

Jesteśmy młodzi.
O co nam chodzi?

Młodzi są zajęchani, co z tym robimy?

WNIOSKI Z PROJEKTU JESTEŚMY MŁODZI. O CO NAM CHODZI?





Projekt *Jesteśmy młodzi. O co nam chodzi?* realizowany jest przez Fundację Szkoła z Klasą, a finansowany jest z programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy z Funduszy EOG.

Prezentowane przez nas wnioski są tym, czego dowiedzieliśmy się, pracując zwinnie (z ang. agile) z młodymi ludźmi w 2021 roku. To podsumowanie jest wynikiem naszych obserwacji, a nie socjologicznych badań, choć część naszych rozpoznań znajduje też odzwierciedlenie w oficjalnych źródłach.

Nad raportem pracował zespół w składzie: Karolina Wysocka, Anna Kuliberda, Michał Szeląg i Alicja Peszkowska.

Młodych ludzi w projekcie *Jesteśmy młodzi. O co nam chodzi?* wspierali: Karolina Wysocka i Michał Szeląg z Fundacji Szkoła z Klasą oraz grupa osób mentorujących: Anna Kuliberda, Izabela Meyza, Kuba Radzewicz, Anna Chęć, Anna Skocz i Julian Czurko.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę projektu: www.szkoiazklasa.org.pl/programy/szkola-komunikacji

Fot. Agnieszka Wanat. Na fot.: Alicja Miernik (18lat), Wojciech Szumiło (17lat), Lena Sadowska (17lat), Aleksandra Langa (17lat), Sonia Brożek (16lat)



Licencja Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowe (CC BY 4.0)

Oto 5 rzeczy, które zrozumieliśmy o codzienności nastolatków i 5 zasad naszej pracy, które zwiększały sens działania z młodzieżą. To wnioski z projektu „Jesteśmy młodzi. O co nam chodzi?”. Za każdym z nich kryją się refleksje i doświadczenia, które tu zwięźle prezentujemy. Mamy nadzieję, że ten raport przyczyni się do dalszych rozważań i dyskusji, a przede wszystkim będzie wstępem do potrzebnych zmian w pracy z młodymi ludźmi.

Celem projektu „Jesteśmy młodzi. O co nam chodzi?” było wzmacnianie głosu młodych ludzi w sprawach, które są dla nich ważne. Chcieliśmy rozwijać ich podmiotowość, poczucie sprawczości i kompetencje społeczne. W projekcie wzięły udział 24 osoby, w wieku 15-19 lat, pochodzące zarówno z dużych miast (Szczecin, Trójmiasto, Bielsko-Biała), jak i małych miejscowości (Brzozów, Otwock) z różnych stron Polski. W ramach działań projektowych zapewniliśmy osobom uczestniczącym wsparcie mentorskie, dofinansowanie ich inicjatyw i program szkoleniowy, który powstawał w oparciu o ich bieżące potrzeby. Ale przede wszystkim zapewniliśmy bezpieczną przestrzeń na bycie sobą, otwartość na autentyczność i komunikację bez presji zadań do wykonania.

CZEGO NAUCZYLIŚMY SIĘ O CODZIENNOŚCI NASTOLATKÓW?

Prawdziwymi bohaterami i bohaterkami projektu byli młodzi ludzie: ich bóleczki, potrzeby, zainteresowania, wyzwania, z którymi się mierzą. A dla nas wszystko to od początku było ważne i ciekawe.

Młodzi ludzie czują, że ich potrzeby są nieważne

Podczas rekrutacji do projektu i w jego trakcie osoby uczestniczące nieustannie umniejszały znaczenie swoich odczuć, potrzeb i doświadczeń. Wołały skupić się na proponowaniu abstrakcyjnych rozwiązań dla systemowych problemów, niż diagnozie i rozumieniu własnych potrzeb. Z naszego doświadczenia wynika, że brakuje przestrzeni, w których młodych ludzi bierze się „na poważnie” takimi, jakimi są.

Młodzi ludzie są przede wszystkim ludźmi, którzy tu i teraz przeżywają trudności, zbierają doświadczenia i kształtują swoją postawę wobec świata. Niestety dorośli często traktują ich jak naczynia, które należy napełnić wiedzą, a nie czujące osoby. Uważamy, że budowanie przekonania, że opinie i doświadczenia młodych ludzi są wystarczająco istotne i warte rozmowy, jest kluczowe dla ich rozwoju.



Młodzi są zajęchani

Osoby uczestniczące w projekcie miały ogromne trudności z wygospodarowaniem czasu na udział w działaniach projektowych. Z osobami mentorującymi spotykali się bardzo wcześnie rano lub późno wieczorem – tylko wtedy nie byli zajęci szkołą, licznymi zajęciami dodatkowymi, praktykami zawodowymi lub pracą zarobkową. Przymus wyrabiania średniej ocen w szkole i/lub zarabiania na życie nie pozostawia nastolatkom przestrzeni na regenerację i autorefleksję. Wręcz przeciwnie: jest powodem chronicznego stresu i źródłem problemów psychicznych. Projekt *Jesteśmy młodzi. O co nam chodzi?* pokazał nam, że wielu młodych zwyczajnie „nie stać” na partycypację.

Młodzi otwarcie mówili też o tym, że większość skierowanych do nich programów jest nastawiona na pracę z ponadprzeciętnie kompetentnymi jednostkami o dużych osiągnięciach. „Jeśli jesteś człowiekiem młodym, oczekuje się od ciebie bycia geniuszem o wielkim talencie, żeby dorośli choć rozważyli traktowanie cię poważnie.” – napisała w swoim zgłoszeniu jedna z uczestniczek. Uważamy, że przymus bycia najlepszym uniemożliwia młodym autonomiczny rozwój, a co za tym idzie – zabieranie głosu.



Ghosting – problemy komunikacyjne młodych

Jednym z największych wyzwań w projekcie okazała się współpraca pomiędzy osobami uczestniczącymi. Przekonaliśmy się, że we współczesnym, pandemicznym świecie młodzi ludzie funkcjonują przede wszystkim indywidualnie i asynchronicznie. Dodatkowo brakuje im umiejętności i narzędzi potrzebnych do nazywania własnych emocji, akceptowania trudności i niepowodzeń, a także stawiania granic innym. Zniknięcie (z ang. ghosting) traktowane jest przez nich jako sposób na rozładowanie trudnej sytuacji.

Podstawą konstruktywnej pracy zespołowej jest umiejętność rozmawiania o problemach, zarówno tych dotyczących zadań, jak i członków_członkiń danej grupy. Nastolatki są świadkami takich rozmów, nie są do nich zapraszani; nie potrzebują ich też do wykonania zadań, które na co dzień stawia przed nimi szkoła. Uważamy, że możliwość przyznania się do błędu lub niewiedzy jest absolutnie kluczowym warunkiem w procesie nawiązywania zdrowych relacji z innymi ludźmi i chcemy, żeby projekty społeczne wspierały młodych w nabywaniu tych umiejętności.



Czas zająć się problemami zdrowia psychicznego

Jednym z naszych projektowych założeń, było stworzenie osobom uczestniczącym bezpiecznej, wspierającej przestrzeni i zbudowanie atmosfery zaufania. Być może dlatego młodzi ludzie, z którymi pracowaliśmy, otwarcie rozmawiali z nami o zaburzeniach psychicznych, z którymi mierzą się zarówno oni, jak i ich rówieśnicy. Jednocześnie zwrócili naszą uwagę na to, że dla otaczających ich dorosłych jest to często temat tabu, który budzi zakłopotanie, a często nawet poczucie winy.

Młodzi widzą potrzebę wzmocnienia nauczycieli i rodziców w tym, jak rozmawiać o emocjach, jak sobie z nimi radzić i jak poruszać tematy związane ze zdrowiem psychicznym. Uważamy, że obowiązkiem opiekunów jest słuchanie młodych i okazywanie im wsparcia i szczerego zainteresowania. Jeśli tematy poruszane przez młodzież stanowią dla nas wyzwanie, powinniśmy nauczyć się prosić o pomoc i wsparcie specjalistów.



Uczenie się to proces

W naszej pracy z nastolatkami skupiliśmy się na wzmocnieniu kompetencji, które uważamy za kluczowe w procesie budowania społeczeństwa obywatelskiego. Postawiliśmy na rozwijanie poczucia sprawczości i solidarności między osobami uczestniczącymi, mniej uwagi poświęcając tzw. rezultatowi projektowemu, czyli policzalnym wynikom ich działań. Osoby uczestniczące w projekcie początkowo nieufnie podchodziły do stworzonej przez nas

otwartej i elastycznej struktury pracy, jednak z czasem naprawdę doceniły to, że daliśmy im możliwość na bycie sobą i odnalezienie autentycznych, indywidualnych motywacji i preferowanych sposobów pracy z innymi.

Podczas planowania i prowadzenia projektu staraliśmy się zapewnić osobom uczestniczącym możliwość swobodnego działania zgodnie z ich potrzebami, prawo do wycofania się na każdym etapie projektu oraz brak presji na wypracowanie odgórnie założonych rezultatów. Wierzymy, że istotą zaangażowanych działań i aktywności obywatelskiej jest podmiotowość i wynikająca z niej dobrowolność, czyli stała możliwość podejmowania decyzji o sobie i swoim zaangażowaniu.



JAK PRACOWAĆ Z MŁODYMI LUDŹMI?

Do założeń projektowych, które mocno przetasowała pandemia, staraliśmy się na każdym etapie podchodzić świadomie, uważnie i z otwartą głową.

Liczą się wartości, nie tylko wskaźniki

Skuteczność projektu społecznego chcemy mierzyć w odniesieniu do wyznawanych wartości, a nie tylko wypracowanych rezultatów ilościowych. Jedna z uczestniczek projektu podczas ewaluacji opowiedziała nam o tym, że jego rezultaty czuje „w głowie i w sercu”. O to właśnie chodziło! W neoliberalnym świecie przyzwyczajeni jesteśmy do mierzenia postępu i zmiany w kategoriach ilości i wzrostu. Ta prawidłowość przekłada się też na pracę społeczną. Tymczasem wiemy przecież, że zmiana nie następuje linearnie, tym bardziej jeśli dotyczy skomplikowanych ludzkich systemów (ludzi samych w sobie, w grupie rówieśniczej, w społeczeństwie). Uważamy, że sukces działań społecznych powinno oceniać się zarówno w kontekście początkowych założeń i rezultatów, jak i wartości, które wzmacniają.

W projekcie *Jesteśmy młodzi. O co nam chodzi?* postawiliśmy na różnorodność, podmiotowość i ciekawość – wartości, które niczym kompas prowadziły nas przez różne etapy projektu, od planowania po ewaluację. Co oznaczała dla nas różnorodność? Chociażby rekrutację osób, które naszym zdaniem mogły się poprzez projekt rozwinąć, nie tylko „dostarczyć wyniki”. Podmiotowość? Ponieważ zaangażowane uczestnictwo i możliwość decydowania o sobie zakłada dobrowolność, dopuszczaliśmy np. możliwość wycofania się ze wspólnej pracy na każdym etapie projektu. Ryzykowaliśmy więc rezultaty ilościowe w trosce o integralność, jakość i uczciwość projektu. Specjalne podziękowania należą się tu grantodawcy, Funduszom EOG, oraz operatorowi grantu, Fundacji Stocznia, których świadomość skomplikowania systemów społecznych przekłada się na efektywne wsparcie sektora pozarządowego. Apelujemy do grantodawców i operatorów grantowych o pozostawienie organizacjom społecznym merytorycznego marginesu na zmiany i przesunięcia dotyczące wskaźników, zadań, kategorii budżetowych i terminów.



Skuteczność wymaga otwartości na zmiany

Praca z ludźmi przynosi wiele niespodzianek i nie jest w pełni przewidywalna; tylko w takiej odświeżeniu ma sens i może odpowiadać na rzeczywiste potrzeby. Żeby ryzykować, pozwolić sobie na ciekawość i spontaniczność, potrzebujemy też poczucia bezpieczeństwa. Skąd je wziąć, skoro tradycyjne punkty oparcia takie jak produkty i lista wydatków w projekcie zwinnym podlegają zmianom? Z naszego doświadczenia (oraz fachowej literatury) wynika, że w prowadzeniu zwinnych (z ang. agile), społecznych projektów prawdziwa inwestycja w osoby uczestniczące oznacza też prawdziwą, uważną inwestycję w zespół prowadzący. Zaufanie wynikające ze zgody na wartości projektowe, samoświadomość i dobra komunikacja w zespole (choćby gotowość przyznania się do trudności i otwartość na zmiany) to podstawa!



Młodzi ludzie to też ludzie

Uważamy, że najskuteczniejszą praktyką wzmacniającą drugiego człowieka, jest okazanie mu szacunku. Nasz wniosek ma szczególne zastosowanie wobec ludzi młodych. W pracy z nastolatkami, zwłaszcza w takiej, która ma ich zachęcać do uczestnictwa w życiu społecznym, liczy się dla nas przede wszystkim podkreślenie ich podmiotowości. W projekcie nauczyliśmy się, że w gąszczu różnych, proponowanych młodym przez społeczeństwo wzorców, rzadko jest miejsce na nich samych: ich odczucia i potrzeby, na podstawie których mogliby formułować własne opinie i motywować się do adekwatnego działania. Cierpliwie i za pomocą wszystkich dostępnych nam narzędzi staraliśmy się więc pokazać, że ich obecność i głos są dla nas ważne. Rozmawiając z młodymi o celach projektu, zostawialiśmy przestrzeń na ciszę, zastanowienie i rozbieg. Nie narzucaliśmy planu i metod działań, nie przygniataliśmy ich wiedzą naszych ekspertów. Staraliśmy się rozbudzić ich ciekawość i odwagę poprzez zadawanie pytań, na które nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Towarzyszyliśmy im w ich drodze rozwoju i robiliśmy miejsce na ich pytania i wątpliwości.



Nie ma pracy bez relacji

W projektach nastawionych na proces bardzo liczą się kompetencje miękkie osób mentorujących. Projekt *Jesteśmy młodzi. O co nam chodzi?* był działaniem zorientowanym na proces. W pracy z młodymi ludźmi kierowaliśmy się otwartym, interdyscyplinarnym podejściem, wspierającym zmiany indywidualne i zbiorowe. Podczas ewaluacji projektu i rozmów z osobami mentorującymi zdaliśmy sobie sprawę z tego, że kompetencje trenerskie, które najlepiej sprawdzają się w takiego rodzaju pracy to m.in. umiejętność ustawicznego douczania się, kompetencje komunikacyjne (obejmujące online) oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów w grupie. Niestęchanie istotną okazała się też umiejętność pracy z osobami, które zmagają się z różnego rodzaju problemami psychicznymi. W działaniach zorientowanych na proces brak realizacji uprzednio zdefiniowanych celów traktujemy jako informację zwrotną, a nie problem sam w sobie. Jeśli coś nie działa, ważne jest, żeby zatrzymać się i poszukać wsparcia, zamiast wywierać na osoby uczestniczące coraz większą presję. Umiejętność wytrzymania okresów niepewności i trudności komunikacyjnych wymaga dużej samoświadomości, zwinności, pokory i wysokich predyspozycji interpersonalnych. Czasem zamiast mocniej walić młotkiem, lepiej jest użyć nożyczek!



Sensowny projekt realizuje cele, nie zadania

Jedynym sposobem na sensowną pracę w warunkach, w których wiele czynników się zmienia lub jest niepewne (np. motywacja, potrzeby i dostępność osób uczestniczących) jest tzw. praca zwinna (z ang. agile). To metoda oparta na regularnym weryfikowaniu, czy podejmowane działania realizują cel projektu, i co można zmienić w swoim stylu pracy, żeby jej skutek był bardziej zbieżny z zamierzonym celem. W takiej pracy rezultaty stają się wypadkową posiadanych zasobów, zastanych okoliczności i praktykowanych wartości. Plany i zadania definiuje się w zasadzie jedynie po to, żeby skuteczniej reagować na konieczność ich zmiany.

Taka praca jest trudniejsza niż tradycyjne realizowanie odgórnego planu. Aby sensownie realizować projekty społeczne, czyli nieustannie dostosowywać metody pracy do zmieniających się potrzeb i okoliczności, potrzeba osób o wysokich kompetencjach zarządczych – nie tylko twardych związanych z budżetami i rozliczeniami, ale też relacyjnych (do pracy z różnymi interesariuszami działań), wrażliwości, empatii i otwartości. Niezbędna jest też kultura organizacyjna oparta na zaufaniu w zespole, swobodzie w podejmowaniu ryzyka i otwartości na uczenie się na błędach. W taką kadrę warto inwestować!

