?
- Kas man traucē mācīšanās procesā?
- Cik lielā mērā es redzu sevi kā cilvēku, kas mācās mūža garumā?

Iepazīsti sevi kā mācīšanās procesa veicinātāju

„Mācīties mācīties" kompetences attīstīšana projekta dalībniekos/brīvprātīgajos rada jautājumu par Tavu lomu šajā procesā. Ja Tava loma ir dot iespēju jauniešiem mācīties no tāda cilvēka pieredzes, kas pielieto neatkarīgas un pašvirzītas mācīšanās pieeju (tādējādi attīstot šo kompetenci), kādai būtu jābūt Tavai pieejai un attieksmei, lai šāds process notiktu?

Jautājumi izvērtēšanai:

- Kāda ir mana teorija par mācīšanās procesa norisi?
- Vai, manuprāt, mācīšanās procesu varētu salīdzināt ar iepirkšanos?
- Vai varbūt to varētu salīdzināt ar ko citu?
- Kas ir atbildīgs par jauniešu mācīšanos?
- Kā es radu mācīšanās procesam piemērotus apstākļus?
- Kā es izprotu "mācīties mācīties" kompetenci?
- Kā tas viss ietekmē manu mācīšanās procesa veicinātāja lomu?

Iepazīsti savu grupu

Neformālajā izglītībā un *Youthpass* procesa vadīšanā nepastāv princips „viens risinājums visām situācijām". Šis process ir ļoti rūpīgi jāplāno, ņemot vērā grupas situāciju, gaidas un izaicinājumus. Iespējams, jaunieši, ar ko Tu strādā, neuzskatīs *Youthpass* par tik lielu mācīšanās piedzīvojumu, kāds tas šķiet Tev. Būtībā *Youthpass* procesam būtu jāsniedz jaunietim iespējas, balstoties uz viņa stiprajām pusēm un spējām, tādējādi palīdzot viņiem apzināties, ka viņi mācās, un lepoties ar to. Tas varētu būt īpaši svarīgi, strādājot ar jauniešiem, kam ir ierobežotas iespējas.

Jautājumi izvērtēšanai:

- Kāda ir grupas dalībnieku pieredze?
- Vai es kaut ko zinu par grupas dalībnieku iepriekšējo mācīšanās pieredzi?
- Vai Youthpass process grupas dalībniekiem liksies aizraujošs?
- Vai man ir kādi aizspriedumi par grupas dalībnieku spējām?
- Vai man ir jānodrošina atbalsts šajā procesā?
- Vai es varu grupas dalībniekus iepazīstināt ar *Youthpass* jau pirms aktivitātes?

Iepazīsti savus konceptus un metodes

Visbeidzot, jaunatnes darbiniekiem/apmācību vadītājiem/mentoriem jāspēj radīt saikne starp mācīšanās teoriju un jauniešu pasauli. Šiem cilvēkiem ir jāzina politikas attīstības tendences un jāatrod veids, kā tās izmantot darbā ar jauniešiem. Citiem vārdiem sakot, jaunatnes darbiniekiem jāmāk pārtulkot politikas veidotāju un akadēmiķu teiktais jauniešiem saprotamā valodā. Pēdējais, bet ne mazāk svarīgais aspekts ir pašu jaunatnes darbinieku attieksme pret *Youthpass* procesu, kas var būtiski ietekmēt tā izmantošanu darbā ar jauniešiem.

Jautājumi izvērtēšanai:

- Vai es izprotu, kāpēc *Youthpass* tika ieviests?
- Vai es zinu, kā izstrādātas mūžizglītības pamata kompetences?
- Cik daudz es zinu par *Youthpass* vērtību?
- Kā es šos konceptus varu izskaidrot jauniešiem saprotamā veidā?
- Kādas metodes es varu izmantot dažādos *Youthpass* procesa posmos?
- Cik lielā mērā es ticu tam, ka *Youthpass* ir lieliska iespēja jauniešiem?

Šo rokasgrāmatu bez maksas vari lejuplādēt tīmekļa vietnē: **www.salto-youth.net/YouthpassUnfolded**

Plašāka informācija par *Youthpass* ir pieejama tīmekļa vietnē **https://www.youthpass.eu/**, savukārt publikācijas par *Youthpass* un neformālās mācīšanās atzīšanu vari lejuplādēt tīmekļa vietnē **https://www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/**

CITS SKATĪJUMS UZ KOUČINGU

Visbeidzot mēģināsim rast atbildi – kas tad īsti ir „koučings praksē"? Cerams, vairums no jums ir atraduši (vismaz) dažas atbildes šīs grāmatas lappusēs – vai nu pateicoties teorētiskajai un praktiskajai informācijai, izmantojamajiem paņēmieniem un metodēm, vai jauniešu un kouču sacītajam un konkrētiem piemēriem.

Kā pēdējo ieguldījumu autori vēlas Tev piedāvāt citu skatījumu uz koučingu. Praktiski padomi par projekta koučinga metodēm sniegs Tev jaunu perspektīvu, no kuras paraudzīties uz koučinga lauku.

Tātad, – mēs aicinām Tevi sekot mums šajā jaunajā koučinga piedzīvojumā. Tieši **praktiski**! Tu vienkārši nedrīksti to palaist garām!

Intervija ar profesionālu kouču ***Mariju Rukselu*** *(***Marie Rouxel***) no Francijas.*

Jauniešu iniciatīvas koučinga posmi

Es un mana metode?

Katram projektam ir savs koučinga stils: tā ir empīriska metode, kurā Tu pielāgo sevi aktuālajām vajadzībām. Tomēr es esmu spējusi identificēt koučinga posmus, kouča lomu katrā no tiem un dažus „metodes" un „trikus", ko es bieži izmantoju.

Projekta koučinga metodes

Klausīšanās posms

1. Noskaidro lūguma būtību

Pirmā lieta, kas jādara, ir jāklausās. Uzdod jautājumus, tad ieklausies jauniešos un mēģini saprast, kas „slēpjas" aiz viņu lūguma. Dažreiz, runājot par projektu, tas, ko jaunieši patiesībā vēlas, ir darba vieta…

Rakstīšanas posms

2. Palīdzi pārformulēt, pierakstīt mērķus

Dažiem cilvēkiem šķiet neiespējami iziet cauri šim ļoti formālajam rakstiskajam posmam. Nedarot to viņu vietā, Tev jācenšas pārformulēt vai izskaidrot projekta būtību jauniešiem saprotamā veidā un jāpalīdz viņiem to uzrakstīt uz papīra.

Pārbaudes posms

3. Personīgo motivāciju, „talantu" un prasmju pārbaudīšana

Ir svarīgi saprast, ko tieši viņi sagaida no sava projekta. Vienkārša prasmju pārbaude ļaus ieteikt apmācību iespējas nepieciešamības gadījumā.

Gatavošanas posms

4. Izmantojamo resursu – cilvēku, materiālu un finanšu – izvērtēšana

Kouča pieredze būs noderīga, palīdzot izveidot pilnīgu projekta īstenošanai nepieciešamo lietu sarakstu. Es atceros jaunieti, kas vēlējās izveidot organizāciju, kas lauku reģiona cilvēkiem nodrošinātu piegādes pakalpojumus uz mājām, taču viņš nebija iedomājies par transporta izmaksām!

5. Līdzīgu projektu izpēte

Pašvērtēšanas posms

Projekta īstenotājs vienmēr ir pārliecināts, ka viņš/viņa dara kaut ko inovatīvu. Kouča zināšanas par vietējo apkārtni varētu palīdzēt noorganizēt tikšanos ar citiem cilvēkiem, kam ir līdzīgi projekti. Uzmanies no aizdomīguma un pārāk piesardzīgas reakcijas: „viņi grasās nozagt manu projekta ideju" vai „jā, es zinu, taču viņi neko nezina par šo tēmu…".

6.Apzināt cilvēkus, kas var palīdzēt izveidot pieredzes apmaiņas tīklu

Medīšanas posms

Ideja ir saprast „kurš ir kurš", lai varētu izmantot sadarbības tīkla dinamiku un cilvēki caur projektiem kontaktētos ar ekspertiem.

7.Sākotnējā budžeta izstrādāšana

Rēķināšanas posms

Laba ideja ir izstrādāt sākotnējo budžeta „fantāziju" – budžetu, kas segtu visus izdevumus tik lielā mērā, cik vien iespējams. Tad pievērsieties „ideālajam" budžetam, uz ko būtu jātiecas. Un visbeidzot izstrādājiet optimistisko budžetu, kādam jābūt, ja viss veicas labi. Pēdējais solis ir „pesimistiskais" vai hiperreālais budžets, kas parāda, kas notiks, ja lietas neies saskaņā ar plānu. Sekojot projekta progresam, var atsaukties uz vienu vai otru no šiem budžetiem (piemēram, „fantāzijas budžetu" var iekļaut dokumentos, kas tiks prezentēti sponsoriem).

8.Resursu meklēšana

Zelta meklēšanas posms

Prezentējot savu projektu, jauniešiem bieži ir tikai daļējs vai paviršs priekšstats par iespējamiem finanšu avotiem. Kouča loma ir palīdzēt viņiem atrast savu ceļu cauri finansēšanas mehānismu džungļiem.

9.Laika plāna izstrādāšana

Laika noteikšanas posms

Pirmkārt, koučam jāizvairās no ļaušanās steigas sindromam. Tev jāspēj pateikt cilvēkiem, kas vēlas iesniegt Jauniešu iniciatīvu divās dienās, ka viņiem par to jādomā trīs vai četrus mēnešus. Turklāt Tev būs jāpalīdz viņiem izstrādāt darbības plānu ar regulārām tikšanās reizēm, lai pārbaudītu, kā aktivitātes virzās uz priekšu.

10.Pārbaudes periods

Nodrošinājuma posms

Lai izvairītos no nopietnām neveiksmēm, īpaši lielajos projektos, ir noderīgi nodrošināt pārbaudes periodus (atkarībā no projektiem), lai redzētu, kā viss notiek un, ja nepieciešams, ļaut grupai pārrunāt situāciju un pārbaudīt to realitātē.

11.Komunikācija

Runāšanas posms

Veicini kontaktus ar plašsaziņas līdzekļiem, piemēram, noorganizējot tikšanos ar žurnālistu. Jaunieši var atrast kādu komunikācijas studentu, kas palīdzētu ar projekta popularizēšanu (īpaši, iepazīstinot ar projektu sponsorus).

Pļāpāšanas posms

12.Īstenošana

Kaut arī projekta īstenošanas laikā vislabāk ir ieturēt distanci, lai izvairītos no mēģinājumiem „pārņemt lietas", projekta grupa varētu vēlēties, lai Tu esi tuvumā īstenošanas posmā, kaut tikai drošības sajūtai. Ir arī svarīgi „ļaut viņiem iet" tiklīdz jūti, ka grupa var tikt galā pati.

Uzraudzības posms

13.Izvērtēšana

Atskaites sagatavošanu projekta grupa bieži uzskata par lieku un nevajadzīgu. Tomēr šis ir svarīgs posms, neatkarīgi no tā vai tiek organizēts iekšēji vai kopā ar ārējiem partneriem. Koučam jāseko, lai tiktu izvērtētas atšķirības starp to, kas bija plānots projekta sākumā un kas sasniegts faktiski. Šo posmu var īstenot kā sava veida turpinājuma pasākumu, ja projekts vēl kādu laiku turpinās.

Daži "triki"

Koučs nav Dievs

Vienalga, vai runa ir par pieejamību, nepieciešamajām prasmēm vai vienkārši apziņu, ka vairākas galvas ir labāk nekā viena, koučam ir jāzina, kad savi pienākumi jānodod citam un kurā brīdī ir jālūdz citu cilvēku palīdzība.

Kontakti

Man ir adrešu grāmatiņa, kurā ir sarakstīti to man pazīstamo cilvēku vārdi, kuri būtu gatavi sniegt palīdzību cilvēkiem, kas īsteno projektus. Nav labi censties ieņemt eksperta vietu; projekta grupa var to izmantot pret Tevi. Koučs var izmantot savu adrešu grāmatiņu arī, lai izvērtētu savu koučingu.

Personīgās ieinteresētības tests

Kāds vecs misionāru paņēmiens ietver to, ka Tev ir jāpalūkojas uz jauniešiem, kas aizsāka projekta īstenošanu, jāpārliecinās vai viņi paši īsteno konkrēto projektu un vai viņi paredz gūt sev (nevis vecākiem, draugiem u.c.) kādu labumu no šā projekta. Kādi jauniešu personīgie projekti tiek īstenoti kopīgā projekta ietvaros?

Līgums

Tev jāvienojas ar grupu par viņu mērķiem un veidu, kādā iecerēts tos sasniegt. Praktiski neviens neiziet no mana biroja, nesaņēmis kādu uzdevumu. Es, savukārt, tikšanās beigās cenšos pārliecināties, ka mani viesi aiziet ar kādu konkrētu informāciju vai apņemšanos par to, ko darīs mūsu nākamajā tikšanās reizē.

Konference

Ar šo es domāju trešās personas iesaistīšanu koučinga procesā, lai iegūtu neatkarīgu viedokli par projekta virzību un izskatītu visus problemātiskos jautājumus.

Avārijas izeja

Tā ir ieteikumu apspriešanas tehnika. Ja redzi, ka oriģinālā projekta ideja nav iespējama, Tu ar grupu meklē alternatīvus risinājumus, lai izvairītos no neveiksmīga noslēguma. Tas var nozīmēt projekta pārcelšanu, ambīciju samazināšanu vai cita pagaidu risinājuma atrašanu.

JAUNIEŠI SAKA: IDEĀLS KOUČS IR...

Jaunieši, kurus mēs intervējām šai rokasgrāmatai, dalījās pārdomās par ideālu koučingu, atbildot uz jautājumu: "Kāds, Tavuprāt, ir ideāls koučs?"

Iepazīsties ar dažām atbildēm un cerams, sajutīsi, ka runa ir par Tevi! Tātad, *manuprāt, ideāls koučs ir…*

„…kāds, kam ir pietiekama empātija, lai saprastu dažādas personības, kāds, kas sniedz pārliecību un spēj izteikt konstruktīvu kritiku. Kāds, kas var atrast ideālo līdzsvaru starp autoritāti un neitralitāti, starp novērošanu un līdzdalību."	*Palmirs (Palmir) (23), Dānija*
„…kāds, kam ir skaidra vīzija par to, kā viņš/viņa var man palīdzēt, mani motivēt; kāds, ar ko ir viegli kontaktēties".	*Jaceks (Jacek) (24), Polija*
„…atbalstošs, iejūtīgs, ar plašām zināšanām un humoru".	*Monika (Monica) (25), Portugāle*
„…dalībniekus cienošs, eksperts savā jomā, spējīgs palīdzēt ar loģistiku un organizatorisko darbu aktivitāšu laikā, diskrēts un pilns enerģijas".	*Kārena (Karen) (18), Igaunija*
„…persona, kas vienmēr palīdz man īstenot manu ideju, nevis mainīt to!"	*Tomašs (Tomasz) (21), Polija*
„…kāds, kas vienmēr būs izpalīdzīgs, pieejams un gatavs sniegt savu roku, kad vien nepieciešams".	*Rasa (18), Lietuva*
„…kāds, kam ir zināšanas, pieredze, vīzija un enerģija, lai pabeigtu projektu kopā ar mums, kāds, kas vēlas dalīties savās zināšanās".	*Martins (Martin) (18), Čehija*
„…kāds, kas dod padomus un praktiskus mājienus, kā arī dalās ar kontaktiem. Kāds, ar ko dalīties kļūdās un sarežģījumos, kāds ar labu humora izjūtu un pozitīvu domāšanu…"	*Sonja (Sonia) (28), Portugāle*
„…kāds, kas rāda ceļu".	*Kšištofs (Krzystof) (19), Polija*
„…ne tikai koučs, bet arī labs draugs".	*Džanluka (Gianluca) (26), Itālija*
„…cilvēks, kas ir brīvs no aizspriedumiem, kas ir labs klausītājs; kāds, kas ir elastīgs (bet ne pārāk), mierīgs un enerģisks".	*Pija (Pia) (20), Somija*
„…persona, kas palīdz konkretizēt vajadzības un sajūtas, kā arī palīdz projekta plānošanā un vadīšanā; vienmēr ir blakus, lai sniegtu atbalstu un padomu!"	*Marcins (Marcin) (26), Polija*
„… atbalstošs, padomus sniedzošs, gudrs, pieredzējis, prasmīgs"	*Vitass (Vytas) (22) Lietuva*
„…vaduguns tumša meža vidū!"	*Endija (Andy) (27), Malta*
„…profesionāla, neitrāla, diplomātiska un jauka persona, kam es uzticos".	*Iļja (Ilja) (24), Igaunija*
„…persona, kas zina ko teikt un kad teikt".	*Gintars (Gintaras) (20), Lietuva*
„…karte nevis vadītājs!"	*Anna (23), Polija*

CEĻOJUMA IZVĒRTĒJUMS

Ar ko tad mēs Tevi, dārgais lasītāj, atstājam? Ar vēl vienu rokasgrāmatu Tavā grāmatu plauktā? Ar daudzām jautājumu zīmēm Tavā galvā, kuru vietā rodas arvien jaunas? Kā jau minēts dažādās šīs rokasgrāmatas nodaļās, mēs neuzskatām, ka esam tādā pozīcijā, ka varam vienkārši savākt visu Eiropas jaunatnes darba neatklāto gudrību, kārtīgi to sajaukt un ar lepnumu pasniegt kā brīnumainu koučinga stratēģiju aktīvai jauniešu līdzdalībai!

Tā kā Jauniešu iniciatīvu koučinga stratēģija vēl ir tikai izstrādes procesā, šīs rokasgrāmatas tapšana bija grūts process. Koučings jauniešu projektos ir salīdzinoši jauna joma ar dažādām līdz šim attīstītām pieejām un pieredzēm. Šajā kontekstā mēs, starptautiska Eiropas jaunatnes darbinieku komanda, centāmies aptvert plašu šīs jomas spektru. Vai mums tas ir izdevies vai nē, jāizlemj Tev.

Lai arī mēs nespējam sniegt vislabākos risinājumus, tas nenozīmē, ka neesam centušies prezentēt savu pozīciju attiecībā uz Jauniešu iniciatīvu koučinga vērtībām, stratēģijām un metodēm. Vismaz mēs esam centušies pārliecināt Tevi atzīt vienu vienkāršu principu: Jauniešu iniciatīvu koučingam vajadzētu veicināt jauniešu patstāvību nevis atkarību no kouča atbalsta. Mēs uzskatām, ka Tavs (un arī mūsu) uzdevums ir panākt, lai jauniešiem koučings vairs nebūtu nepieciešams – tad Tu kā koučs būsi paveicis labu darbu! Bez tam mēs ticam tā sauktajai *pakāpeniskajai līdzdalībai* un tam, ka koučs var spēlēt svarīgu lomu tās attīstībā.

Vai esam sākuši veidot jaunu jauniešu kouču profesionālās darbības sfēru, kuras finansēšanai tiks izmantoti Eiropas Savienības līdzekļi, kura radīs darba vietas jaunatnes darbiniekiem un veicinās vairāku šāda veida rokasgrāmatu publicēšanu? Ne gluži. Ne bez iemesla vienaudžu izglītība ir viens no visieteicamākajiem Jauniešu iniciatīvu koučinga un atbalsta veidiem, ko popularizē Eiropas Komisija, SALTO-JAUNATNE tīkls un programmas „Jaunatne darbībā" Nacionālās aģentūras. Tas, protams, nenozīmē, ka Tavs vecums ir šķērslis kļūšanai par Jauniešu iniciatīvu kouču!

Viena no vērtīgākajām šīs rokasgrāmatas tapšanas laikā gūtajām atziņām ir: Jauniešu iniciatīvu koučinga laikā ir iekšēja spriedze starp diviem poliem – centieniem veicināt aktīvu līdzdalību un centieniem būt labam un izpalīdzīgam koučam. Jauniešu iniciatīvas projekta īstenošana nozīmē to, ka Tev ir tiesības atklāt jaunus mācīšanās veidus: mācīties darot un mācīties no kļūdām. Savukārt, būt labam koučam nozīmē atrast kompromisu starp šiem diviem poliem. Tas var nebūt viegli, bet strādāsim pie tā!

Ja šajā rokasgrāmatā izlasītais ir iedrošinājis Tevi dalīties savās domās ar autoriem un Tu vēlies ieteikt citus literatūras avotus, resursus vai materiālus…lūdzu, nevilcinies un sazinies ar mums caur elektronisko pastu **participation@salto-youth.net** vai nosūtot grāmatas beigās atrodamo pastkarti.

Šobrīd SALTO Jauniešu iniciatīvu resursu centrs, programmas „Jaunatne darbībā" Nacionālās aģentūras un daži šīs grāmatas autori izstrādā pirmos apmācību kursus par Jauniešu iniciatīvu koučingu **(http://www.salto-youth.net/rc/participation/participationcourses/)**. Ja Tu vēlies sadarboties, organizējot tālākos seminārus un apmācības par šo tēmu, lūdzu, sazinies ar mums.

Mēs ceram, ka Tev patika mūsu darbs un vēlam Tev veiksmi turpmākajā koučingā!

Autoru komanda:

Bazs (Buzz), Heike (Heike), Henāra (Henar), Johens (Jochen), Mario (Mario), Milena (Milena), Nerijuss (Nerijus), Paskāls (Pascal) un Ullija (Ülly)

TERMINU VĀRDNĪCA

Šajā rokasgrāmatā koučings apskatīts kā jauniešu atbalsta veids Jauniešu iniciatīvu projektos. Tādējādi galvenā loma ir personai, ko sauc par „kouču". Taču Jauniešu iniciatīvu realitāte ir daudz sarežģītāka; ir vēl dažādas lomas un cilvēki, kas var palīdzēt dažādos projekta posmos.

Tālāk īsi apskatīsim dažas no šīm lomām, lai radītu pamatu tālākām diskusijām par to, kas un kādā veidā var palīdzēt jauniešiem viņu iniciatīvās. Lai to izdarītu, nav jēgas izgudrot riteni no jauna, tāpēc izmantosim savu Eiropas kolēģu izstrādātās definīcijas, kas atbilst arī mūsu izpratnei.

Koučs

Termins, kas tiek izmantots dažādās nozarēs, lai raksturotu cilvēku, kura pienākums ir atbalstīt konkrētas cilvēku grupas vai indivīda snieguma kvalitāti. Tradicionālais koučings fokusējas uz to, lai palīdzētu sasniegt vai uzlabot konkrētu personas sniegumu. Šī līmeņa koučinga metodes gūtas, galvenokārt, no sporta treniņa modeļa, veicinot resursu un spēju apzināšanos un apzinātu kompetenču attīstīšanu. Tās iekļauj cilvēku spēju apzināšanu un stiprināšanu ar rūpīgu novērošanu un atgriezenisko saiti, kā arī šo spēju pielietojuma veicināšanu sadarbībā ar citiem komandas dalībniekiem. Efektīva koučinga laikā tiek novērota cilvēku uzvedība, sniegti padomi un norādījumi, kā uzlabot sniegumu konkrētos kontekstos un situācijās.

Jauniešu iniciatīvu kontekstā ar šo terminu apzīmē personu, kas veido uz abpusēju uzticību un cieņu balstītas attiecības ar Jauniešu iniciatīvu projekta jauniešu grupu, lai palīdzētu viņiem efektīvi strādāt kā komandai projekta mērķu sasniegšanā. Koučings Jauniešu iniciatīvās nozīmē grupas darba procesa atbalstīšanu, izmantojot dialoga un aktivitāšu ciklus, ar mērķi iedrošināt grupu tās potenciāla realizēšanai caur patstāvību, mācīšanos un pārmaiņām. Koučs var izvēlēties, vai savas aktivitātes saistīt ar informēšanu, ierosināšanu, veicināšanu, apmācību, motivēšanu. Jebkurā gadījumā tās jāveic dialogā ar jauniešiem. Neatkarīgi no izmantotajām metodēm un koučinga procesa ilguma, Jauniešu iniciatīvu koučinga aktivitātēm vienmēr jāveicina jauniešu patstāvība un aktīva līdzdalība.

Atšķirībā no citiem koučinga veidiem, Jauniešu iniciatīvās koučingam nav noteikti jānotiek visā projekta laikā, to var ierosināt jaunieši balstoties uz savām vajadzībām. Kouča lomu var uzņemties cilvēki, kas ikdienā veic citus pienākumus. Piemēram, kāds jaunietis ar lielu Jauniešu iniciatīvu pieredzi var nolemt kļūt par kouču saviem vienaudžiem, taču to var darīt arī profesionāli jaunatnes darbinieki.

Mentor-…

…ings ir strukturēts process, kura laikā tiek sniegta personīgā vadība un atbalsts kādam, kas ir jaunāks, mazāk pieredzējis vai jauns „spēles dalībnieks". Šis process var notikt jebkurā jomā, bet visbiežāk tas sastopams izglītības, apmācību un nodarbinātības jomās. Mentori darbojas kā kritiski, bet netiesājoši draugi, rādot piemēru, sniedzot noderīgu informāciju un padomus, kā arī var uzņemties koučinga uzdevumus (palīdzot uzlabot sniegumu).

Linna Čisholma (Lynne Chisholm). „Bridges for Recognition. Promoting Recognition of Youth Work across Europe", *Lēvena, 2005. gada 19.-23. janvāris, 47.lpp.*

Mentorings ir process, kura laikā strādā ar indivīdiem un viņu personībām, lai dotu padomu, konsultētu un/vai vadītu viņus cauri konkrētiem dzīves izaicinājumiem. Tas ietver cita cilvēka vadīšanu, lai atklātu viņa vai viņas neapzinātās kompetences un pārvarētu iekšējo pretestību un iejaukšanos, ticot šim cilvēkam, kā arī novērtējot viņa pozitīvos nodomus. Mentori pozitīvā veidā palīdz veidot vai ietekmēt personas uzskatus un vērtības, rezonējot, atbrīvojot vai atklājot šīs personas iekšējo gudrību, bieži izmantojot mentora paša paraugu. Šis mentoringa veids bieži kļūst par personas būtības daļu, tādējādi ārēja mentora klātbūtne vairs nav nepieciešama. Cilvēki spēj izmantot šos „iekšējos mentorus" kā konsultantus un gidus daudzās savas dzīves situācijās.

Vienaudžu atbalstītājs

Jauniešu iniciatīvu kontekstā šis cilvēks ir jaunietis, kas uzņemas atbalstīt citus jauniešus, izmantojot savu pieredzi, zināšanas, motivāciju. Vienaudžu atbalstītāja aktivitāšu veidi var būt ļoti dažādi atkarībā no specifiskā konteksta, jauniešu vajadzībām, paša atbalstītāja prasmēm: savas pieredzes izvērtējums kā pamats tālākai diskusijai, mācību metožu izmantošana projekta grupas neformālās izglītības procesa atbalstīšanai utt.

Atbalsta persona

Šo terminu izmanto, lai vispārīgi raksturotu ikvienu, kam ir attiecības ar Jauniešu iniciatīvu īstenojošu grupu un, kas palīdz ar informāciju un vadīšanu. Var teikt, ka koučiem, mentoriem, vienaudžiem, apmācību vadītājiem – visiem ir atbalstoša loma attiecībā pret Jauniešu iniciatīvas projekta īstenotājiem; tādējādi visi šie cilvēki var tikt uzskatīti par atbalsta personām.

Skolotājs

Ar šo vārdu parasti apzīmē cilvēkus, kas veido, vada un pavada mācīšanas procesus skolās, koledžās un zināmā mērā arī augstskolās.

Linna Čisholma (Lynne Chisholm). „Bridges for Recognition. Promoting Recognition of Youth Work across Europe", *Lēvena, 2005. gada 19.-23. janvāris, 47.lpp.*

Mācīt nozīmē palīdzēt personai attīstīt izzināšanas prasmes un spējas. Mācīšanas mērķis ir palīdzēt cilvēkiem vairot kompetences un domāšanas spējas, kas būtiskas konkrētajai mācību jomai. Mācīšana vairāk fokusējas uz vispārēju izzināšanas spēju iegūšanu nekā uz konkrētām

rīcībām specifiskās situācijās. Skolotājs palīdz personai attīstīt jaunas domāšanas un darbības stratēģijas. Mācīšanas procesā uzsvars vairāk tiek likts uz jaunu lietu apgūšanu nevis uz iepriekšējā snieguma uzlabošanu (kā tas ir koučinga gadījumā).

Nenoliedzami, ja jauniešiem ir labas attiecības ar kādu savas skolas skolotāju, viņu var lūgt iesaistīties Jauniešu iniciatīvas projektā atbalstošā lomā vai, lai mācītu jauniešiem specifiskas lietas, kas saistītas ar projekta tematu vai tā īstenošanu.

Apmācītājs

Ar šo vārdu parasti apzīmē cilvēkus, kas veido, vada un pavada mācīšanās procesus sākotnējā un turpmākajā profesionālajā izglītībā vai apmācību kursos.

Linna Čisholma (Lynne Chisholm). „Bridges for Recognition. Promoting Recognition of Youth Work across Europe", *Lēvena, 2005. gada 19.-23. janvāris, 47.lpp.*

Apmācītāju parasti uzskata par specifiska temata metožu un prasmju skolotāju. Jauniešu iniciatīvās koučs vai jaunatnes darbinieks var uzņemties apmācītāja lomu un vadīt apmācību konkrētā projekta brīdī, kad nepieciešama specifisku prasmju vai attieksmju attīstīšana. Koučs var jauniešiem palīdzēt nodibināt kontaktus ar kādu apmācītāju, ja šķiet, ka grupai nepieciešams vai pati grupa ir vēlējusies uzlabot savu sniegumu.

Jaunatnes darbinieks

Tas ir cilvēks, kas strādā ar jauniešiem dažādās neformālās un ikdienas mācīšanās jomās, visbiežāk koncentrējoties uz personīgo un sociālo attīstību „viens pret vienu" attiecībās un grupas aktivitātēs. Jaunatnes darbinieku galvenais uzdevums ir veicināt mācīšanos, tomēr nereti viņi izmanto pieejas, kas raksturīgas sociālajam pedagogam vai sociālajam darbiniekam. Parasti šīs lomas un pienākumi tiek savstarpēji apvienoti.

Linna Čisholma (Lynne Chisholm). „Bridges for Recognition. Promoting Recognition of Youth Work across Europe", *Lēvena, 2005. gada 19.-23. janvāris, 47.lpp.*

Jaunatnes darbinieks rada jauniešiem iespējas brīvprātīgi veidot attiecības, kurās viņš cenšas sadarboties ar jauniešiem apzinātā un mērķtiecīgā pieredzes apmaiņas, izvērtēšanas un mācīšanās procesā. Turpretī kouči nerada brīvprātīgas iespējas, tās jau eksistē programmā „Jaunatne darbībā". Koučs sākotnēji necenšas iesaistīties darbībās, ko jaunieši spēj veikt paši.

Lai gan ideju par Jauniešu iniciatīvas projekta īstenošanu rada jaunieši, nereti viņi var lūgt vai viņiem var ieteikt lūgt profesionāli – jaunatnes darbinieku – sniegt palīdzību vai norādes. Dažreiz nepieciešamība uzsākt sadarbību ar jaunatnes darbinieku var būt saistīta ar likumdošanu vai finanšu noteikumiem, piemēram, vajadzība iesaistīt pieaugušos grāmatvedībā vai ar projekta īstenošanu saistītās līgumslēgšanas procedūrās. Atkarībā no vietējās/nacionālās jaunatnes darba prakses, organizācijas veida u.tml, jaunatnes darbinieks var iesaistīties kā profesionālis vai arī kā brīvprātīgais. Parasti jaunatnes darbinieks iesaistās projektā visā tā procesā un bieži tiek uztverts kā viens no projekta īstenotājiem ar specifisku lomu dažādos projekta posmos.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA

Literatūras saraksts

- APEL, Heino; DERNBACH, Dorothee; KÖDELPETER, Thomas; WEINBRENNER, Peter; (1998): *Wege zur Zukunftsfähigkeit - Ein Methodenhandbuch*. Stiftung Mitarbeit, Bonn.
- COLLEY, H. (2001): *Righting re-writings of the miyth of mentor: a critical perspective on career guidance mentoring*. British Journal of Guidance and Counselling, 29 (2) 177-198.
- COUNCIL OF EUROPE (1998): *Keys to participation – A practitioners' guide*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2000): *Keys to youth participation in Eastern Europe*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (1999) : *Participation and citizenship – Training for minority – Youth projects in Europe*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2001): *Youth cultures, lifestyles and citizenship*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2001): *Youth research in Europe: the next generation – Perspectives on transitions, identities and citizenship*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2002): *Can youth make a difference? Youth policy facing diversity and change*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2003): *T-Kit n. 8 – Social Inclusion*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2000): *T-Kit n. 3 – Project Management*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2000): *T-Kit n. 4 – Intercultural Learning*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2005): *Domino – A manual to use peer group education as a means to fight racism, xenophobia, anti-Semitism and intolerance*. Council of Europe, Strasbourg.
- COUNCIL OF EUROPE (2005): *Revisiting youth political participation. Challenges for research and democratic practice in Europe*. Council of Europe, Strasbourg.
- DILTS, Robert (2003): *From Coach to Awakener*. Meta, California.
- DUBOIS, David L.; KARCHER, Michael J. (2005): *Handbook of Youth Mentoring*. Sage, USA.
- EMPLOYMENT SUPPORT UNIT (2000): *Mentoring young people: lessons from Youthstart*. ESU, Birmingham.
- EUROPEAN COMMISSION (2002): *A new impetus for European youth. White Paper*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EUROPEAN COMMISSION (2004): *Including all with the 'Youth' programme. An inspirational booklet*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

- FISCHER-EPE, Maren (2002): *Coaching: Miteinander Ziele erreichen.* Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg.
- GAY, B. and STEPHENSON, J. (1998): The mentoring dilemma: guidance and/or direction? Mentoring and Tutoring, 6 (1) 43-54.
- HABERLEITNER, Elisabeth; DEISTLER, Elisabeth; UNGVARI, Robert; (2001): *Führen, Fördern, Coachen: so entwickeln sie die potentiale ihrer mitarbeiter.* Ueberreuter, Wien.
- HERZBERG, Frederick (1993): *The motivation to work*, Transaction, New Brunswick.
- MASLOW, Abraham (1987) : *Motivation and personality*, Longman, New York.
- PORTER, Lyman (1995): *Human Relations*. Dartmouth, USA.
- SCHULZ VON THUN, Friedemann (2004): *Das innere team in aktion. Praktische arbeit mit dem modell*. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg.
- SKINNER, A. and FLEMING, J. (1999): *Mentoring socially excluded young people: lessons from practice.* National Mentoring Network, Machester.
- WILCOX, David (1994): *The guide to effective participation*. Delta Press, Brighton.
- YOUNG, Kerry (1999): *The art of youth work*. Russel House Publishing, Dorset.

Resursi tiešsaistē

- **http://ec.europa.eu/youth/index_en.htm**

Eiropas Komisijas jaunatnes tīmekļa vietnē pieejama informācija par jaunatnes jautājumiem Eiropas Savienībā (arī par jaunatnes darbu un jaunatnes politiku), iekļaujot jaunatnes politikas jautājumus un dokumentus, informāciju par programmu "Jaunatne darbībā", projektu konkursiem utt.

- **www.salto-youth.net/participationresources/**

Eiropas Harta par jauniešu līdzdalību vietējo un reģionālo pašvaldību dzīvē (2003. gadā uzlabotā versija) ir iedalīta trīs daļās. Pirmajā daļā vietējām un reģionālajām pārvaldes iestādēm tiek sniegtas vadlīnijas, kā īstenot dažādas politikas, kas ietekmē jauniešus. Otrajā daļā ir iekļautas metodes, kas veicina jauniešu līdzdalību. Trešajā daļā tiek sniegti padomi, kā radīt institucionālus apstākļus jauniešu līdzdalībai.

- **http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/laeken_declaration_en.htm**

„Deklarācija par Eiropas nākotni" (Declaration on the Future of Europe), kas zināma arī kā „Lākenas deklarācija" (Laeken declaration). To pieņēma Eiropas Padome 2001. gada 15. decembrī un tiek uzskatīts, ka tā ir pavērsusi ceļu svarīgām reformām Eiropas Savienības nākotnei.

- **http://ec.europa.eu/youth/archive/whitepaper/index_en.html**

„Baltā grāmata par jaunatni" (The White Paper on Youth) tika pieņemta 2001. gada novembrī. Tās izdošanu iniciēja Eiropas Komisija, lai stiprinātu kopienas sadarbību jauniešu iesaistīšanā. Baltā grāmata ne tikai apraksta jauniešu situāciju, bet arī pēta viņu vajadzības un vēlmes. Viens no tās mērķiem ir izveidot rīcības plānus tālākai jaunatnes jomas attīstībai.

www.salto-youth.net/download/1508/sec_2003_465_en.pdf

Dalībvalstu sniegtās atbildes uz Komisijas aptaujas jautājumiem par jauniešu līdzdalību un informēšanu (kopš 2003. gada) atspoguļo informāciju par galvenajiem katrā valstī spēkā esošajiem tiesību aktiem, iezīmē īstenoto politiku, norādot labākās prakses piemērus, un raksturo Eiropas mērogā valdošās cerības. Aptaujas rīkošanu aizsāka Eiropas Komisija, īstenojot Baltajā grāmatā par jaunatni iekļauto atklāto koordinācijas metodi.

http://www.salto-youth.net

SALTO-JAUNATNE resursu centru pamatuzdevums ir atbalsts, tālākizglītības un apmācību iespējas programmas „Jaunatne darbībā" ietvaros. To veidošana tika uzsākta 2000. gadā un šobrīd ir 8 resursu centru tīkls, kas strādā Eiropas prioritārajās jomās attiecībā uz jaunatni: nodrošina jaunatnes darba un apmācību resursus, organizē apmācības un kontaktu veidošanas pasākumus, lai atbalstītu organizācijas un Nacionālās aģentūras darbā ar Eiropas Komisijas programmu „Jaunatne darbībā" un citās jomās.

http://yic.salto-youth.net/

Šeit Tu atradīsi daudzus Jauniešu iniciatīvu projektu piemērus, kas īstenoti visā Eiropā 2004. gadā. Ieskaties, ja esi jaunietis vecumā no 15 līdz 25 gadiem un meklē Eiropas partnerus starptautiskai Jauniešu iniciatīvai vai arī vienkārši Tev nepieciešama iedvesma projekta idejām.

http://www.coe.int/t/dg4/youth/

Eiropas Padomes jaunatnes tīmekļa vietnē atrodama svarīga informācija par jaunatnes jomu šajā institūcijā, iekļaujot jaunatnes sektora prioritātes, konkursus finansējuma saņemšanai, mācību un citus atbalsta materiālus utt.

http://www.leargas.ie/media/Youth Initiative Project Management Guide.pdf

Rokasgrāmata, kas nodrošina informāciju un vadlīnijas jauniešu grupām, kas piedalās un īsteno Jauniešu iniciatīvas projektus. Tajā izskaidrots, kas ir grupu iniciatīvas un sadarbības tīkla projekti, sniegti projekta vadības instrumenti, kā arī sniegta informācija par pieejamo atbalstu. Šo rokasgrāmatu izstrādājis „Léargas Youth Work Service (YWS)" Īrijā.

https://www.youthpass.eu/en/youthpass/

Youthpass palīdz ES programmas "Jaunatne darbībā" atbalstīto projektu dalībniekiem aprakstīt, ko viņi ir darījuši un iemācījušies. Youthpass sertifikāti ir pieejami Eiropas Brīvprātīgā darba, jauniešu apmaiņas, apmācību un sadarbības tīklu veidošanas un jauniešu iniciatīvas projektu dalībniekiem.

http://europa.eu/youth/

Eiropas Komisijas izstrādātais Eiropas Jaunatnes portāls piedāvā informāciju, jaunumus un diskusijas par Eiropu. Tas iekļauj detalizētu nacionāla, reģionāla un vietēja līmeņa informāciju, kas apkopota zem tādiem virsrakstiem kā Studijas, Darbs, Brīvprātīgais darbs un apmaiņas, Tavas tiesības, Portāli jauniešiem, Ceļošana Eiropā un Eiropas informācija. Šajā tīmekļa vietnē Tu vari paust savu viedokli, piedalīties diskusiju forumos, kā arī uzdot jautājumus informācijas ekspertiem savā valstī.

http://www.salto-youth.net/toolbox

SALTO apmācību kursa „Iekļaušana un grupas iniciatīvas" (2002.gads) atskaite ietver apmācībās izmantoto metožu apkopojumu, kuras var izmantot, lai veicinātu jauniešu ar ierobežotām iespējām iekļaušanu caur Jauniešu iniciatīvu projektiem. Šajā tīmekļa vietnē var atrast arī citus iedvesmojošus materiālus, kā arī piedāvāt savus materiālus citiem.

Henāra Konde *(Henar Conde)* (Beļģija) *REDAKTORE, KOORDINATORE un AUTORE*

Henāra ir strādājusi SALTO Jauniešu iniciatīvu resursu centrā Beļģijā kopš tā dibināšanas 2003. gadā līdz 2006. gada janvāra beigām. Viņai ir pedagoga – psihologa pieredze un šobrīd viņa izstrādā savu doktora disertāciju salīdzinošās izglītības jomā. Strādājot SALTO-JAUNATNE viņa pievērsās jauniešu līdzdalības veicināšanai, kā arī izstrādāja koučinga stratēģijas jauniešu projektiem. Henāra organizēja apmācību kursus un bija atbildīga par publikācijām saistībā ar augstāk minētajām tēmām. Viņa piedalījās apmācību kursā „Apmācība apmācītājiem Eiropas programmas „Jaunatne" projektos" un kopš tā laika viņu aizrauj dažādas izglītošanās iespējas. Henāra vienmēr meklē sevis attīstīšanas un jaunu izaicinājumu iespējas, kā piemēram, šī publikācija. Šobrīd Henāra strādā Eiropas Komisijas Izglītības, audiovizuālās jomas un kultūras izpildaģentūrā.

Ullija Enna *(Ülly Enn)* (Igaunija) *AUTORE*

Ullija ir strādājusi Igaunijas Nacionālajā aģentūrā kopš tās pirmsākumiem 1997. gadā. Šajā laikā Ullija ir bijusi atbildīga par visiem programmas projektu veidiem, to skaitā par Jauniešu iniciatīvām. Viņa ir ieguvusi maģistra grādu sociālajā darbā, kā arī izstrādājusi pētījumu par specializēto jaunatnes darbu un jauniešiem ar ierobežotām iespējām. Šobrīd aģentūrā viņa ir atbildīga par sociālo iekļaušanu. Ullija bijusi aktīvi iesaistīta Igaunijas jaunatnes darba attīstībā, piedaloties Igaunijas Jaunatnes darba koncepta izstrādē, dažādās nacionāla līmeņa tematiskajās darba grupās, kā arī bijusi pasniedzēja un publikāciju autore. Ullija ir apmācītāja un vada nacionāla un starptautiska līmeņa apmācības galvenokārt par tādām jomām, kā iekļaušana un Jauniešu iniciatīvas.

Paskāls Šomets *(Pascal Chaumette)* (Francija) *AUTORS*

Paskāls ir „Starptautiskās attīstības sistēmas" (*International Development System (ID6)*) vadītājs. Organizācija darbojas apmācību un Eiropas lietu jomā kopā ar universitātēm, skolām un jauniešu organizācijām. Paskāls ir ieguvis izglītību politiskajās zinātnēs un piedalījies „Ilgtermiņa apmācību kursā" (*Long Term Training Course, LTTC*), kā arī citos Eiropas Padomes kursos; viņam ir pieredze darbā ar dažādām Eiropas programmām, struktūrfondiem, programmām „Socrates", „Jaunatne" u.tml. Paskāls ir atbildīgs par Roubaksas Vietējās misijas Eiropas nodaļu, kas galvenokārt nodarbojas ar jautājumiem, kas saistīti ar tiem jauniešiem, kuriem ir ierobežotas iespējas. Viņš ir arī „Eiropas Jaunatnes iespēju tīkla" (*European Youth Opportunities Network*) **(www.yonet.org)** koordinators un dibinātājs.

Mario Agostino *(Mario D'agostino)* (Itālija) *AUTORS*

Mario ir skolotājs un brīvdomātājs. Kopš 1989. gada viņš ir neformālās izglītības un sociālās iedvesmošanas eksperts. Būdams sociālais darbinieks, viņš ir strādājis ar bērniem, jauniešiem un pieaugušajiem no dažādām sociālajām, kultūras un ģeogrāfiskajām vidēm. Kopš 1993. gada viņš ir organizācijas „Jauniešu ekspresstīkls" loceklis. Laikā no 1999. gada līdz 2003. gadam viņš pārstāvēja šo organizāciju Eiropas Padomes Konsultatīvajā padomē viceprezidenta amatā. Šobrīd Mario dzīvo Latinā (Itālijā) un strādā par konsultantu dažādām institūcijām un organizācijām. Viņš ir arī apmācītājs tādās jomās kā sadarbība, tīklošanās, līdzdalība, cilvēktiesību izglītība, starpkultūru izglītība un līderība, un strādā dažādās vietās.

Johens Buts-Posņiks *(Jochen Butt-Pośnik)* (Vācija) *AUTORS*

Johens Buts-Posņiks ir ārštata apmācītājs un projektu vadītājs tādās jomās kā jauniešu iniciatīvas, kontaktu veidošanas semināri un jauniešu līdzdalība. Savā ilgajā brīvprātīgā darba pieredzē Jauniešu iniciatīvu un citos projektos, viņš ir daudz mācījies par iespējamajām kļūdām šajā jomā. Kā organizācijas „Profondo" dibinātājs un projektu vadītājs, Johens ir Vācijas Nacionālās aģentūras sadarbības partneris un strādā ar daudzām nacionālā un starptautiskā jaunatnes darba organizācijām. 2002. gadā kopā ar savu asociāciju viņš publicēja rokasgrāmatu par jauniešu iniciatīvām „Was Geht" (aptuveni varētu tulkot kā „Kas notiek?") – diemžēl vācu valodā.

Milena Buta-Posņika *(Milen Butt-Pośnik)* (Polija) *AUTORE*

Milena Buta-Posņika ir strādājusi ar programmām „Jaunatne" un „Jaunatne darbībā" Polijā kopš 2001. gada. Viņa ir ieguvusi maģistra grādu socioloģijā. Tā kā Milena ir uzaugusi mazā ciematā, viņa ļoti labi saprot, ko nozīmē jēdziens „ierobežotas iespējas" un cik grūti jauniešiem ir tās palielināt. Viņa cenšas izmantot šo pieredzi un zināšanas, strādājot par Jauniešu iniciatīvu projektu koordinatori Polijas Nacionālajā aģentūrā. Savā darbā Milena atbalsta un koučo jauniešus, kas vēlas uzsākt vai jau īsteno Jauniešu iniciatīvas, kā arī ir iesaistīta Jauniešu iniciatīvu mācību programmu izstrādāšanā un veicināšanā nacionālā un starptautiskā līmenī. Milena ir pabeigusi apmācību kursu „Apmācība apmācītājiem Eiropas programmas „Jaunatne" projektos", kā arī nacionālās apmācības koučiem un apmācību vadītājiem. Šobrīd viņa vēlas iegūt vēl vairāk zināšanu neformālās izglītības jomā.

Heike Horniga *(Heike Hornig)* (Vācija) *AUTORE*

Laikā no 1998. līdz 2002. gadam Heike strādāja Vācijas Nacionālajā aģentūrā „Jaunatne Eiropai" Bonnā, kur bija atbildīga par Jauniešu iniciatīvu projektiem programmā „Jaunatne". Kopš 2002. gada viņa ir ārštata supervizors Eiropas brīvprātīgajiem Vācijā, kā arī apmācītāja piedzīvojumu un pieredzes izglītības projektos jauniešiem un pieaugušajiem. Starptautiskajā jaunatnes darbā Heike darbojas kā sociālais darbinieks un ārštata apmācītāja. 2000. gada vasarā Heike Vācijas Nacionālajai aģentūrai izstrādāja un publicēja metožu rokasgrāmatu „Mach' was draus…!" (*Izmanto iespēju*), kurā iekļauti dažādi padomi jauniešiem, plānojot un īstenojot Jauniešu iniciatīvu projektus. Laiku pa laikam Heike atbalsta Jauniešu iniciatīvu projektus Vācijā.

Nerijuss Kriaučins *(Nerijus Kriauciunas)* (Lietuva) *AUTORS*

Nerijuss ir apmācītājs kopš 2001. gada. Viņš ir pabeidzis biznesa studijas Viļņas Universitātē un uzsācis maģistra studijas pieaugušo izglītībā. Līdz šim viņš bijis gan Jauniešu iniciatīvu projektu dalībnieks, gan arī jaunatnes darbinieks, kas atbalsta jauniešu grupas, kuras īsteno šos projektus. Prakses laikā programmas „Jaunatne" Lietuvas Nacionālajā aģentūrā viņš guva pieredzi jauniešu informēšanā un konsultēšanā par Jauniešu iniciatīvu projektiem. Darbā ar jauniešiem Nerijusu galvenokārt interesē kultūras daudzveidības un jauniešu līdzdalības temati. Nerijuss atbalsta jauniešus, kas izstrādā, īsteno un izvērtē savus vietēja un starptautiska mēroga projektus, izmantojot radošas metodes, starpkultūru, pieredzes un neformālo izglītību.

Bazs Barijs *(Buzz Bury)* (Apvienotā Karaliste) *ATBALSTĪTĀJS, KOREKTORS*

Bazam ir vairāk kā 20 gadu pieredze, strādājot par jaunatnes un sabiedrisko darbinieku gan kā praktiķim, gan kā vadītājam. Viņam ir pieredze ļoti plašā aktivitāšu lokā, piemēram, veselības veicināšanā, jaunatnes kluba darbā, apmācību un projektu realizēšanā. Bazam ir 10 gadu starptautiskā pieredze darbā ar jauniešu apmaiņām, brīvprātīgo un Jauniešu iniciatīvu atbalstīšanu. Šobrīd Bazs strādā par ārštata pasniedzēju un izglītības konsultantu Anglijas ziemeļrietumos. Viņa starptautisko apmācību skaits arvien pieaug; nesen viņš pabeidzis apmācību kursu „Apmācība apmācītājiem Eiropas programmas „Jaunatne" projektos", ko organizēja SALTO-JAUNATNE Apmācību un sadarbības resursu centrs. Bazs ir arī aizrautīgs riteņbraucējs.

Redakcijas informācija

Rokasgrāmata publicēta 2006. gada maijā, papildināta 2008. gada maijā.
Tulkojums latviešu valodā sagatavots 2013. gadā.

Izdevējs: SALTO-JAUNATNE Līdzdalības resursu centrs www.SALTO-YOUTH.net/participation/
(Atbalsta, tālākās izglītības un apmācību iespējas programmā
„Jaunatne darbībā" 2007.–2013.gads)

Starptautiskais Jauniešu birojs, rue du commerce 20-22, 1000, Bruxelles, Belgium.
Tālr. : +32(0)2-219.09.06 vai (0)2-227.52.75, fakss : +32 (0)2-548.38.89
participation@SALTO-YOUTH.net

Autori: Mario Agostino *(Mario d'Agostino)*, Johens Buts-Posņiks *(Jochen Butt-Pośnik)*, Milena Buta-Posņika *(Milena Butt-Pośnik)*, Paskāls Šomets *(Pascal Chaumette)*, Ullija Enna *(Ülly Enn)*, Heike Horniga *(Heike Hornig)*, Nerijuss Kriaučins *(Nerijus Kriauciunas)*.
Atbalstītājs: Bazs Barijs *(Buzz Bury)*
Redaktore un koordinētāja: Henāra Konde *(Henar Conde)*

Korektori: Bazs Barijs *(Buzz Bury)*, Žizele Kērbija *(Gisele Kirby)*
Maketētājs: *rzeczyobrazkowe.pl*
Izdevniecība: *CHROMAPRESS*
PAKo dizains: *Rawthoughts*
Fotogrāfiju autori: projektu īstenotāji, SALTO apmācību kursu un programmas JAUNATNE pasākumu dalībnieki
Īpaša pateicība par fotogrāfijām Marcinam Kaminskim *(Marcin Kamiński)*, Bartošam Mileckim *(Bartosz Mielecki)*, Heikei Hornigai *(Heike Hornig)* un Agneškai Moskviakai *(Agnieszka Moskwiak)*.

Latvijas – Šveices sadarbības programmu „Atbalsts jaunatnes iniciatīvu attīstībai attālos vai mazattīstītos reģionos" finansē Šveices Konfederācija no Latvijas un Šveices sadarbības programmas līdzekļiem paplašinātajai Eiropas Savienībai. www.swiss-contribution.lv

Šajā dokumentā nav sniegts Eiropas Komisijas, Eiropas Savienības dalībvalstu vai ar Eiropas Savienības institūcijām sadarbojošos organizāciju oficiālais viedoklis.
Pārpublicēšana un izmantošana nekomerciālos nolūkos ir atļauta, norādot avotu:
www.SALTO-YOUTH.net/participation/

© SALTO-JAUNATNE Līdzdalības resursu centrs, 2008. gada maijs.

www.SALTO-YOUTH.net/participation/

SALTO-YOUTH
PARTICIPATION
RESOURCE CENTRE

Education and Culture

FAUT QU'ÇA BOUGE! BIJ

Młodzież

Edukacja i Kultura

JSPA
JAUNATNES STARPTAUTISKO PROGRAMMU AĢENTŪRA

LATVIJAS-ŠVEICES SADARBĪBAS PROGRAMMA
LATVIAN-SWISS COOPERATION PROGRAMME

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Šveices Konfederācija