

Kaunas –  
Europos kultūros  
sostinė 2022

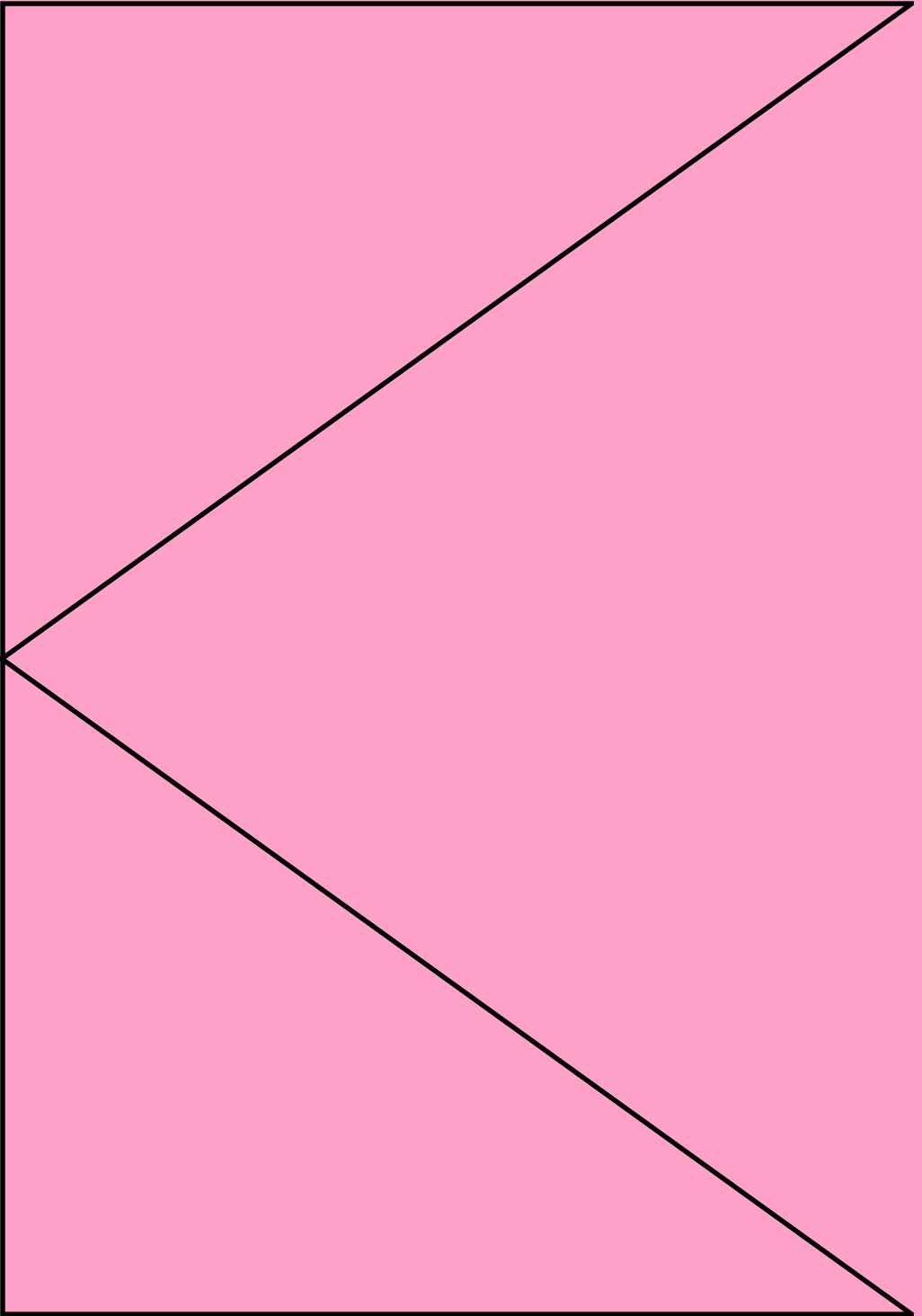
**JAUNIMO**  
**programos**  
*metodologija*

*Tai parankinė knyga visiems, kam svarbu įgalinti jaunimą įgyvendinti savo svajones, daryti įtaką savo aplinkai, jaustis integralia visuomenės dalimi ir imtis atsakomybės už tai, kas vyksta aplink.*

*„Kaunas – Europos kultūros sostinė 2022“ sukurtos jaunimo programos „Kauno iššūkis“ pavyzdžiu, knygoje iliustruojama metodika, kuria jaunimo savirealizacijos poreikis paverčiamas idėjų miestui lietuvių, diskusijų ir laisvės svajoti bei veikti erdve, projektų vystymo platforma ir įgyvendintais projektais. Knygoje pristatoma ir pasiūloma darbo su jaunimu metodologija, formatai, konkretūs grupių facilitavimo, veiklų struktūros, komunikacijos patarimai. Visa tai patikrinta, išbandyta jau 6 metus veikiančios ir toliau gyvuojančios programos praktikoje.*

*Įkvėpianti „Kauno iššūkio“ patirtis ir detali programos struktūra – tas knygos turinys, kuris daro šį leidinį nemažiau paveiklų, nei pati programa. Belieka pasiraitoti rankoves ir jūsų mieste, miestelyje, rajone, bendruomenėje jaunimas pats imsis kurti ateitį.*

*Jurga Knyžienė  
Kauno miesto kamerinio teatro direktorė*





*Auginame  
galvas,  
kuriose  
auga  
Kaunas*

# TURINYS

- 4 **IŽANGA / LAIŠKAS**
- 
- 6 **PROGRAMOS KOMANDA IR PATIRTYS**
- 
- 16 **APIE PROGRAMĄ „KAUNO IŠŠŪKIS“**
- 
- 20 **TIKSLAI**
- 
- 28 **RESURSAI**
- 
- 34 **PROGRAMOS STRUKTŪRA**
- 
- 48 **STARTAS**
- 
- 54 **Į KOMANDAS!**
- 
- 60 **ŽYGIS**

64 **AUGIMAS**

---

68 **UŽDUOTYS — IŠŠŪKIAI**

---

74 **KŪRIMAS**

---

78 **FINIŠAS**

---

84 **PROGRAMOS PABAIGA**

---

88 **ALUMNŲ KLUBAS**

---

122 **AUDRA— ŠIUOLAIKINIO MIESTO FESTIVALIS**

---

138 **KAIP?**

---

Ižanga /  
*laiskas*



## „Kaunas – Europos kultūros sostinė 2022“ jaunimo programa

Nuo pat projekto pradžios, dėliojant plačią kultūros sostinės programą, komanda vieningai sutiko, kad Kaunas turi siūlyti kokybišką turinį ir įkvėpti jaunas žmones tapti projekto veiklų dalimi. Su jaunimu norėjosi dirbti nuosekliai ir užtikrinti tęstinumą, suteikti galimybę tobulinti asmeninius įgūdžius, dalyvauti kultūros lauke ir taip dar labiau pamilti savo miestą, jaustis neatsiejama Kauno identiteto dalimi.

Taip gimė programa „Kauno iššūkis“ bei jos tęstinumą užtikrinantis alumnų klubas, skirtas visiems, norintiems kurti savo miestui. Kartu su kompetentingais mentorais, kultūros partneriais bei visa „Kaunas 2022“ komanda pasiekėme, kad jaunimas per kelerius metus tikrai suprastų, ką reiškia kurti ir įgyvendinti kultūrinius projektus. Šioje programoje atsirado vietos visiems jaunuoliams – nepriklausomai nuo socialinės padėties, pomėgių ar asmeninių kompetencijų. Klydome ir taisėmės tiek mes, programos kuratoriai, tiek kartu su mumis kuriantis jaunimas. Procesas užaugino profesionalus, mokačius dirbti su moksleivių auditorija, ir stiprią jaunųjų miesto kultūros mylėtojų kartą.

Norime pasidalyti įgytomis žinioms, paraginti ir kitus miestus mesti iššūkį – kurti kartu su jaunais žmonėmis.

Šis leidinys skirtas mentoriams, mokytojams, jaunimo darbuotojams, įvairaus profilio organizacijoms, siekiančioms kurti tokią jaunimo programą savo mieste, ar savarankiškoms komandoms, ieškančioms būdų įgyvendinti pridėtinės vertės projektus.

Metodologinis leidinys sudarytas pagal chronologinę programos kūrimo seką. Versdami puslapius, žingsnis po žingsnio sukursite jaunimo programą. O leidinio pabaigoje rasite įvardytus svarbiausius įrankius, smagiausius žaidimus ir aktualiausius „kas, jeigu“ klausimus.

Sėkmingos  
kelionės!

Autoriai



Programos  
komanda  
*ir patirtys*

# Komanda *ir patirtys*

*Programą inicijavo „Kaunas –  
Europos kultūros sostinė 2022“  
komanda ir tęsia programoje  
užaugintas jaunimas.*

*Pristatome šios unikalios  
programos kūrėjus:*

*„Man „Kauno iššūkis“ – tai visų pirma bendruomenė, sujungianti pokyčius kurti norinčius žmones, kurioje labai svarbus tarpusavio pasitikėjimas ir ribų peržengimas drauge.“*

„Man „Kauno iššūkis“ – tai visų pirma bendruomenė, sujungianti pokyčius kurti norinčius žmones, kurioje labai svarbus tarpusavio pasitikėjimas ir ribų peržengimas drauge. Iš to gimsta DRAUGYSTĖ, kuri sukuria saugias sąlygas augti. Praktiškai tai veikia kaip jaunimui ir jaunimo kurta programa jų eksperimentams ir bendradarbystei. Programą galima laikyti sėkminga, jei kiekvienas dalyvis – moksleivis, alumnas, mentorius, programos koordinatorius ar partneris – po jos tampa drąsesnis svajoti ir priimti sprendimus, reikšmingus tiek savo profesiniam gyvenimui, tiek kuriant pokytį aplinkoje, kurioje gyvena. Manau, kad tai yra viso gyvenimo patirtis tiems, kurie tapo aktyviais programos komandos nariais. „Kauno iššūkis“ atlieka katalizatoriaus vaidmenį, kiek ir ko iš programos pasiėmė – kiekvieno individuali patirtis. Man didžiausias šios programos palikimas – galimybė didelę dalį dalyvių vadinti ne tik gerais pažįstamais, bet jau ir patikimais bei profesionaliais kolegomis ar sėkmingais antrepreneriais, su kuriais įgyvendiname ir, tikiu, įgyvendinsime bendrus kultūrinius projektus. Dabartis, kaip ir ateitis, yra šių entuziastingų ir kūrybingų žmonių rankose. Jie yra ir bus pokyčių kūrėjai, galintys įnešti naujovių į vietos, nacionalinį ir pasaulinį kultūros lauką. Tikiu, kad „Kauno iššūkis“ programos dalyviams yra tas proveržio momentas, po kurio jų darbus ir rezultatus stebėsime dar iligus metus ir po 2022-ųjų.“

**VAIDA  
VENCKUTĖ-NAGĖ**

Programos steigėja.





ŠARŪNAS  
DIGNAITIS

Programos bendrakūrėjis,  
mentorius.

*„Programa „Kauno iššūkis“ –  
saugi erdvė klysti, kurti, mokytis  
ir, žinoma, atrasti save naujų  
draugų būryje.“*

*„Jaunimo programa yra ne tik naudinga jaunam žmogui išmokti vystyti ir įgyvendinti savo projektus, bet net gyvybiškai reikalinga pačiam miestui, nes leidžia tapti vieta, kurioje jaunimui norisi gyventi.“*

„Sunku patikėti, kad nuo 2016 metų, kai susitikome su Vaida kalbėtis apie jaunimą motyvuojančias priemones ir įgalinimą kurti, dabar jau esame tame etape, kai reikia parašyti finalinę savo mintį apie programą jos metodologijoje. Galiu tik pasidžiaugti, kiek kūrybiško jaunimo išaugo, kūrė Kauną ir jį pamilo per šiuos metus. Jaunimo programa yra ne tik naudinga jaunam žmogui išmokti vystyti ir įgyvendinti savo projektus, bet net gyvybiškai reikalinga pačiam miestui, nes leidžia tapti vieta, kurioje jaunimui norisi gyventi.“

**DOMINYKA  
GINELEVIČIŪTĖ**

Fasilitatorė, jaunimo programos koordinatore, festivalio „Audra“ organizatorė. Pirmoji jaunoji ekspertė – programos bendrakūrėjė.





## AURELIJA PRAŠMUNTAITĖ

Mentorė, fasilitatorė ir užsiėmimų vadovė. Prisijungusi prie programos 2018 m., vedė užsiėmimus bei grupių projektus nuo idėjos iki įgyvendinimo. Padėjo formuotis alumnų klubui ir palaikyti jo struktūrą. Pagrindinės kompetencijos: darbas su jaunimu, projekto idėjos plėtojimas ir administravimas, projektų koordinavimas.

*„Niekada nebūčiau pagalvojusi, kad pasitikėjimas ir leidimas veikti su minimalia suaugusiųjų mentoryste gali atnešti tokių įdomių ir prasmingų pokyčių į kultūros lauką, sukurti tokią naudą miestui. Ypač žaviuosi jaunimo entuziazmu ir ryžtingumu.“*



*„Ši programa tapo mano identiteto dalimi, emocinio ir profesinio augimo vitaminais.“*

„Būdama septyniolikos, registravausi čia, nežinodama, kas tai yra. Dabar žinau – tai saugi erdvė visiems ir visoms, kas nori kurti draugystes, miestą, nuotykius, iniciatyvas, o svarbiausia – save. Ši programa tapo mano identiteto dalimi, emocinio ir profesinio augimo vitaminais. Man garbė kurti programą, kurioje pati užaugau, todėl čia įgytas supergalias naudoju mentorystei su smalsiais, aktyviais ir kūrybiškais jaunais žmonėmis. Tikiu, kad ir jūs, patikėję šia programa, savo mieste kursite geriausius prisiminimus jaunimui.“

**SANDRA  
KARNILAVIČIŪTĖ**

Programos kūrėja, mentorė, alumnė. Dalyvavo pirmojoje programos versijoje 2017 m. Kaunui tapus Europos kultūros sostine, liko dirbti „Kaunos 2022“ komandoje, kurioje toliau kūrė „Kauno iššūkį“. 2021 m. kartu su kitais alumnais įsteigė jaunimo kultūros organizaciją „Kylantis Kaunas“.



*„Programa „Kauno iššūkis“  
padės išbandyti save bei  
visokeriopai praplėsti  
akirati.“*



**VAIVA MARIJA  
BRUŽAITĖ**

Programos kūrėja, mentorė, alumnė.  
Programą baigusi 2019 m., kartu  
su Sandra tapo „Kauno iššūkio“  
mentore ir prisijungė prie „Kaunas  
2022“ komandos. Taip pat ji – viena  
iš jaunimo kultūros organizacijos  
„Kylantis Kaunas“ steigėjų.





Apie  
programą  
*„Kauno  
iššūkis“*

# Kauno iššūkis

*– proga jaunimui įgyvendinti savo idėjas miestui ir jo žmonėms. Programoje dalyvaujantys jaunuoliai savo veiklą gali tęsti alumnų klube, kur kuriamos sąlygos jaunimui mokytis iš patirties ir eksperimentuoti, įgyvendinant kultūrinės idėjas.*

Programos turinys. „Kauno iššūkių“ susitikimų metu dalyviai analizuoja ir kūrybiškai sprendžia realius Kauno miesto ir rajono iššūkius, vysto savo inicijuotus projektus ir praktiškai taiko įgytas žinias. Susitikimai būna teoriniai: jų metu diskutuojama, susipažįstama su tam tikrais metodais („Business Model Canvas“, miesto tyrimas ir pan.), vyksta paskaitos viešojo kalbėjimo, asmeninio efektyvumo, biudžeto sudarymo temomis ir praktiniai užsiėmimai „hands on learning“ principu, leidžiančiu dalyviams eksperimentuoti, lavinti kūrybiškumo ir problemų sprendimo bei darbo komandoje įgūdžius.

Tai yra saugi terpė bandyti, auginti miestą, komandą ir save. Pasirinktinai programos tinklėlyje galima papildyti neformaliomis veiklomis ryšiams užmegzti, individualiomis mentorystės sesijomis, padedančiomis išsikelti asmeninius tikslus, ir vizitais į kultūrinės organizacijas, siekiant gerinti jaunimo įtraukimą į jų veiklas. Taip pat vyksta renginiai ar dirbtuvės, kuriose gali dalyvauti ne tik programos dalyviai. Tai proga „Kaunas 2022“ komandai susitikti su jaunimu.

Programos pabaiga. Vienas iš penkių geriausiai paruoštų projektų laimi 2022 eurų prizą jam įgyvendinti ir „Kaunas 2022“ mentorių pagalbą. Kitos komandos taip pat gali įgyvendinti savo projektus, nes visi „Kauno iššūkyje“ dalyvavę jaunuoliai kviečiami tęsti veiklą alumnų klube, kurio ilgalaikė vizija yra jaunų žmonių įgalinimas kurti ir įgyvendinti vieną iš didžiųjų 2022 m. renginių.







*Tikslai*



# Tikslai

---

## *Erdvė*

Kurti bendruomenę ir turėti erdvę, kurioje jaunimas gali bendrauti, mokytis ir kurti. Ši programa siūlo saugią erdvę ne tik mokytis, bet ir klysti.

Moksleivių tikslas – bendraujant su kitais programos dalyviais bei mentoriais, kurti projektus su pridėtine verte miestui.

## *Bendruomenė*

Programos koordinatorių tikslas – ugdyti minkštąsias moksleivių kompetencijas ir nukreipti bei palaikyti, kuriant projektus su pridėtine verte. Būtent dirbdami prie projektų, jaunuoliai galės savo kompetencijas ugdyti praktiškai ir užtvirtinti mokymosi patirtį šioje programoje.

## *Rezultatai, kurių tikimės programos pabaigoje:*

- išaugusios moksleivių minkštosios kompetencijos – moksleiviai drąsesni, geba kritiškai mąstyti, nebijo klysti, turi viešojo kalbėjimo ir komandinio darbo pagrindus, geba prisiimti lyderystę ir moka veikti neapibrėžtose situacijose;
- aktyvus programos dalyvių, susipažinusių su kultūros sektoriumi, įsitraukimas į miesto kultūrinį gyvenimą;
- bent vieno moksleivių sukurto projekto tęstinumas;
- alumnų grupė, kurioje programą baigę moksleiviai noriai buriasi ir neformaliai leidžia laiką kartu ar net kuria naujus projektus;
- žinia apie programą jaunimui sklinda iš lūpų į lūpas ir jau yra norinčių jungtis prie jos kitais metais.

Per metus  
*„Kauno iššūkio“*  
PROGRAMOJE

35

*moksleiviai*

40+

*mokymų  
valandų*

# 70+

*susitikimų*

# 50

*jaunimo  
idėjų*

# 5

*projektai  
miestui*

Per metus  
*alumnių*  
KLUBE

3000+

*lankytojų*

5

*jaunimo  
kuruojami  
projektai*

10+

*partnerių*

30+ *narių*

∞ *gerai  
praleisto  
laiko*

20+ *jaunimui skirtų  
renginių*

*aktyvių  
dalyvių* 150





# *Resursai*

## *Resursai*

### *Koordinatoriai ir mentorai*

Ambicinga bent dviejų žmonių komanda, turinti darbo su jaunimu patirties, bazinius fasilitavimo įgūdžius ir suvokianti, kaip valdyti grupę.

### *Partnerių tinklas*

Kultūrinės, nevyriausybinės organizacijos (NVO) ir viešosios įstaigos, skirtos kurti ryšį su jaunimu, įtraukti į tinklą ir padėti jų projektams surasti erdves, kuriose šie galėtų būti įgyvendinti, bei profesionalai, iš kurių galima pasisemti patirties.

### *Kviestiniai svečiai*

Specialistai, įkvepiantys žmonės, lektoriai, įmonės, projektai, padedantys gilinti lyderystės, emocinio intelekto, antreprenerystės, laiko valdymo kompetencijas.

## *Erdvė*

Susitikimų patalpos oficialiems mokymams ir neformaliems pasibuvimams bei atskiriems komandų susirinkimams. Nuolatinė lokacija padeda įsitraukti ir kurti saugią aplinką idėjoms generuoti ir bendruomenei augti.

## *Įrankiai*

Rašymo, kūrybos, žaidimų ir užsiėmimų priemonės: dideli lapai, lipnūs lapeliai, žaidimo „Dixit“ kortelės ir pan. Tai gali būti ir virtualūs įrankiai: „Canva“, socialinių tinklų grupės, virtualūs susitikimų kambariai.

## *Motyvacinės priemonės*

Partnerių prizai, kava ir užkandžiai, kavinių kuponai gali būti puiki dalyvių vertinimo ir skatinimo valiuta.

## *Suinteresuotos grupės*

Verslo, kultūros ir miesto atstovai, kurių tikslas – kelti iššūkius ir duoti gaires projektams, padėti į juos įsigilinti bei suteikti grįžtamąjį ryšį jaunimui.

# Programos *laiko* JUOSTA

±3 mėn.  
*pasiruošimas*

1 diena  
*startas*

1 mentorystės sesija

±1 mėn.  
aktyvus komandos  
*formavimas*

1 mentorystės sesija

±5 svečiai ir paskaitos  
*augimas*

±1 mėn.  
*iššūkis*

±3 mėn.  
*kūrimas*

1 mentorystės sesija

Tęstinumas  
*atumnų klubas*





# Programas *struktūra*

# Darbu sąrašas

*Programos rengimas*

*Mentorių rengimas*

*Sklaida ir komunikacija*

*Partnerių paieška*

*Dalyvių atranka*

*Programos pradžia*

*Žygis*

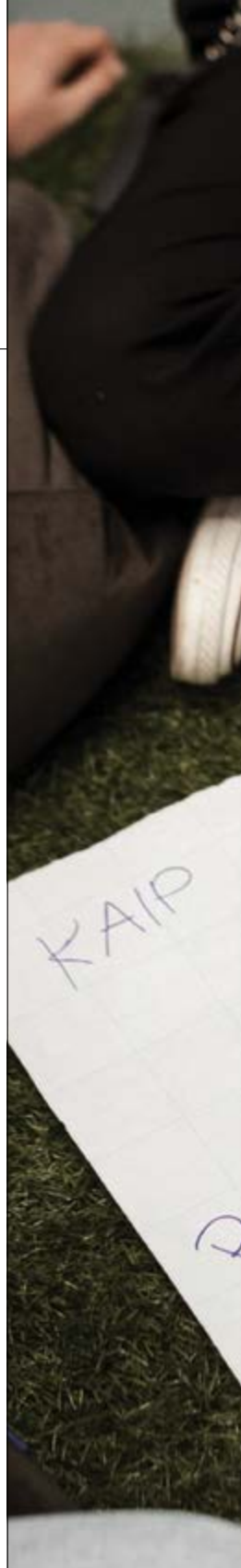
*Mokymosi laikotarpis*

*Dalyvių projektų kūrimas*

*Projektų pristatymas*

*Programos pabaigos žygis*

*Įvedimas į alumnų klubą*





# MIES BÜSİK

BENDRAUTI =)

Ralaukyti positivity

Gerbti savo ir kitų laisvę - neveluoti

Ⓜ

# Iki programos *pradžios.*

## PROGRAMOS RENGIMAS

*Nežinant tikslinės auditorijos ar neturint jaunimo programų patirties, tai gali užtrukti ilgiau. Jei tokios patirties turite, pasiruošimas programai su komunikacija ir moksleivių atranka neturėtų užtrukti ilgiau kaip tris mėnesius. Žinoma, čia kalbama apie situaciją, kai komandoje jau yra atsakingi asmenys – koordinatoriai ir mentorai.*

# Šiame etape dėmesys skiriamas:

<p>Programos koordinatorių patvirtinimui:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bent 2 metų patirtis dirbant su jaunimu ar edukacinių programų kūrimu;</li> <li>- baziniai fasilitavimo ir moderavimo įgūdžiai;</li> <li>- mentorystės patirtis.</li> </ul>
<p>Reikiamų resursų (patalpų, techninės įrangos ir pan.) suderinimui:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erdvė, kurioje telpa 35 žmonės;</li> <li>- stalai, kėdės ir galimybė juos stumdyti, sukuriant erdvę judėti;</li> <li>- internetas, kompiuteris, projektorius;</li> <li>- kita (pagal poreikį).</li> </ul>
<p>Programos pavadinimui ir komunikacijai:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Socialinės medijos kanalai, orientuoti į tikslią auditoriją – moksleivius;</li> <li>- programos vizualika ir šūkis (motyvuojantis ir nusakantis pagrindinį tikslą).</li> </ul>
<p>Moksleivių rinkimui:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vizitai į mokyklas;</li> <li>- programos pristatymas renginiuose;</li> <li>- atranka, jei norinčiųjų skaičius didesnis nei galimybės priimti.*</li> </ul>
<p>Biudžetui (lektoriams, mokymosi ir motyvacinėms priemonėms).</p>	
	<p>* Pagrindinis atrankos kriterijus – motyvacija. Moksleivius atrinkame ne pagal jų kompetencijas ar mokymosi rezultatus, o pagal tai, kiek jie nori augti, mokytis ir kurti projektus kartu su kitais moksleiviais bei auginti savo miestą.</p>

# Komunikacija

*Pažinkite savo dalyvius – jaunimą!  
Kur jie dažniausiai lankosi?  
Kas traukia jų dėmesį?  
Kaip juos pakviesti į mokymų  
programą?*

## *Komunikacija su mokymosi įstaigomis*

Užmegzkite ryšį su kuo daugiau mokymosi įstaigų. Mokyklos yra pagrindinė erdvė, kurioje galima rasti programos tikslinę auditoriją. Informatyvūs plakatai skelbimų lentoje, įrašai mokyklos bendruomenės platformose, mokytojų paskatinimai – puikios priemonės palaikyti programos matomumą. Viena iš mūsų mėgstamiausių priemonių – vizitai į mokyklas. Programos pristatymas mokyklose padeda užmegzti gyvą ryšį su potencialiais dalyviais. Taip jie gali susipažinti su būsimais mentoriais, užduoti klausimų ir susidaryti gilesnį įspūdį apie programą, kurį sudėtinga perteikti statiniu vaizdu reklamoje ar plakate. Didesnis privalumas – kai programą pristato patys dalyviai. Tai parodo jų svarbą, atsakomybę ir pažeria jaunimui įdomių istorijų!

## *Reklama viešosiose erdvėse*

Gali pasirodyti, kad jaunuoliai nuolat įnikę į telefonų ekranus, tačiau iš tiesų jie – aktyviausi miesto tyrinėtojai. Todėl siūlome išnaudoti miesto erdves lauko reklamoms (stotelėse prie mokyklų, viešojo transporto ekranuose), o jaunimo susibūrimų vietose inicijuoti tam tikras aktyvacijas. Kalbant apie programą, svarbu ne tik kviešti registruotis, bet ir apskritai parodyti bei priminti, kad tokia programa egzistuoja. Komunikuoti galima ir netradiciniais būdais: pateikti informaciją ant staliukų jaunimo pamėgtoje kavinėje, pastatyti stendų su ryškiais vizualais didžiuosiuose prekybos centruose, pasitelkti gatvės meną (piešiniai leistuose vietose) ar pan. Tai gali tapti puikiu priminimu ir traukos objektu potencialiems dalyviams.

## *Socialiniai tinklai*

Reklama socialiniuose tinkluose leidžia surasti norimą auditoriją pagal tam tikrus segmentus (amžių, lokaciją), kurios galbūt nepasiektumėte gyvai ar organiškai internete. Be įtraukčių statinių ar dinaminių reklamos įrašų, skatinančių registruotis į programą ar sužinoti apie tai daugiau, svarbu turėti ir informatyvaus, patrauklaus turinio programos profilyje. Programos turinys turi atskleisti jos įvairiapusiškumą, akcentuojant ne tik mokymus. Dauguma mūsų dalyvių kaip vieną svarbiausių prioritetų programoje išskiria galimybę susirasti naujų draugų ir gerai praleistą laiką – parodykime tai.

## *Jaunimas – jaunimui*

„Infiltruoti“ bendraamžiai. Dar neatradome geresnio informacijos sklaidos būdo už komunikaciją iš lūpų į lūpas. Jaunimas labiau kliaujasi bendraamžių nuomone, vieni kitus palaiko ar stebi. Todėl kasmet, paklausus programos pretendentų, iš kur sužinojo apie „Kauno iššūkį“, apie 60 proc. atsako šią informaciją gavę iš artimos aplinkos: bendraklasių, draugų, brolių, seserų. Žinutėmis apie programą siunčiame dalytis alumnus (programą baigusius dalyvius, daugiau žr. skyriuje „Alumnų klubas“), kurie kasmet tampa „Kauno iššūkio“ ambasadoriais savo mokyklose ir bendruomenėse. „Iššūkiečiai“ dalijasi įspūdžiais su bendraklasiais, kviečia prisijungti prie iniciatyvų savo draugų ratą, o kartais įdomiausios akimirkos atsiduria ir asmeniniuose socialinių tinklų kanaluose.

## *Susisiekimai su partneriais ir kviestiniais svečiais*

Prie sklaidos gali prisidėti ir partneriai. Pavyzdžiui, užsiminti apie būsimą įsitraukimą ar pasirodymą programoje. Galbūt bendradarbiausite su teatru, kuris leis jūsų dalyviams apsilankyti spektaklio premjeroje, o gal kas mėnesį jus aplankys kokia nors įdomi asmenybė? Tegul visi į programą įtraukti žmonės ar organizacijos pasidalija žinute apie tai.

# Mentorių *pasiruošimas*

*Mentorius – tai patarėjas komandų ir idėjų augimo procese, dalyvių draugas, padedantis visavertiškai dalyvauti programoje.*

Mentorius turėtų suprasti projektų kūrimo etapus ir turėti darbo su jaunimu patirties. Programos metu šis asmuo yra susitikimų vedėjas, įkvėpėjas, mokytojas ir draugas.

Svarbu numatyti aiškias susitikimų dienas, o likusį laiką paskirstyti, kad dalyviai žinotų, iki kada gali kreiptis ir bendrauti. Svarbu iškomunikuoti ribas, bendraujant gyvai ir nuotoliu. Galima puikiai sutarti ir palaikyti ryšį su dalyviais, tačiau reikia išlaikyti pusiausvyrą ir nepamiršti, kad visi turime skirti laiko sau.

Į susitikimus svarbu ateiti pasiruošus. Ar tai būtų skaidrių pristatymas, ar kūrybinės dirbtuvės, būtina įvertinti, kiek laiko užtruksite ir ką iš to gaus dalyviai. Kiekvieno susitikimo metu reikėtų turėti aiškia temą, tikslą, galima supažindinti su naujais įrankiais, metodais, pavyzdžiais. Suteikite daugiau erdvės dalyviams: leiskite pasisakyti, užduoti klausimus, o svarbiausia – veikti patiems. Tai ne įprasta mokykla, o programa, kuri įgalina jaunus žmones, kūrybiškumą ir naujas idėjas, tad reikia nepamiršti suteikti jiems laisvės klysti ir gerai praleisti laiką.

Mentorius neprivalo jungti visų grupių į tobulas komandas, tačiau turėtų pasirūpinti, kad dalyviai kurtų saugią erdvę, ir padėti komandoms skirtinguose darbo etapuose. Mentorius naviguoja komandos vystymo etapus, rūpinasi darbų procesu, tačiau neprivalo kištis į dalyvių vidinius išgyvenimus. Mentorius atsakomybė – stebėti procesus ir mokėti reaguoti: pokalbių su komanda metu išspręsti kylančius klausimus ar įtampas, susitarti ir perskirstyti komandas, jei mato, kad tarp jaunuolių nevyksta sklandi komunikacija.

# *Taigi,* mentorius TURĖTŲ:

1. Žinoti projekto dalis, paruošti susitikimų turinį.
2. Susipažinti su įrankiais.
3. Pasiruošti komunikacijai su dalyviais.
4. Jaustis bendros komandos dalimi.
5. Užmegzti ryšį su partneriais ir visada turėti idėjų.
6. Vesti užsiėmimus.

# Dalyvių *atranka*





Ši programa skirta jauniems žmonėms, norintiems įgyti naujų įgūdžių, panaudoti juos kuriant pridėtinės vertės projektus, rasti bendraminčių ir kartu prisidėti prie savo aplinkos gerinimo.

Moksleivius atrinkame ne pagal jų kompetencijas ar mokymosi rezultatus, o pagal tai, kiek jie nori augti, mokytis ir kurti projektus kartu su kitais moksleiviais bei auginti savo miestą.



Registracijos anketas vertina programą organizuojantys mentoriai, tačiau į šį procesą galima įtraukti ir programos alumnus ar kolegas. Kaip vertinti registracijos anketas, galite nuspręsti patys arba pasekti mūsų pavyzdžiu.

Pirmojo etapo registracija yra virtuali anketa, apimanti klausimus nuo pretendento amžiaus ir pomėgių iki idėjos miestui bei lūkesčių programai.

Kiekvienas pretendentas gali surinkti 5 balus.

<p><b>Motyvacija:</b> (1 balas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kodėl nori dalyvauti šioje programoje?</li> <li>- Ko tikiesi iš programos ir ko norėtum išmokti?</li> </ul>
<p><b>Idėja:</b> (1 balas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kokią idėją ar projektą norėtum čia sukurti ir įgyvendinti?</li> </ul>
<p><b>Sprendimo paieškos:</b> (2 balai)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kaip manai, su kokiais kultūriniais iššūkiais susiduria miestas?</li> <li>- Jei turėtum visas įmanomas supergalias, ką sukurtum? Kaip atrodytų geriausias festivalis?</li> </ul>
<p><b>Programos konteksto suvokimas:</b> (1 balas)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iš kur sužinojai apie „Kauno iššūkį“?</li> <li>- Kodėl nori dalyvauti šioje programoje?</li> </ul>

Pirmiausia dalyvių anketas vertina mentoriai, iš gautų rezultatų vedamas vidurkis. Pretendentai, surinkę bent 3 balus, kviečiami į motyvacinius pokalbius. Jei balų surinkta mažiau – į kitą etapą nepatenkama.

## *Motyvaciniai pokalbiai su pretendентаis*

Motyvaciniams pokalbiams skiriame iki 12 minučių. Šis susitikimas – gyvas ar nuotolinis – yra skirtas susipažinti su potencialiu dalyviu, sužinoti jos ar jo lūkesčius ir išsiaiškinti motyvacijos lygį. Užduodame šiuos klausimus:

Kokios tavo savybės ar įgūdžiai padėtų komandos darbui?

Kaip elgtumeisi, jei įvyktų konfliktas arba nerastum bendros kalbos su komandos nariu?

Ką dar veiki, be mokyklos?

Ar galėsi skirti kas antrą šeštadienį bei papildomo laiko „Kauno iššūkio“ susitikimams?

Kokią (-ias) problemą (-as) matai mieste ar rajone?

Ar turi klausimų apie programą?

## *Laiškai patekusiems ir nepatekusiems*

Informacija apie (ne)dalyvavimą turi pasiekti kiekvieną. Į programą patekusių pretendentus pasveikiname prisijungus ir supažindiname su preliminarium tvarkaraščiu, svarbiomis datomis bei atsakomybėmis. Nepatekę pretendentai gauna laišką su galimybėmis prisijungti prie kitų miesto ar partnerių siūlomų iniciatyvų, yra raginami sekti programos veiklą, dalyvauti atviruose renginiuose ir paskaitose, registruotis ir bandyti patekti į programą kitais metais. Nemaža dalis jaunuolių į programą nepatenka ne dėl to, kad buvo prasti – programa turi fiksuotą dalyvių kvotą, todėl visų priimti tiesiog neįmanoma. Jei turite galimybę suburti daugiau dalyvių ar vesti daugiau susitikimų – puiku! Jei ne – nepatekusiems dalyviams siūlome kitais metais atvykti tiesiai į motyvacinius pokalbius, nepildant registracijos anketos. Taip pat svarbu atsižvelgti į amžių: kartais dėl vietos kovoja jaunuoliai, kuriems tai pirmi metai, kai gali dalyvauti programoje, o kitiems tai gali būti paskutinė proga prisijungti, prieš baigiant mokyklą.

Atrinktus ir dalyvavimą programoje patvirtinusius jaunuolius kviečiame užpildyti anketą apie save, iš kurios galime matyti komunikacijos kampanijos rezultatus, geriau pažinti dalyvius ir, atsižvelgus į tai, koreguoti programą. Anketoje dalyviai pažymi, kokių įgūdžių norėtų įgyti, kokiomis veiklomis norėtų užsiimti. Šie atsakymai gali padėti, kuriant komandas bei individualiai kviečiant dalyvius prisijungti prie kitų iniciatyvų. Idėja pažinimui: Myers-Briggs asmenybės testas (MBTI).



# *Startas*

# Tai yra pirmasis susitikimas.

*Jo tikslas – užmegzti kontaktą su dalyviais ir supažindinti su programa.*

Pirmojo užsiėmimo metu ypatingas dėmesys skiriamas programos gairėms, komandos prisistatymui bei pažinčiai su dalyviais.

Bendravimo „ledlaužiai“. Komandiniai žaidimai ir programos koordinatorių / mentorių prisistatymas (daugiau žr. skyriuje „Žaidimai“).

Bendrų taisyklių nustatymas\*. Koordinatorių fasilituojama užduotis, kurios metu visi dalyviai individualiai ar grupelėmis dalijasi, kokios turėtų būti bendros taisyklės. Tikslas – laikytis šių susitarimų visos programos metu.

Supažindinimas su programos eiga. Mentorai pristato programos tinklėlį ir papasakoja, kaip veikia programa, kad moksleiviai galėtų susidaryti įspūdį apie užimtumą, svarbą, tikslus.

Dalyvių paskirstymas į komandas (daugiau žr. skyriuje „Į komandas!“).

Programos atributai. Bendrų tradicijų formavimas, dovanos ir pirmasis neformalus susitikimas.

\* Taisyklės kuria patys dalyviai. Tai gali būti užduotis grupelėse aptarti ar kiekvienam pasiūlyti, ką reikėtų įtraukti į taisyklių sąrašą. Pagrindinis klausimas, kuriant taisykles: kaip mes čia būsim? Egzistuoja stereotipas, kad paaugliai nori laužyti taisykles. Tačiau šioje programoje jie patys jas susikuria, todėl šis konceptas jaunuoliams turi daugiau reikšmės ir aktualumo, jie jaučiasi labiau įtraukti.



Kaunas 2022  
TEMPO erdvė

# Individualios *mentorystės* SESIJOS





Tai mentoriaus ir dalyvio susitikimas akis į akį, kurio metu kalbama apie dalyvio asmeninį efektyvumą, įsitraukimą į programą ir tikslus. Pirmosios individualios mentorystės sesijos metu (daugiau žr. skyriuje „Individuali mentorystė“) svarbiausi klausimai gali būti:

*Ko noriu išmokti programos metu?  
Kokios mano sąlybės bus naudingos,  
kokias sąlybes siekiu pagerinti?  
Ko tikiuosi iš bendraamžių?*

*Papildomos  
dalys  
programoje*

*Apibendrinimas*

– kiekvieno praėjusio susitikimo veiklos santrauka. Dalyviams susitikimo planas ir veiklų aprašymai yra puikus priminimas, ką nuveikė komandoje, o susitikime nedalyvavusiems – gera proga neatitolti nuo programos turinio ir sekti užduotis bei svarbias naujienas.

*Grižtamasis ryšys*

– programos įvertinimas. Po pirmųjų iššūkių (prieš atostogas) bei pasibaigus programai dalyviai anonimiškai užpildo klausimyną, susijusį su susitikimų turiniu, komanda bei mentorių darbu. Kartais tam tikri dalykai lieka neiškomunikuoti, todėl anketos pildymas padeda programos koordinatoriams / mentoriams suprasti, ar programa yra įdomi ir naudinga, ar dar reikėtų pasitempti; ar visi dalyviai jaučiasi saugūs ir patenkinti, ar kam nors reikia papildomo dėmesio. Mėgstame šią programą vadinti organiška: nors turime planą, visuomet esame nu-siteikę ją tobulinti ir ieškoti sprendimo būdų eigoje, o ne jai pasibaigus.



*I komandas!*

# *Šioje dalyje daugiausia dėmesio skiriama tarpusavio pažinimui.*

## *Tikslas*

– pažinti komandos narius ir pasijusti bendruomenės dalimi. Viena iš pamatinių „Kauno iššūkio“ komandos formavimo veiklų yra žygis. Juo pradedame (iš karto po starto) ir užbaigiame programą (po projektų pristatymo). Žinoma, tai tik vienas iš galimų komandos formavimo būdų, tačiau jis leidžia išeiti iš kasdienybės ir kurti bendras patirtis tam tikrose nepatogiose situacijose.

Bent keli dalyvių susitikimai iš eilės yra skirti komandos formavimui. Komanda rodys geresnius rezultatus, jei visi grupėje jausis saugūs.

## *Kapitonai*

Kiekviena komanda turėtų išsirinkti komandos lyderį – kapitoną. Tai dalyvis, kuris seka komandos darbų terminus, yra atsakingas už bendrą atmosferą ir kontaktuoja su programos koordinatoriais / mentorais. Toks vaidmuo ne tik padeda ugdyti lyderystės savybes ir prisiimti atsakomybę už komandą, bet ir palengvina komunikaciją – kur kas paprasčiau kreiptis į kelis kapitonus, nei mėginti pasiekti visus 30–40 dalyvių.

## *Komandos formavimas*

Svarbu akcentuoti komandos formavimo dalį pačioje programos pradžioje, juk šis procesas vyks visos programos metu. Koordinatorai / mentoriai turi būti sąmoningi, stebėti komandų dinamiką ir jausti, kada reikia intervencijų ar tiesiog pastiprinimo.

Dalyvius į komandas galima paskirstyti

per pirmus tris susitikimus: starto, komandos formavimo, užduočių gavimo metu. Siekdami kuo geresnio dalyvių susibendravimo, juos į komandas paskirstome startinio susitikimo pabaigoje, tačiau tai galima daryti ir tuomet, kai visi gauna pirmuosius iššūkius.



*Yra keletas komandų kūrimo būdų.*

Dažniausiai jas formuoja programos koordinatoriai / mentoriai. Mentorai turėtų atkreipti dėmesį į dalyvių anketas ir lūkesčius: kokie jų įgūdžiai, ko jie norėtų išmokti, ar dalyvis yra linkęs būti lyderiu, ar nedrįsta bendrauti su naujais žmonėmis. Pažinti dalyvius galima pokalbių metu, stebint, kaip jie atlieka įvairias užduotis, arba atsižvelgiant į asmenybes ir darbo komandų testų rezultatus. Testų rezultatai nėra faktai, juos reikėtų vertinti kaip tam tikras gaires.

## *Normanas gauna skirstyti taip, kad:*

- komandoje būtų kuo įvairesnių žmonių (skirtingos mokyklos, amžius);
- komanda būtų įvairiapusiška – turėtų menininkų ir planuotojų, mąstytojų ir darytojų, lyderių ir stebėtojų;
- komanda būtų orientuota į bendrą tikslą: galbūt dalis dalyvių yra ekologijos aktyvistai, o kita dalis nori rūpintis miesto menu ar įsteigti jaunimo erdvę? Dalyvius galima paskirti pagal bendrus interesus arba priešingai – leisti jiems atrasti vieni kitų įvairovę, padėsiančią kurti unikalias idėjas.

Taip užtikrinsite, kad komandoje būtų kuo įvairesnių asmenybių, turinčių skirtingų įgūdžių, ir bus išvengta jau pažįstamų dalyvių užsidarymo nuo kitų pažinčių. Kadangi nėra pakankamai laiko pažinti dalyvius, komandų dinamika ne visuomet pateisina lūkesčius.

Komandomis dalyviai gali pasiskirstyti ir patys, suteikiant jiems visišką laisvę nuspręsti, kokiais būdais burtis.

- Komandoje dalyviai iškart lengviau bičiuliaujasi, nereikia rūpintis „suderinamumu“.
- Daugiau motyvacijos veikti ir drąsiau dalintis idėjomis.
- Dalyviai, neturintys pažįstamų, gali likti be komandos.
- Linksmos ir draugiškos komandos ne visuomet užtikrina sklandų ir kokybišką įsitraukimą į darbinę užduotį (fun>work).

Komandos gali būti paskirstomas pagal idėjas ar užduotį:

- dalyviai jau susipažinę su temos aktualumu, problematika;
- suburiami bendraminčiai, turintys tą patį tikslą.

Svarbu atminti, kad dalyviai nebūtinai sutars, net jei tema patinka. Komandos viduje gali atsirasti charakterių žaidimai: konkurencija ar hierarchija, idėjų nesutapimas, nenoras ieškoti kompromiso.

Visus šiuos procesus turi stebėti mentoriai ir mokėti reaguoti – pokalbių su komanda metu išspręsti kylančius klausimus ar įtampas, sugebėti susitarti ir perskirstyti komandas, jei mato, kad tarp dalyvių nevyksta sklandi komunikacija.







*Žygis*

Žygis – mūsų dalyvių  
laukiamiausia programos  
dalis.

*Jo tikslas – susipažinti su  
dalyviais ir bendromis  
programos vertybėmis.*



Žygio laukiama dėl dviejų priežasčių: tai puikus komandos formavimo būdas, o programos dalyviams – galimybė patirti vienos dienos stovyklą, pamirštant miesto šurmulį. Tai pabėgimas iš miesto, pavargusios kojos ir skaniausi sumuštiniai. Susitikimai neformalioje aplinkoje padeda megztis laisviems pokalbiams, diskusijoms ir gimti keisčiausioms idėjoms, o žygio trasoje atsiradusios kliūtys padeda lavinti reakcijas į iššūkius bei auginti bendrystės jausmą. Eidami dalyviai gali daugiau laiko ir dėmesio skirti vieni kitų pažinimui ir savistabai.

Žygio metu galima susidurti su kiek kitokiais iššūkiais nei susitikimų klasėje: nuo lietaus sušlapę drabužiai, trinantys batai, nepatogus miško takelis ar skaičiuojami žingsniai iki užkandžių stotelės. Kaip tuo metu reikia elgtis – skųstis, priimti kaip nuotykį, padėti kitam, juoktis ar sielotis?

*Norėdami pasiekti kuo geresnių rezultatų, žygio metu užduodame klausimus:*

- Kuo skiriasi komandos lyderis nuo vado?
- Kas svarbu dirbant komandoje?
- Kaip įvertinsime savo progresą, ar mums pavyko?
- Kaip galime prisidėti prie miesto tobulinimo ir augimo?

Klausimai gali būti įvairūs, priklausomai nuo to, ko siekiama – supažindinti dalyvius ar duoti idėjų mąstymui apie efektyvų įsitraukimą.

Diskusijoms dalyvius galima paskirstyti į įvairaus dydžio grupes ar poras ir leisti kalbėtis 20 minučių einant. Kas kurį laiką sustojama aptarti grupelių atsakymų ir pasidalyti kilusiomis mintimis. Vienas iš mūsų žygio perliukų – ėjimas tyloje. Šios užduoties metu visi dalyviai eina, nekalbėdami ir neturėdami klausimų. Tai tikras iššūkis jau susibičiuliavusiems dalyviams ir puiki proga refleksijai bei sąmoningam buvimui čia ir dabar.

Apie žygio maršrutą. Optimalus žygio maršrutas – apie 15 km. Maršrutas įdomesnis, jei pasitaiko kliūčių (ant kelio užvirtęs medis, purvo atkarpa, upelis), įkalnių ar įvairesnių takelių. Taip maršrutas tampa tikru žygiu, o ne paprastu pasivaikščiojimu.



# *Augimas*

# Grupelėms tapus komandomis, prasideda mokymosi ir augimo dalis.

*Tikslas – kiekvieno susitikimo metu pagilinti žinias apie vieną iš programos siūlomų kompetencijų ir praktiškai lavinti įgūdžius.*

Kviestinių svečių patirtys ir koordinatoriaus kompetencija – itin svarbus programos elementas. Dalyviai vadovausis mokymosi darant principu, tačiau metodologija ir bendrųjų įgūdžių temos gali padėti jiems gilinti žinias ir paskatinti eksperimentuoti.

Galimos temos pusdienio susitikimams: lyderystė, laiko ir streso valdymas, emocinis intelektas, viešasis kalbėjimas ir kt.

Mokymo būdai: paskaitos, žaidimai, kūrybinės dirbtuvės, kurių metu galima diskutuoti, atlikti susijusias užduotis arba iš karto ruošti idėjų būsimiems projektams.

# Susitikimų temas

*gali diktuoti ir projektų*

## ETAPAI:

	Etapas	Susitikimo tema, priemonės
1.	Tema, problema	Miesto tyrimas, auditorijos apklausa, problemų sprendimas.
2.	Idėja	Kūrybiškumas, idėjų generavimo modeliai.
3.	Forma	Kūrybinės dirbtuvės, pavyzdžių analizė.
4.	Veiksmų planas	Verslo modelio schema, laiko valdymas.
5.	Paslauga / produktas	Kūrybinės dirbtuvės, prototipo kūrimas.
6.	Partnerių paieška, pagalba	Vizitai ir užklausų formavimas organizacijoms.
7.	Komunikacija	Identiteto kūrimas, socialinių tinklų išbandymas.
8.	Įsivertinimas ir tobulinimas	Refleksija pagal de Bono skrybėlių principą, komandinis įsivertinimas, kritinis mąstymas.
9.	Pristatymas	Viešasis kalbėjimas, mokymasis pristatyti ir parduoti idėjas.
10.	Tęstinumas	Planai, įsipareigojimai, įsitraukimas į miesto veiklas.





# Užduotys – *iššūkliai*

Iššūkliai – pagrindinė programos vertybė. Šiame kontekste tai užduotys, kurias turi atlikti dalyviai. Programa susideda iš dviejų dalių: pirmojo iššūkio, skirto bandymams, refleksijai ir tobulinimui, ir projekto kūrimo – dalies, kurios metu komandos taiko įgytas žinias ir geriau supranta projektų vystymo bei darbo komandoje ypatybes.

*Tikslas – pasimatuoti darbą komandoje ir išmokti klysti: įveikti įvairius iššūkius ir užduotis.*

*Čia svarbus mentorių įsitraukimas ir laisvė daryti klaidas bei iš jų mokytis. Tai taip pat gali būti tinkamas metas paskirstyti komandas.*

Mūsų patirtis rodo, kad moksleiviai, susidūrę su iššūkiais, turi turėti galimybę užduoti klausimus ir gauti grįžtamąjį ryšį iš užduočių davėjų: partnerių, steigėjų, mentorių. Kitaip tariant, būtinas stiprus įsitraukimas iš iššūkį sukūrusios platformos ar organizacijos.

Programos metu komandos gauna po du iššūkius. Pirmasis iššūkis gali būti hipotetinė situacija, o antrasis – realaus komandos inicijuoto projekto kūrimas.

Pirmasis iššūkis – tai mentorių suteikta užduotis, skirta išbandyti komandą. Užduotį gali formuoti ir programos partneriai. Tai gali būti darbas su esamomis kultūros organizacijomis, kurios nori įtraukti jaunimą į savo auditoriją. Pavyzdžiui, muziejus, kuriam reikia pagalbos, atsinaujinant ar kuriant naują įdomią ekspoziciją. Tai gali būti ir užduotis sugalvoti būsimo renginio konceptą ar išbandyti naują formatą, arba hipotetinis miesto atnaujinimo iššūkis – ko reikia miestui?

Kiekvienai grupei skiriamas koordinatorius / mentorius, kuris padeda dalyviams suprasti iššūkį, įsigilinti į jį ir pasiūlyti sprendimą. Priklausomai nuo užduoties, tai gali būti ir iššūkius sukūrusį kontaktinį asmenį, su kuriais galima konsultuotis. Tokiu atveju, svarbu apibrėžti konsultacijų skaičių ir trukmę, kiek išorės asmuo galės prisidėti.

Pavyzdys. Organizacija turi iššūkį pritraukti daugiau jaunimo į teatrą. Šis iššūkis gali būti duodamas moksleivių komandai. Pirmiausia, programos dalyviai patys yra tikslinė auditorija. Antra, jie gali lengviau pasiekti ir kitus, ko gero, mažiau aktyvius moksleivius, kurių nuomonė čia itin svarbi.

Pirmojo iššūkio tikslas – išspręsti konkretų komandai duotą uždavinį ir praktiškai jį išbandyti (pavyzdžiui, kuriant planą, kaip pritraukti daugiau jaunimo į teatrą, galima apklausti bendraamžius ir patikrinti, ar sugalvoti būdai bus patrauklūs; pasiūlyti komunikacijos vizualinių pavyzdžių – plakatų ar šūkių maketų, kurie pritrauktų jaunimą; o gal net suorganizuoti vienos dienos akciją-pasirodymą prie teatro). Svarbu, kad komanda, gavusi iššūkį, turėtų laiko sugalvoti kelis skirtingus sprendimo būdus, išbandyti vieną ar kelis iš jų ir tuomet pateikti savo įžvalgas pristatymo metu (akcentuojant, kas pasisekė ir kas nepavyko).

# Dar *idejų* IŠŠŪKIAMS:

Sukurti prototipinį jaunimo ir senyvo amžiaus žmonių bendravimo ir bendradarbiavimo modelį („Kaunas – Europos kultūros sostinė 2022“ programos „Atminties biuras“ iššūkis).

Sukurti projekto konceptą, kuris tiktų miesto festivalyje X erdvėje.

Sukurti programos alumnyų klubo veikimo modelį.

Sukurti iniciatyvą, kuri skatintų miesto gyventojus atkreipti dėmesį į modernizmo architektūrą („Kaunas – Europos kultūros sostinė 2022“ programos „Modernizmas ateičiai“ iššūkis).

Pasiūlyti idėjų, kaip X muziejus galėtų pritraukti daugiau jaunimo.

Iššūkio daliai skiriamas mažiausiai mėnuo. Per šį laiką dalyviai bent kelis kartus susirenka į bendras sesijas, kuriose dalyvauja ir koordinatorius, fasilituojantis kūrybinį procesą.

Grupelės taip pat skatinamos bendrauti ir susitikti neformaliai, kad po mėnesio galėtų pristatyti geriausią savo iššūkio sprendimą.

Iššūkio dalies pabaiga – refleksija.

Grupelės gali pristatyti idėjas iššūkius sukūrusių organizacijų atstovams, kurie vertina ir duoda grįžtamąjį ryšį dalyvių siūlomiesiems sprendimams.

Grupelės pristato savo idėjas ir aptaria pilotinių veiksmų rezultatus programos bendruomenės viduje (tarp dalyvių ir mentorių). Visos grupelės saugioje aplinkoje dalijasi, kaip kam sekėsi, ir keičiasi patarimais.



## *Vykšmas toks:*

Programos koordinatorius moderuoja renginį, o iššūkių steigėjai (organizacijų vadovai, kurie skyrė iššūkius) vertina projektus. Galimi vertinimo kriterijai: įgyvendinamumas, kūrybiškumas, pristatymo kokybė ir kt.

Pirmojo iššūkio refleksija – labai svarbi dalis, kuri padės atsispirti, kuriant kitus projektus, įvertinti komandų darbą ir paskatinti dalyvius.

Pirmojo iššūkio pabaiga – puikus metas antrajai individualios mentorystės sesijai. Šios sesijos tikslas – aptarti, kaip dalyviai jaučiasi, įpusėjęs programai, ko pavyko išmokti ir ko dar reikia, kad per likusį laiką iš mentorių gautų kuo daugiau naudos.

Kaip sekėsi dirbti komandoje?  
Ką išmokau, spręsdamas (-a) problemas?  
Ką galėjau daryti kitaip?  
Kaip prisidėjau prie komandos darbo?  
Ko tikiuosi iš likusios programos dalies?



# *Kūrimas*

Grupelėms išbandžius savo įgūdžius ir vaidmenis komandose, ateina laikas realiam projektui.

Komandos gali rinktis: tęsti pirmųjų iššūkių metu pradėtą projektą arba pradėti vystyti naują, pačių sugalvotą idėją. Dėl to šiame etape gali atsirasti skirtingas grupelių tempas.

Taip pat svarbu sekti komandos dinamiką grupelėse. Gali būti, kad po pirmojo iššūkio kils nesutarimų – juos reikia identifikuoti, aptarti, išgirsti skirtingas nuomones, atrasti sprendimo būdus ir judėti toliau.

Projekto kūrimo etapas turėtų tęstis bent tris mėnesius, kurių metu komanda galės bendrauti su koordinatoriais / mentoriais, o šie – patarti ir nukreipti.

Kūrimo etapas, kaip ir pirmasis iššūkis, baigiamas grupelių projektų pristatymu, juos vertina programos koordinatoriai / mentoriai ir (ar) kviestiniai svečiai.

Iš pradžių daugiau dėmesio skyrėme problemos sprendimui ir komandos formavimui, o dabar mėginame lavinti kūrybiškumą: užduoti klausimus, kurie skatina rinktis ne pirmą į galvą šovusią idėją, o nerti giliau ir ieškoti unikalesnių sprendimo būdų.

Labai svarbų vaidmenį šioje dalyje turi fasilitavimas. Koordinatorius turi pasiūlyti formą, kuri padėtų grupelėms tęsti ir (ar) pradėti naujus projektus. Ypač didelis iššūkis tada, kai grupelė nežino, kokio projekto norėtų imtis. Tuomet reikia mentoriaus pagalbos, visų pirma, užduodant paprastus klausimus: kokius iššūkius matote savo rajone ar mieste, ką norėtumėte sukurti, ko dar nėra? Parodžius kryptį, kokybiška mentorystė gali išjudinti projektą iki pirmųjų konkrečių veiksmų. Taip pat galima priminti dalyviams atrankos metu išsakytas idėjas ir pasiūlymus (jei registracijos anketoje buvo šis klausimas), motyvavusius juos prisijungiant prie programos.

Grupelių nariai yra skatinami susitikti dažniau, ne tik oficialių užsiėmimų metu, kai vyksta paskaitos ir gilinamos teorinės žinios. Dalį laiko būtina paskirti darbui komandose. Galima numatyti kiekvieno susitikimo eigą ir etapus, kada ir kas turi būti paruošta: išgryninta idėja, veiksmų planas, identiteto kūrimas ir komunikacija, realus produkto ar iniciatyvos kūrimas, išbandymas ir t. t. Kartu tai puiki proga pakviesti partnerius, kurie padėtų jaunimui įsitraukti į tinklą, ieškoti ryšių savo idėjoms, atrasti naujų patirčių ir mokytis iš pavyzdžių.

Paraleliai vyksta komandos formavimas, asmeninių kompetencijų ugdymas, komandinė mentorystė, smagiai leidžiamas laikas.



# Klausimai

*padėsiantys*

## KŪRYBINĖJE STADIJOJE:

1. Ar idėja sprendžia kokią nors konkrečią problemą?
2. Kodėl ši problema egzistuoja?
3. Ar tai įdomu pačiai kūrėjų komandai?  
Ar tai įdomu ne tik jiems?
4. Kaip konkrečiai ši idėja kuria pokytį?
5. Ko reikia idėjai įgyvendinti?
6. Kokie idėjos įgyvendinimo žingsniai?
7. Kaip atrodytų idėja, jei nebūtų jos įgyvendinimui reikalingų resursų?
8. Kaip atrodytų idėja po 5 metų?



*Finišas*

# *Idejų pristatymas*

Tai svarbiausia finišo dalis. Komandos turi mokėti ne tik kurti projektus, bet ir juos pristatyti, pateikti naujai auditorijai ar net parduoti. Dažnai nuo to priklauso projekto galimybė gauti finansavimą, rasti norimą partnerį, rėmėją ar „užnorinti“ ką nors prisijungti. Prieš oficialius pristatymus komisijai, rekomenduojama turėti pristatymų sesiją mažesnėje auditorijoje, tarp komandų.

Pristatyme būtina pagrįsti vertinimo kriterijus. Ne mažiau svarbi išlieka ir pati komanda: kaip augo, su kokiais iššūkiais susidūrė, kas įdomaus įvyko. Pristatymas gali būti trumpas ir informatyvus, tačiau emociniai aspektai taip pat turi būti paliesiti. Tai gali įvykti idėjos aptarimo metu.

## *Yra įvairių pristatymo formų:*

- skaidrės;
- paraiškos teikimas;
- bandymas parduoti idėją (angl. pitching);
- meninė išraiška (vaizdo įrašas, pristatymas su vaidybos elementais);
- kt.

## *Galima pristatymo struktūra:*

- problema;
- vertė ir idėja;
- produktas;
- finansinis poreikis;
- praktinis įgyvendinimas;
- komandos pristatymas (pradžioje arba pabaigoje).

## *Kokia turėtų būti pristatymo trukmė?*

Tai priklauso nuo jūsų. „Kauno iššūkyje“ vienai komandai skiriame 12 minučių. 10 minučių dažniausiai nepakanka projektui apžvelgti giliau, tačiau 15 minučių jau būtų per daug. Jeigu tai ne skaidrės, galima skirti daugiau ar mažiau laiko. Svarbu įsivertinti, ar komanda spės pristatyti visus norimus punktus per jūsų parinktą laiką.



# Projektų *vertinimo* KRITERIJAI

## *Sprendžiamos problemos aktualumas*

Vertinama projekto sprendžiama problema ir jos aktualumas, idėjos pagrindumas, galvojant apie konkretų miesto ar rajono iššūkį. Pateikdama idėją, komanda turi įvertinti, kaip jų siūlymas tinka pasirinktai problemai spręsti ir kodėl šis klausimas svarbus.

## *Projekto kuriama vertė miesto gyventojams*

Vertinama, ar projektas ir jo idėja kuria aukštą vertę gyventojams. Svarbu, kaip pasirinkta tikslinė auditorija, koks numatomas poveikis jai. Komanda, pateikdama idėją, pristato savo tikslinę auditoriją (atliktą tyrimą) pagal demografinius, geografinius rodiklius, pomėgius, laisvalaikį ir pan., įvardija jų idėjos kuriamą vertę konkrečiai grupei.

## *Projekto originalumas, inovatyvumas*

Vertinamas projekto naujumas, išskirtinumas, originalumas, inovatyvumas. Pateiktas projektas turi būti unikalus, išsiskirti iš jau esamų renginių ir veiklų. Aprašyme turi atsispindėti pagrindimas, kuo jis yra unikalus.

## *Idėjos finansinis poreikis*

Vertinamas pateiktai idėjai įgyvendinti reikalingų išteklių optimalumas, finansinių resursų pagrindimas (kaip komanda sugebėjo apskaičiuoti projekto finansinį poreikį). Aprašyme turi būti išskirta, kaip bus paskirstytas biudžetas. Projektui įgyvendinti reikalingi ištekliai turi atitikti jo kuriamą kultūrinę ir (ar) socialinę naudą, būti realistiškai suplanuoti laike.

---

## *Projekto praktinis įgyvendinimas (pilotinis projektas)*

Vertinamas projekto praktinis užbaigtumas ir įgyvendinimo galimybės. Komanda pristato rezultatus iš bandomojo laikotarpio, kurio metu patikrina vieną ar kelias projekto realizavimo galimybes (atlieka apklausą, suorganizuoja pristatomąjį renginį, suranda partnerių ar kt.).

Pristatyme turi būti pagrįsta, kaip projektas būtų įgyvendinamas, koks numatytas veiklų planas, metodai, etapai, resursai, komanda ir jos motyvacija įgyvendinti siūlomą idėją. Balai skiriami idėjai, turinčiai parengtą įgyvendinimo planą, pradėtos veiklos pavyzdžių (apklausos, išbandymas ir pan.).

---

## *Idėjos pristatymo kokybė*

Vertinamas finalinio idėjos pristatymo aiškumas, kūrybiškumas, pasirinktas formatas, komandos dalyvavimas ir pasiskirstymas darbais, pristatymo pateikimas (vizualizacijos ir kt.) ir kokybė.





# Programos *pabaiga*

Šioje programoje nėra nugalėtojų ar pralaimėtojų – visi dalyviai kuria savo inicijuotus projektus jiems aktualiausiomis temomis. Tačiau, siekiant užtikrinti tęstinumą, galima įsteigti finansinį prizą projektui įgyvendinti. „Kauno iššūkiu“ atveju tai buvo 2022 eurų. Pinigai nėra vienintelis skiriamas prizas. Kartu komandai skiriamas dėmesys bei laikas idėjos tobulinimui ir įgyvendinimui mieste. Prizą gauna geriausiai įvertinta komanda, gavusi geriausią įvertinimą, atsižvelgiant į vertinimo kriterijus ir komandos motyvaciją. Nereikia pamiršti ir komandų, likusių be prizo – šios grupės turi būti raginamos ir toliau tęsti savo projektus, ieškoti partnerių ir biudžeto. Skirtumas tarp prizą laimėjusios ir visų kitų komandų tik tas, kad prizą gavusios komandos projektas turi daugiausia galimybių būti įgyvendintas. Kitos komandos gali paskirti laiką mentorystei ir konsultacijoms, tobulinti savo projektus.



## *Idomu*

Vienais metais dvi „Kauno iššūkio“ komandos, negavusios prizo, savo projektus įgyvendino anksčiau ir didesniu mastu nei prizą laimėjusi komanda. Taip atsitiko todėl, kad pirmosios dvi komandos turėjo geresnį tarpusavio ryšį, daugiau motyvacijos ir įdėjo daugiau pastangų. Taip atsirado jaunimo organizuojamas šiuolaikinio miesto festivalis „Audra“ (žr. skyriuje „Audra“).

## *Pabaigos žygis*

– puiki alternatyva refleksijai. Paruoškite maršrutą, klausimus, surinkite dalyvius ir turėsite nepamirštamą patirtį bei galimybę dar kartą suburti žmones, kurie per pusmetį tapo jaunaisiais ekspertais. Į šį žygį galite įtraukti ir alumnus, su kuriais dalyviai galėtų susipažinti ir taip būti įvedami į alumnų klubą.

## *Grižtamasis ryšys*

Be refleksijos, svarbu įvertinti ir programos paskaitas, mentorių darbą ir pan. Tai gali būti pokalbių ar internetinės apklausos būdu surinktos nuomonės, kurios padės tobulinti programos tinklę ir mentorių darbą.

## *Programos baigimą įprasminantys dokumentai*

Sukurkite diplomus, įrodančius jūsų dalyvių dalyvavimą programoje. Paminėkite valandų skaičių ir įgytas kompetencijas – tai galės būti įgūdžius pagrindžiantis dokumentas, įrašas gyvenimo aprašyme ar pan.

## *Trečioji individuali mentorstė*

Tai galimybė apžvelgti dalyvio asmeninį progresą, aptarti programą, paraginti jungtis į alumnų klubą bei pasidžiaugti tuo, kaip dalyvis paaugo programoje. Galimi klausimai:

Kaip paaugau?

Ką asmeniškai išsinešu iš programos?

Ką supratau?

Kokie mano tolesni žingsniai?



# Alumny *klubas*

## *Alumnių klubas*

– puiki erdvė edukacinės programos tęstinumui. Iš patirties galime sakyti, kad jaunimui tai labai svarbu: naujos kompetencijos ir pažintys turi plėtotis ir turėti platformą, kurioje būtų galima toliau sėkmingai bendradarbiauti. Užvedus kūrybiškumo variklį, reikia palaikyti degimą!

### *Kas gali tapti alumnių klubo nariu?*

Kiekvienas „Kauno iššūkio“ programą pabaigęs dalyvis, norintis aktyviai veikti.

### *Ko reikia alumnių klubui?*

Fizinė erdvė susirinkimams yra labai svarbi. Ji turėtų būti jauki ir šiuolaikiška, atspindinti susirenkančių jaunų žmonių poreikius, o susitikimai – vykti daugeliui patogiu laiku (antroje dienos pusėje, po pamokų, savaitgaliais). Tokia erdvė taip pat turi turėti atsakingą asmenį iš organizacijos (dažniausiai – alumnių klubo koordinatorių), kuris padėtų jaunimui susikurti naudojimosi ja taisykles bei palaikyti tvarką. Pagal galimybes erdvėje turėtų būti:

- darbo vietos (stalai darbui komandomis ar su kompiuteriais);
- vieta neformaliems susitikimams (poilsio zona);
- prieinama kava ir arbata;
- baziniai įrankiai veikloms (spausdintuvas, garso aparatūra, projektorius, užrašų lenta, rankdarbių priemonės ir kt.).

Svarbu turėti bent minimalų biudžetą einamosioms išlaidoms (jaunimo idėjoms įgyvendinti būtinoms priemonėms, kokybiškai spaudai, atributikai ar kt.).

Taip pat alumnių klubui būtina aiški struktūra ir tikslai (susiję su organizacijos tikslais), pastovus koordinatoriaus palaikymas, bendravimas su partnerių organizacijomis ir atsakomybių pasiskirstymas – jaunuoliai turi jaustis alumnių klubo šeiminkais.

## *Kaip formuojamas alumnų klubas?*

Pasibaigus „Kauno iššūkio“ programai, pakvietėme visus jaunuolius įsteigti alumnų klubą – jie turėjo patys sugalvoti veikimo taisykles, atsakomybes ir prisidėti prie alumnų klubui skirtos erdvės įrengimo. Tai puikus būdas ugdyti jaunimo atsakomybės jausmą. Viską kurdami kartu, jaunuoliai jaučia didesnę atsakomybę ir įsitraukimą.

Klubo nariai turi reguliary susitikimų grafiką (kartą ar du per mėnesį). Šie susitikimai skirti bendruomenės stiprinimui ir yra erdvė naujoms idėjoms, vystomų projektų aptarimui bei visoms iš jaunimo pusės kylančioms iniciatyvoms. Jų metu taip pat dalijamasi organizacijos naujienomis, kurios gali būti aktualios jaunimui.

Alumnų klube formuojamos pagrindinės atsakomybės, renkamas formalus klubo vadovas (jo kadencijos rotacija nutariama kartu su nariais), alumnų taryba, išgryninamos komandos, kurios tęs savo projektus, jos pristato tolesnius planus ir poreikius. Su atsakomybėmis galima varijuoti – kartu su jauniu nutarti, kiek ir kokių pozicijų reikia, kad klubas galėtų funkcionuoti. Labai svarbu visiems kartu suprasti pagrindinį tokio klubo uždavinį – tęsti kultūrinius projektus, skatinti bendrą jaunimo kultūrinį aktyvumą mieste.





## *Pagrindinės atsakomybės:*

- alumnų klubo vadovas (suburia savo darbo komandą);
- alumnų organizacinė taryba;
- alumnų klubo komunikacijos komanda;
- alumnų komandos (vystančios konkrečius projektus);
- alumnų klubo nariai (įvairiai prisijungiantys prie projektų, kuriantys naujas idėjas).

Alumnų klubas yra platforma, kurioje galima giliau pažinti aktyvius narius, suprasti jų kompetencijas ir domėjimosi sritis – tai leidžia paskirstyti užduotis ir dar aktyviau įtraukti jaunimą į veiklas. Koordinatoriumi labai svarbu atrasti pusiausvyrą tarp koordinavimo ir laisvės veikti patiems – organiškai alumnų klubas turėtų tapti pačių jaunuolių valdoma organizacine struktūra.

## *Koordinatorius turėtų:*

- pažinti narius ir jų kompetencijas;
- padėti komandoms planuoti veiklas;
- palaikyti klubo aktyvumą (organizuoti susitikimus, formuoti užduotis);
- stebėti rodiklius (planų įgyvendinimą, alumnų įsitraukimą).

Koordinatorius stengiasi kartu su jaunuolių komandomis ir individualiai kelti tikslus bei tikslingai planuoti veiklą. Svarbu suteikti jaunimui galimybę prisidėti prie kultūrinių veiklų organizavimo (pavyzdžiui, perleisti atsakomybę pasirūpinti renginio erdve, pateikti jaunimo auditorijai įdomių menininkų ar atlikėjų pasiūlymų į festivalio programą ar pan.). Nepamirškite kurti bendrystės jausmą – tai gali būti individualūs pokalbiai, veiklos, skirtos tik alumnų klubo nariams, kompetencijų kėlimo užsiėmimai ir kt.

## *Koordinatorius padeda:*

- kiekvienam jaunuoliui atrasti savirealizacijos galimybę;
- komandoms plėsti ir įgyvendinti projektines idėjas;
- jaunimui įsitraukti į platesnes organizacijos veiklas (festivalius, renginius, pristatymus ir kt.);
- ugdyti kompetencijas (per tris mėnesius rekomenduojama įgyvendinti bent vienus kompetencijų mokymus, surengti vieną neformalų susitikimą, suorganizuoti vieną vizitą pas partnerius ar sudalyvauti kultūriniam renginyje).

Koordinatorius kartu su alumnų klubu turi susidėlioti metų veiklos planą ir rodiklius, kuriuos nori pasiekti.

## *Metų plano uždaviniai:*

- alumnų per metus vystomi ne mažiau nei du jaunimo projektai;
- alumnų vykdomi kas mėnesiniai narių susitikimai;
- organizuojami mokymai (ne mažiau nei vieni per 3 mėn.);
- per metus įsitraukiama į ne mažiau kaip trijų kultūros organizacijų vykdomas veiklas;
- įgyvendinami penki atviri renginiai miesto jaunimui aktualiomis temomis;
- prisidedama prie vieno didelio renginio organizavimo (organizacijos ir (ar) partnerių festivalis, miesto šventė, projektas).

Šiems uždaviniams pasiekti kartu su jaunimu aptariami mėnesio planai, žingsniai, kuriuos reikia įgyvendinti, suplanuojamas mokymų, susitikimų ir renginių tinklėlis, paskiriami atsakingi asmenys, kurie rūpinsis šių planų įgyvendinimu.

Svarbu viso proceso metu nepamesti bendruomenės ir pozityvios atmosferos kūrimo – ne viskas turi būti apie projektus, darbus ir atsakomybes. Susraskite laiko tiesiog pabūti kartu, domėkitės jaunimo poreikiais ir pasistenkite sukurti erdvę, kurioje jie jaustųsi saugūs ir nevertinami balais – atsipalaidavę jaunuoliai labiau pasitiki savimi, taip gimsta geriausios idėjos ir ugdoma lyderystė.



## *Motyvacijos palaikymas*

Visa veikla alumnų klube yra grįsta savanoryste. Jaunimas negauna jokio užmokesčio, taigi jų įsipareigojimai turi būti pasverti ir kiekvienas turi įsivertinti, kiek kokybiško laiko galės skirti šiai veiklai. Pati veikla turi būti motyvuojanti – alumnų patirtis turi skatinti jaunimo kompetencijų augimą, atverti jiems galimybes įsilieti į miesto kultūrą, dalyvauti įvairiose iniciatyvose, projektuose ir ateityje netgi įsidarbinti kultūros sektoriuje.

*Keli pavyzdžiai, kaip  
galima palaikyti  
alumnų motyvaciją  
veikti:*

### *Aiškūs tikslas*

Jei jaunimo komanda mato, kad jų vystomas projektas turi aiškų uždavinį ir yra vertinamas organizacijoje bei visuomenėje, tai motyvuoja stengtis ir tobulėti kuriant.

### *Pastebėjimas*

Koordinatorius turėtų sukurti sistemą, kuri leistų pastebėti ir paskatinti tam tikrus asmenis ar komandas. Svarbu mokėti pasidžiaugti teigiamais dalykais – rinkti mėnesio aktyviausius narius, naujas idėjas ar pan.

## *I(s)vertinimas*

Profesionaliai pažvelkite į šį neformalaus ugdymo laikotarpį ir suteikite konstruktyvų vertinimą, raskite laiko kartu su visu alumnų klubu aptarti bendrus pasiekimus.

## *Renginiai*

Rekomenduojama kartą per sezoną (vasara / ruduo / žiema / pavasaris) turėti bendrą veiklą, kuri sujungtų visus narius, pavyzdžiui, alumnų stovyklą, kuri leistų pakeisti aplinką, pasikviesti įdomių ir įkvepiančių kalbėtojų, aplankyti jaunimui įdomias vietas (nacionalinius parkus, parodų erdves, jaunimo festivalius).

## *Atributka*

Kartu su jaunimu sukurkite vizualinį identitetą (klubo prekės ženklą) ir naudokite jį tiek vidinėje, tiek išorės komunikacijoje.

Koordinatoriaus tikslas yra suprasti, kas motyvuoja jaunus žmones. Vieniems tai gali būti galimybė pabūti su bendraamžiais, kitiems – dalyvauti tarptautiniame projekte ir aplankyti užsienio šalį. Visi alumnų klubo nariai yra skirtingos asmenybės, taigi ir jų motyvacijos būdai turėtų skirtis, kiek įmanoma labiau atliepiant kiekvieno aktyvaus jaunuolio poreikius.

## *Alumnų klubo iššūkiai*

Vystant savanoryste paremtą veiklą, susiduriama su daugeliu iššūkių. Norint išvengti bent dalies problemų, koordinatorius turi palaikyti labai artimą ryšį su pagrindines atsakomybes klube turinčiais žmonėmis ir reguliariai kalbėtis. Jaunimui neretai tenka priminti išsikeltus tikslus ir motyvuotai jų siekti (neformaliomis veiklomis, papildomu dėmesiu ar kt.). Nevenkite diskutuoti su pačiais jaunuoliais – tai padės suprasti, kas juos motyvuotų pasilikti ir tęsti savo veiklą.

## *Keli pavyzdžiai, kaip spręsti kylančius iššūkius:*

Į(si)vertinimas. Pagalvokite, ar vystomi projektai vis dar aktualūs jaunimui.

Bendri susirinkimai. Svarbu gebėti moderuoti pokalbį ir atvirai kalbėtis apie visas kylančias problemas, o sprendimų ieškoti kartu.

Stebėjimas ir analizė. Būtina suprasti, kas trukdo komandos dinamikai: žmonių tarpusavio nesutarimai, o gal skirtingos vizijos?

Individualūs pokalbiai. Jų metu galite išsiaiškinti asmeninius poreikius ir gebėjimus, skirti įdomias užduotis konkrečiam asmeniui.

Įdomus, nestandartinis turinys ir pasiūlymai. Stenkitės įtraukti jaunus žmones į kuo daugiau skirtingų veiklų ir projektų, plėsti jų akiratį.

Gebėjimas atsisveikinti. Pastebėjus toksišką elgesį, reikia nebijoti pasakyti „sodie“. Konstruktivus vertinimas ir grįžtamasis ryšys tokiam asmeniui turėtų padėti augti ateityje.

Jauni žmonės yra didelis energijos ir naujų idėjų šaltinis, tačiau kartu tai auditorija, reikalaujanti daugiausia dėmesio.

„Kaunas 2022“

*alumnių  
klubo*

## PASIEKIMAI

kurie atspindi klubo augimą ir stiprėjančią jaunimo bendruomenę, jų kuriamo turinio matomumą ir pridėtinę vertę miestui:

35

70

1

2

4

10

100

160

2017

2018

110	140	160
		<i>Alumnių klubo nariai</i>
5	6	9
		<i>Alumnių klubo projektai</i>
15	20	51
		<i>Renginių skaičius</i>
350	300	850
		<i>Įtraukti jaunuoliai (dalyviai)</i>
2019	2020	2021

# Alumny *komandos*





Visos programos metu jaunuoliai alumnų klube plėtojo savo projektus bei idėjas. Čia pateikiame trumpą jų apžvalgą. Šie projektai iliustruoja, kokia įvairovė ir kūrybinis potencialas atsiskleidė, vystant „Kaunas 2022“ jaunimo programos veiklas.



## *Komoda*

Projekto tikslas – parodyti Kauną kaip madingų žmonių miestą, edukuoti miestiečius apie mados pasaulį bei saviraišką. Projekto metu organizuojamos fotosesijos istoriniuose pastatuose, interpretuojant tarpukario madą, pasakojant išskirtinių miestiečių istorijas. Kartą per metus organizuojamas madų šou atviroje miesto erdvėje, skirtas kylantiems jauniems mados kūrėjams.

Daugiau informacijos:  
IG: \_komoda





## *Puota*

Projekto tikslas – burti poeziją kuriančius žmones, populiarinti jų kūrybą ne-tradicinėmis formomis. Projekto metu jaunimas ne tik organizavo atvirus renginius (poezijos skaitymus, poetų varžytuves, „slem“ poeziją), tačiau ir suteikė platformą daugeliui kūrėjų publikuoti savo kūrybą – atvirų konkursų būdu surinktus eilėraščius publikuodavo viešosiose miesto erdvėse (garso takeliai viešajame transporte, paveikslai kavinėse), taip pat išleido net du zino formato leidinius – surinko daugiau nei 200 poezijos kūrinių!

Daugiau informacijos:  
IG: puota2022



22



## *Randai*

Projektas, aktualizuojantis emocijų traumų raišką, naudojant kultūrą ir meną kaip terapinę priemonę. Jaunimo komanda organizavo kelis ilgos trukmės projektus su jaunimu, atliekančiu bausmę įkalinimo įstaigose, rinko anonimes istorijas apie emocinius jaunimo „randus“, bendradarbiavo su menininkais, ieškodami įdomiausių priemonių, kaip istorijas galima būtų pateikti visuomenei skirtingomis meno formomis. Projekto metu suorganizuotos fotografijų, dailės parodos, terapiniai meno užsiėmimai, diskusijos.

Daugiau informacijos:  
IG: \_randai





## *Žaidžiam Kauną*

Projekto tikslas – kartu su jaunimu ir miestiečiais žaidimo kūrimo dirbtuvių metu sukurti stalo žaidimą apie Kauną. Projekto metu buvo organizuojami įvairūs susitikimai su bendruomenėmis, kuriamas stalo žaidimas ir populiarinama stalo žaidimų kultūra. Buvo organizuojami žaidimų vakarai, skirtingose kultūros organizacijose vyko žaidimų turnyrai, žaidimų kūrimo dirbtuvės. Išleistas 100 vnt. tiražo stalo žaidimas, išdalintas miesto bibliotekoms ir jaunimui.

Daugiau informacijos:  
IG: [zaidziam.kauna](https://www.instagram.com/zaidziam.kauna)







## *Lempa*

Projekto tikslas – skatinti fluxus idėjų raišką ir organizuoti netikėtus hapeeningus mieste. Projekto metu susibūręs jaunimas įgyvendino daug netikėčiausių idėjų: kultūrinių lobių paieškas mieste, netikėtus švenčių minėjimus, koncertus ir parodas, naktinės tapybos seansus. Visa projekto idėja buvo suteikti vietos keisčiausių idėjų įgyvendinimui, suburti bendraminčius.

Daugiau informacijos:  
IG: [\\_lempa](#)





## Metafora

Projekto tikslas – skaitymo populiarinimas jaunimo auditorijoje. Literatūriniai susitikimai, interviu su rašytojais, skaitymo vakarai ir kita veikla, kviečianti susiburti knygų mėgėjus – projekto idėjos pagrindas. Projekto metu komanda bendradarbiavo su miesto bibliotekomis, skirtingais knygų autoriais bei vertėjais.

Daugiau informacijos:  
IG: metafora\_2022





## *NFTon Kaunas*

Projekto idėja – suburti NFT menu besidominčius skirtingų sričių profesionalus bei kūrėjus, informuoti visuomenę apie šią besivystančią sritį. Buvo organizuojamas pirmasis NFT meno hakatonas, kurio metu profesionalūs mentoriai padėjo komandoms įsigilinti į NFT kūrimo subtilybes. Komandos sukūrė savo pirmuosius NFT kūrinius, kurie buvo eksponuojami parodoje.

Daugiau informacijos:  
[facebook.com/nfthon](https://facebook.com/nfthon)





*PDF*

Projekto tikslas – platforma trepo ir repo muzikos kultūrai populiarinti. Organizuojami jaunųjų kūrėjų konkursai, kurių metu scenoje savo dainas atlieka pradedantieji trepo ir repo muzikos atlikėjai, o publika turi galimybę palaikymu nuspręsti, kuris atlikėjas savo kūrinį atliks iki pabaigos. Daugiausia publikos simpatijų sulaukę atlikėjai gauna galimybę koncertuoti, projekto metu komanda filmuoja, ima interviu iš atlikėjų, o medžiagą apie juos populiarina socialinėse medijose. Projekto metu pasirodę muzikantai susilaukia didesnio auditorijos palaikymo, daugiau sekėjų.

Daugiau informacijos:

IG: pdf.fest







## *Atspindžiai*

Projekto tikslas – aktualizuoti stereotipų problemas ir daugiau kalbėti su jaunimu apie jų sukeliama neigiamą poveikį. Meninėmis priemonėmis projekto metu buvo pristatomos skirtingos žmonių, susidūrusių su stereotipais, istorijos. Organizuojamos įvairios veiklos – diskusijos, protmūšiai, naktiniai pokalbiai ir susitikimai, parodos.

Daugiau informacijos:

IG: [\\_atspindžiai](#)





## *Nefonas*

Jaunimo iniciatyva, kuri nori skatinti jaunų grupių kūrimąsi, muzikos improvizacijos kultūrą mieste. Projekto metu buvo organizuojami jaunų pradedančiųjų grupių pasirodymai skirtingose miesto erdvėse, bendradarbiaujant su kultūros organizacijomis, populiarinama „jam sessions“ kultūra – bendravimas per muzikos improvizaciją.

Daugiau informacijos:  
IG: nefonas\_





1  
2  
6

AUDRA  
*šiuolaikinio  
miesto  
festivalis*

Šiuolaikinis miestas nėra vien gražios gatvės ar modernūs pastatai. Tai nėra stiklas ar betonas. Miestui reikalinga audringa, visada gyva ir jaunatviška kultūra. Kartais subtili ir jautri, o kartais – gaivališka ir triukšminga.

Šiuolaikinio miesto festivalis, kurį organizavome Kaune, 2022 m. birželio 29 d. – liepos 3 d. buvo išskirtinis miestą jungiančios kultūros pavyzdys. Penkių dienų atviros ir įtraukios kultūrinės veiklos, persipynusios su muzikiniais įvykiais, koncertais ir vakarėliais – būtent ši veiklų sinergija tiksliai atskleidė miesto jaunimo potencialą.

Festivalio koncepciją brandinome su partneriais, naktinės muzikos klubu „Lizdas“, kurie pasisiūlė kuruoti muzikinę festivalio dalį – atlikėjų ir žanrų įvairovė bei dėmė festivalio metu nustebino net išrankiausius melomanus. Festivalio kultūrinę (dienos programos) dalį kūrėme kartu su jaunuoliais, kuriuos, subūrę į septynių žmonių komandą, vadinome „jaunaisiais kuratoriais“.

Ėjimas link jaunimo programos kulminacijos labai organiškai virto festivalio formatu. Vasarą norėjome pasiūlyti jaunimo auditorijai platų veiklų ir poty-





rių spektrą, o visiems, kurie siekė susipažinti su miestu – pristatyti jį kaip europietiška, gyvą ir kupiną jaunatviškos kultūros. Kilo idėja, kad toks festivalis turėtų atspindėti pagrindines jaunimui aktualias temas, įtraukti ir pasiekti kuo daugiau skirtingų auditorijų ir partnerių mieste, pasiūlyti plačią muzikinę programą ir tyrinėti dar neatrastas miesto erdves. Taip pat vienas iš tikslų buvo alumnų klubo projektų integracija į festivalio programą.

Atviro kvietimo metu atrinkome jaunimo komandą, kurios kompetencijos, būtinos tolesniam darbui organizuojant festivalį, buvo gana plačios: domėjimasis konkrečia meno ar kultūros sritimi, kultūrinių veiklų organizavimo patirtis, asmeniniai įgūdžiai (organizuotumas, atsakomybė, kūrybiškumas) bei darbas komandoje. Dar 2021 metais, postpandeminiu laikotarpiu, išbandėme komandinio darbo rezultata – savaitgalio trukmės festivalį „Per\_kūnija“, kurio pagrindinis tikslas buvo įgalinti kuo daugiau jaunųjų kūrėjų būti matomų mieste. Festivalio metu išsigryninome temines linijas, kurios formavo programą.







# Pagrindinės festivalio *konceptijos teminės* LINIJOS:

*Tapatybė*

*Neverbalinė komunikacija*

*Psichologinė gerovė*

*Tvarumas*


Šios temos atsiskleidė, naudojant įvairias priemones, kurias vienijo bendrakūrystės principas. Kuriant programą, buvo labai svarbu sąveikauti su lankytoju, įtraukti žmones į diskusiją ir pasiūlyti kurti kartu. Pilotinio festivalio metu visos alumnų klube veikiančios komandos organizavo veiklas, atitinkančias temines linijas. Komandoms tai buvo puiki paskata sukurti arba išvystyti turinį iki tinkamo festivalio formatai, atvirai miesto erdvei ar platesnei, nei įprasta, auditorijai. Provokatyvus pilotinis festivalis „Per\_kūnija“ atkreipė dėmesį ir subūrė per 50 skirtingų kūrėjų, įtraukė 5 alumnų klubo projektus,

veikė viešąsias miesto erdves ir per festivalio savaitgalį pasiūlė apie 30 skirtingų veiklų. Išgrynintos teminės linijos liko ir tolesniame mūsų darbe.

Po pilotinio festivalio kartu su jaunųjų kuratorių komanda įsivertinome pamokas ir nusprendėme dirbti toliau, smarkiai padidinę norimus pasiekti tikslus. Visą dėmesį sutelkėme į iššūkį sukurti penkių dienų festivalio programą, ją sujungti su muzikine partnerių kuruojama dalimi, pasiūlyti veiklas žymiai didesnei auditorijai, įtraukti daugiau vietos ir užsienio kūrėjų.







Pasiruošimas šiam didesnio masto festivaliui prasidėjo jau tą pačią 2021 m. rudenį. Turėjome susitikimų grafiką, kas antrą ketvirtadienio vakarą skirdavome festivaliui planuoti. Iš pradžių kiekvienas kuratorius kūrė savo programos dalies koncepciją, atsispirdamas nuo konkrečios teminės linijos bei išpildydamas ją skirtingomis, įtraukiomis veiklomis. Sudėję visus pasiūlymus, po daugelio diskusijų turėjome programos „griaučius“. Keli esminiai elementai, kuriuos pateikėme kuratoriams kaip gaires, nurodančias bendrai siektinus rodiklius festivalio mastu:

- teminės linijos – programos dalis turi atspindėti vieną iš penkių teminių linijų;
- bendrakūrustės arba dalyvavimo elementas – programos dalis turi būti įtrauki, siūlyti lankytoju aktyviai įsitraukti;
- auditorijos įtraukimas – veikla turi būti prieinama dideliame žmonių skaičiui (50–100 dalyvių) arba būti pasikartojanti (lankymo galimybė);
- jaunieji kūrėjai – įtraukti ne mažiau kaip penkis jaunuosius kūrėjus;
- vietos partneriai arba erdvės – programos dalis turi įtraukti vietos partnerį arba suaktyvinti netradicinę erdvę;
- užsienio kūrėjai – programos dalis, kurioje pristatomi jaunieji užsienio kūrėjai;
- išliekamieji produktai – festivalio metu sukuriami kultūros produktai.

Kiekvienas jaunas kuratorius išsi-grynino 5–7 veiklas, kurios sudarė jo kuruojamą programos dalį. Kuratoriai rūpinosi veiklų įgyvendinimu, bendra-vimu su kūrėjais ir kolektyvais, erdvių paieškomis, programos turinio komu-nikacija ir kt. Kiekvienas jaunas ku-ratorius turėjo ir papildomų atsakomy-bių, kurios apėmė bendrus festivalio klausimus:

- programos tikslinimas ir priežiūra;
- informacijos komunikacijai rinki-mas;
- ženklavimas ir vizualinis identite-tas;
- biudžeto balansavimas ir išlaidų skaičiavimas;
- kiekybiniai rodikliai ir kontaktų bazė;
- užsienio svečiai, delegacijų koor-dinavimas;
- maitinimas, nakvynės poreikiai;
- savanorių koordinavimas;
- vidinė komunikacija;
- daiktų ir technikos logistika.

Pasiskirsčius šiuos darbus ir kiekvie-nam jaunajam kuratoriui turint po aišk-kią kuruojamą dalį, išryškėjo festivalio programos struktūra ir konkrečios atsakomybių sritys. Tolesni programos darbai apėmė techninį pasiruošimą, lokacijų ir laikų tikslinimą bei koordina-vimą, partnerių pasiūlymų integraciją į programą ir bendrą sinergiją su mu-zikine dalimi. Alumnų klubo projektai taip pat buvo įtraukti į programą, jiems keliamas uždavinys tapti atviriems pla-tesnei auditorijai – savo mastu 2022 metų festivalis turėjo pritraukti dides-nes mases nei pilotinis renginys. Tokia paskata taip pat labai motyvavo jauni-mą dirbti ir ruošti visą miestą jungian-čio festivalio programai, plėsti turinį ir prijungti daugiau jaunuolių, kūrėjų, at-rasti naujų partnerysčių savo veikloms stiprinti.

Artėjant festivaliui, kai programa jau buvo patvirtinta (apie 3 mėn. iki vei-klų pradžios), didžiąją laiko dalį kar-tu su jaunaisiais kuratoriais skyrėme administraciniams darbams: sutarčių su menininkais ir kūrėjais sudarymui, smulkių poreikių tenkinimui, užsie-nio delegacijų bei kūrėjų priėmimui ir koordinavimui. Ypač daug dėmesio pareikalavo techninis įgyvendinimas – sudėtinga logistika, technikos pasis-kirstymas tarp veiklų ir skirtingų loka-cijų buvo didelis iššūkis. Kitas svarbus aspektas – festivalio vizualinis iden-titetas ir vientisumas. Norint lankyto-jui suteikti pojūtį, kad visame mieste vykstančios veiklos jungiasi į vientisą festivalį, vizualinis identitetas ir atpa-žįstamumas yra ypač svarbus veiks-nys.







Sujungus visus elementus, paruošus administracinę bei techninę dalis, paskutinis etapas buvo skirtas komunikacijai apie planuojamas veiklas. Daugybė straipsnių ir paminėjimų spaudoje, vaizdiniai ir garsiniai kvietimai skirtingoms auditorijoms, žinučių sklaida partnerių kanaluose, socialinėse medijose, oficialiuose žiniasklaidos šaltiniuose ar lauko ekranuose – likęs laikas iki festivalio buvo naudojamas žinomumo didinimui.

Festivalio metu komanda drausmingai pasiskirstė dienomis bei lokacijomis, už kurias buvo atsakinga – kiekviena veikla turėjo prižiūrintį asmenį bei jo pagalbininką (kad porininkas galėtų perimti koordinavimą, jei kas atsitiktų).

Penkių dienų festivalis prasidėjo trečiadienį nuo atidarymo instaliacijos, parodų bei maršrutų, kurie veikė viso festivalio metu, pristatymų. Ketvirtadienis buvo skirtas dirbtuvėms ir virtualioms veikloms, muzikos svečiams iš užsienio. Penktadienis, viena pagrindinių festivalio dienų, pasiūlė veiklas atvirose miesto erdvėse, apsilankymus dar niekada iki tol neatvertose lokacijose ir įspūdingą elektroninės muzikos vakarėlį iki paryčių. Šeštadienį veiklos persikėlė į miesto parką, kvietė bendrauti ir dalytis: vyko aktyvios sporto veiklos, gyvo garso koncertai, tvarumo dirbtuvės, o dar vienas naktinis vakarėlis buvo tarsi išbandymas viską patyrusiems festivalio lankytojams. Sekmadienis kvietė miestiečius dar kartą užsukti į visas veikiančias parodas ir instaliacijas, dienos metu atrasti atsipalaidavimo ir buvimo su bendruomene erdvę miesto parke, o vakare – pasiklausyti gyvo garso uždarymo koncerto su didžiausiomis muzikinėmis žvaigždėmis. Festivalio uždarymas, nors ir griausmingas, tačiau labai ramiai užbaigė penkių dienų kultūros ir muzikos stichiją, kuri miestą buvo pavertusi didele jaunatviškos kultūros žaidimų aikštele.

Po festivalio, kiek pailsėję, kartu su jaunaisiais kuratoriais ir partneriais, įgyvendinusiai muzikinę dalį, turėjome įsiverstinimo sesiją, kurios metu ne tik džiaugiamės pasiekimais, bet ir įsivardijome tam tikras išmoktas pamokas. Kelios iš jų: žmogiškųjų išteklių trūkumas, įgyvendinant programą, trūkinėjanti vidinė komunikacija, deleguojant užduotis, paskutinės minutės pokyčiai iš technikos ar kitų tiekėjų, gebėjimas valdyti nenumatytas situacijas.

# Festivalio *„Audra“* PASIEKIMAI

## 50

*veiklų ir  
renginių*

Igyvendinę „Kaunas – Europos kultūros sostinė 2022“ jaunimo sezono didįjį renginį – šiuolaikinio miesto festivalį „Audra“ – galime pasidžiaugti ir pasiekimais.

## 49

*vietos partneriai*

## 60 000

*lankytojų*

35

*tarptautiniai  
partneriai*

28

*skirtingos  
lokacijos*

262

*profesionalūs  
jaunieji  
kūrėjai*

1 489 183

*komunikacijos priemonėmis  
pasiekti žmonės*

11

*rėmėjų*

1  
4  
2

*Kaip?*

# Neformalios *veiklos*

Geros idėjos, kūrybiški sprendimai, sklandus darbas ir motyvuotos komandos neegzistuoja, jei dalyviai susitikimuose tik mokytųsi ir neturėtų erdvės linksmybėms. „Kauno iššūkio“ unikalių iniciatyvų ir funkcionuojančios bendruomenės pagrindinis ingredientas – neformalios veiklos: kalėdiniai vakarėliai, vizitai į kultūros organizacijas, žygiai, stalo žaidimų vakaras, interaktyvios užduotys, stovyklos ar popamokiniai komandos susitikimai. Tikime, kad rimti ir kokybiški projektai turi būti smagus procesas. Gerai susilipdžiusios komandos turi tendenciją tęsti savo projektus ir pasibaigus programai, generuoti genialias idėjas ir įkvėpti kitus. Neformalūs susitikimai padeda užmegzti tarpusavio ryšį, kuris gali nespėti gimti susitikimų metu, kalbant tik apie rimto projekto reikalus. Neformalios veiklos įkvepia ir dažnai užkuria netikėtų idėjų laviną, kuri labai praverčia projektų kūrimo etape.

Neformalias veiklas gali organizuoti ir patys dalyviai – jie geriausiai žino, ką nori veikti ir kas yra smagu. Tačiau nereikia pamiršti ir pridėtinės vertės. Šie klausimai padės, planuojant linksmybes:

- Ką dalyviai išsineš iš susitikimo? Atsimins vieni kitų vardus, o gal sukurs naujo projekto viziją?
- Kokia yra mentoriaus atsakomybė? Mentorius neprivalo sujungti visų į tobulą komandą – kartais ne visi dalyviai sutaria gerai ar yra įdomūs vieni kitiems. Mentoriaus darbas – pasirūpinti, kad dalyviai kurtų saugią erdvę, ir padėti komandoms skirtinguose darbo etapuose. Jis naviguoja komandos vystymo etapais, rūpinasi darbų procesu, tačiau neprivalo kištis į dalyvių vidinius išgyvenimus. Beje, kai kurios komandos gali tapti gerais draugais, tačiau visai nemokėti dirbti kartu. Čia padeda taisyklė: esame draugai, bet prieš šio darbo stalo mes – kolegos.





# Kaip *fasilituoti* GRUPES

---

*Praktiniai patarimai  
koordinatoriams, vedantiems  
paskaitas:*

*Kaip pradėti kiekvieną užsiėmimą?*

*Rekomenduotina paskaitų  
struktūra.*

*Komunikacija su moksleiviais ir  
ryšio palaikymas.*

*Kaip mokytis?  
Mokymosi ciklas pagal David Kolb.*

## *Kaip pradėti kiekvieną užsiėmimą?*

Kiekviena paskaita turi prasidėti nuo žinojimo, ko mes čia susirinkome. ABCD yra viena iš metodikų, galinčių pagelbėti paskaitų metu:

### *A – Attention*

– prieš pradėdami užsiėmimą, įsitinkite, kad moksleivių dėmesys sutelktas į jus, kaip dėstytoją.

Pavyzdžiui: jei užsiėmimas vyksta nuotoliniu būdu, pasiteiraukite, ar dalyviai gerai jus girdi ir mato. Gavę teigiamą atsakymą iš didžiosios dalies dalyvių, galite pradėti paskaitą.

### *B – Benefits*

– kiekvieno užsiėmimo metu pasakykite, kuo ši paskaita bus naudinga dalyviui.

Pavyzdžiui:  
„Šio užsiėmimo metu išmoksime, kaip planuoti savo laiką, išsikelti tikslus, kuriuos galime pasiekti. Tai padės dalyviams suvokti paskaitos svarbą.“

### *C – Credibility*

– paminėkite, kodėl būtent jūs dėstote konkrečią temą. Pristatykite save, kaip šios temos ekspertą – dalyviams tai kels pasitikėjimą ir paskatins labiau įsitraukti.

Pavyzdžiui:  
„Šiandien kalbėsime apie komandos formavimą, šią temą vedu jau penkerius metus. Tai tema, kuri mane sudomino ir įtraukė į mokymų sektorių. Labai rekomenduoju žurnalą / tinklalaidę / straipsnių ciklą – sekdami juos, gausite naujausią informaciją šia tema.“

### *D – Direction*

– numatykite aiškią užsiėmimo struktūrą. Jei užsiėmimo pradžioje pasakysite, ko ir kaip šiandien mokysitės, moksleiviai galės tinkamai nusiteikti bei pasiruošti.

Pavyzdžiui:  
„Šiandien turėsime valandos paskaitą, po kurios dirbsime grupelėmis. Tada – pertrauka, o po jos – greitas testas, kurio metu pasitikrinsime paskaitos metu išmoktas žinias. Po testo turėsime pusvalandžio trukmės klausimų ir atsakymų sesiją.“

# Rekomenduotina *paskaitų* STRUKTŪRA

*Rekomenduojama organizuoti ne ilgesnes nei 3,5 val. trukmės paskaitas ir tokį laiko išsidėstymą:*

20 min. įvadas (ABCD, diskusijos, praeitos paskaitos apžvalga);

1 val. teorija;

40 min. praktinis darbas grupelėse ar individuali užduotis ir aptarimas;

20 min. pertrauka;

30 min. praktinis darbas grupelėse ar individuali užduotis ir aptarimas;

20 min. klausimai ir atsakymai, mentorystė, namų darbų užduotis;

20 min. trumpa viktorina iš to, ko šiandien išmokote.



# *Susitikimų* STRUKTŪRA

## *Užduočių paskirstymo susitikimas:*

11.00–11.10 val. įžanga apie šios dienos užduotį;

11.10–12.00 val. platformų ir temų pristatymas;

12.00–12.30 val. pasiskirstymas užduotimis, trumpas minčių lietus, atsakymas į grupėms kylančius klausimus;

12.30–13.00 val. kavos pertraukėlė, pokalbiai apie užduotį su kuratoriumi;

13.00–13.30 val. komandinis darbas, klausimai, pirmojo plano rengimas;

13.30–14.00 val. komandų pristatymas, kuria linkme juda.



# Kaip *veikti* NUOTOLIUI?

Nuotolinių susitikimų struktūra panaši, tačiau siūlome viskam skirti mažiau laiko. Žinoma, jei tai teorinė paskaita, seminaras, galima užtrukti, tačiau 2–3 valandos prie kompiuterio ekrano gali varginti, būti nuobodu ir atbaidyti nuo susitikimų. Pasiūlymai nuotoliniams susitikimams:

- įsijunkite kameras (jeigu dalyviai jaučiasi patogiai; tai turi būti saugi terpė), kad matytumėte dalyvių reakcijas ir galėtumėte palaikyti ryšį;
- nepamirškite žaisti;
- informaciją pateikite interaktyviai, kad moksleiviai būtų ne tik klausytojai, bet tikri dalyviai – įtraukite juos, užduodami klausimų, prašydami pateikti pavyzdžių ar komentarų, skirkite užduotis individualiai ar grupelėse;
- patraukliai pateikite informaciją – tinkamos iliustracijos, skaidrės ar vaizdo įrašų tarpai gali padėti išlaikyti visų dėmesį;
- paskirkite atsakomybes dalyviams – tegul jie paruošia vieną iš mokymo temos fragmentų ir dalį susitikimo veda patys; ieškodami informacijos, dalyviai daugiau sužinos ir jausis reikalingi, o kitiems bus įdomiau klausytis; taip pat dalyviai gali pristatyti savo grupines, kūrybines užduotis, namų darbus, kad, stebėdami progresą, visi žinotų, kas vyksta, ir vieni kitus palaikytų;
- kvieskite svečius – nuotolis neįpareigoja atvykti į jūsų miestą, todėl galite pasinaudoti proga ir į svečius pakviesti bet kokį asmenį ar įžymybę, nepriklausomai nuo jo gyvenamosios vietos, kad pakonsultuotų ar paskaitytų paskaitą. Kartais tai yra ir puikus finansinis sprendimas.



# Komunikacija *su moksleiviais ir ryšio* PALAIKYMAS





## *Ryšio su dalyviais kūrimas*

Programos koordinatoriai ne tik fasilituoja užsiėmimus, bet ir bendrauja su dalyviais neformaliai („Facebook“ grupės, gyvi susitikimai).

## *Kaip išlaikyti ribą tarp „koordinatoriaus“ auditorijoje ir „draugo“ už jos ribų?*

Ryšio kūrimas su dalyviais yra ir koordinatoriaus asmeninio stiliaus klausimas. Vieni nori išlikti neutralūs, kiti – bendrauti, galbūt net susitikti po paskaitų. Atsižvelgiant į tai, parengėme bendrų įžvalgų apie ryšio kūrimą ir lūkesčius programos koordinatoriams.

Koordinatorius turi kurti ryšį su dalyviu kaip suaugęs su suaugusiuoju. Kaip tai daryti? Paskaitos metu, užuot aiškinę, kaip daryti geriausia, visada galite paklausti dalyvių asmeninės nuomonės: o kaip atrodo tau? Ką tu manai? Kaip darytumėte jūs? Taip kursite ne tik dialogą, bet ir pasitikėjimo ryšį.

Koordinatorius turi nubrėžti ribas. Programos kontekste dalyviai turi labai aiškų laiką, kada ir kiek bendrauja su koordinatoriumi. Jei dalyvis peržengia ribas ir nori koordinatoriaus dėmesio jo laisvu laiku, koordinatorius turi aiškiai iškomunikuoti, kada ir kokiais klausimais į jį kreiptis. Žinoma, laikas po darbo yra paties koordinatoriaus atsakomybė.

## *Mokymosi ciklas. Ką reikėtų suprasti apie mokymąsi?*

Mokymosi principai puikiai atsispindi David Kolb mokymosi cikle. Jame išskiriami keturi pagrindiniai etapai: konkrečioji patirtis, reflektyvus stebėjimas, aktyvus eksperimentavimas ir abstraktus konceptualizavimas.

Konkrečioji patirtis – kas įvyko?

Pavyzdžiui: perskaičiau knygą, dalyvavau seminare.

Reflektyvus stebėjimas – kaip vertinu įgytą patirtį?

Pavyzdžiui: kaip tai, ką išgirdau, pamačiau ar perskaičiau, siejasi su mano esama patirtimi? Kaip tai papildo mano turimą žinių bagažą, ką paneigia?

Abstraktus konceptualizavimas – kokias išvadas galiu pasidaryti?

Pavyzdžiui: apmąstau naują patirtį ir prieinu pirmąsias išvadas. Išgirsta informacija gali paneigti buvusiąją, todėl vadovausiuosi naująja.

Aktyvus eksperimentavimas – ką darysiu su įgyta patirtimi?

Pavyzdžiui: išbandysiu naują kodą, kurį išmokau; išmėginsiu naują metodą, apie kurį perskaičiau.

Siekdami, kad dalyviai ne tik mokytųsi, bet ir išmokyti, turime praeiti visą mokymo(si) ciklą. Taip pat svarbu įsivertinti, kiek ir kokių užduočių ar mokymo būdų skirsime moksleiviams ir kaip padėsime jiems eiti mokymosi keliu.

# Kaip pritaikyti David Kolb *mokymosi ciklo metodiką,* VEDANT UŽSIĖMIMUS?

## *Praktinės užduotys = naujos patirtys*

Savo vedamuose užsiėmimuose sukurkite erdvę naujoms patirtims. Tai galima padaryti, duodant kiek įmanoma daugiau praktinių užduočių.

## *Diskusijos*

Įtraukite dalyvius į diskusijas. Diskutuojant skirkite laiko jiems apsvarstyti atliktas užduotis ir kaip tai dera su jų turima patirtimi.

## *Išvados*

Skatinkite dalyvius daryti išvadas, remiantis turima patirtimi. Padėkite jiems suprasti, kaip gautas išvadas galima pritaikyti naujai praktikai.

## *Skirtingi mokymosi būdai*

Skatinkite dalyvius dirbti grupelėse (diskutuojant), individualiai (reflektuojant, darant praktinius namų darbus), bendroje grupėje (daliujantis idėjomis). Kuo daugiau variantų, tuo mokymosi procesas įdomesnis, labiau įtraukiantis ir daugiau išmokantis.

## Kaip *klysti?*

Šios programos modelis – mokymasis vieniems iš kitų, mokymasis per praktiką ir, galima teigti, mokymasis klystant. Programa susideda iš dviejų dalių: pirmojo iššūkio, skirto bandymams, refleksijai ir tobulinimui, ir projekto kūrimo – dalies, kurios metu komandos taiko įgytas žinias ir geriau supranta projektų vystymo bei darbo komandoje ypatybes.

Klysti yra svarbu. Laikais, kai viskas sparčiai kinta (mados, technologijos, temos), jauni žmonės gali ateiti su klaidinga nuostata, kad viskas yra greitai įgyvendinama ir paprasta. Programos metu dalyviai susiduria su realiais iššūkiais: auditorijos (ne)įtraukimas, renginio nesklaidumai, komandos (ne) veikimas, plano (ne)vykdymas, smulkmenų (ne)sužiūrėjimas ir pan. Mentorius tikslas šioje dalyje – nenužudyti idėjos ir naviguoti, ieškant problemų sprendimo būdų. Šis mokymosi procesas – tarsi pratybos prieš realius ir didesnius projektus, tik dalyviai mokosi ne iš vadovėlių, o iš savo patirčių, organizuodami kiekvieną iniciatyvą nuo idėjos gvildinimo iki įgyvendinimo ir refleksijos.

Idėja – bandymas – įvertinimas. Sukuri idėją, ją išbandai – tai pavyksta arba ne, tuomet įsivertini privalumus, trūkumus ir, patobulinęs idėją, ją vėl išbandai.

Pirmieji nevykę kartai (nepatogumai žygyje ar nepavykusi prezentacija) padeda formuoti stipresnes komandas, lavinti kritinį mąstymą ir kūrybiškumą – savybes, kurios pravers ne tik programos metu, bet ir sprendžiant kasdieninius iššūkius.

Svarbiausia visuomet rasti laiko sustoti ir skirti laiko analizei: kas nepavyko, ką galima daryti kitaip ir kokie bus tolesni komandos žingsniai.

Kurdami bet kokį projektą, mėgstame taikyti šiuos metodus:

SSGG (stiprybės, silpnybės, grėsmės, galimybės) analizė – skatina kritiškai ir objektyviai įvertinti projektą, komandos darbą ar net save;

de Bono skrybėlių metodas – padeda iš skirtingų perspektyvų pamatyti savo idėją; dažniausiai skrybėles matuojasi visi dalyviai, kad vieni kitiems suteiktų naudingų įžvalgų net už komandos ribų;

virtuotojo kelionė – prieš renginius raginame patiems patikrinti visą renginio ar iniciatyvos eigą; tai padeda suprasti, kaip jaučiasi potencialus vartotojas (ką mato, kaip dalyvauja, kas jam padeda ir t. t.), ir rasti idėją papildančių elementų.

# Mentoriaus *atsakomybės.* MENTORIUS TURĖTŪ:

*Žinoti projekto dalis, paruošti susitikimų turinį.*

*Susipažinti su įrankiais.*

*Pasiruošti komunikacijai su dalyviais.*

*Jaustis bendros komandos dalimi.*

*Užmegzti ryšį su partneriais ir visada turėti  
idejų.*

*Vesti užsiėmimus.*



# Kas, jeigu?

## *Komanda neranda ryšio?*

Dažnai nesutarimus lemia asmenybių skirtumai, susikirtusios nuomonės, o kartais – tiesiog vienas kito nepažinimas. Negalite žinoti visko, kas vyksta grupėje, kokie kiekvieno nario santykiai ir pan. Todėl nesate atsakingas už kiekvieno dalyvio motyvaciją ar net grupelių tarpusavio konfliktus. Tačiau:

- Labai svarbu išlikti ramiems ir adresuoti tiesioginį klausimą grupei, pavyzdžiui: matau, kad grupelė nediskutuoja einamuoju klausimu, kas, jūsų manymu, padėtų visiems įsitraukti į užduotį?
- Nepamirškite valdyti diskusijų. Jūsų tikslas – judėti, tad nesustokite prie vienos grupelės, jei klausimas nesisprendžia, priminkite, kad grupei teks pasivyti, nes dėmesio turite skirti ir kitiems dalyviams.
- Jei grupelė itin pasyvi, galite skirti laiko pertraukai ir neformaliai aptarti dalyvių neįsitraukimo priežastis ar pasiūlyti bendrų veiklų, kurios visada suartina ir padeda vienas kitą pažinti, atsipalaiduoti ir nebijoti gilesnių diskusijų.

## *Kažkas nepritampa?*

Kiekvieno dalyvio motyvacija ir įsitraukimas yra jo atsakomybė. Jūsų tikslas nėra motyvuoti pavienius žmones. Vis dėlto, jei moksleivis labai nedrąsus, jam gali padėti:

- Lengvesnis diskusijų užduočių formatas – ne atvira, o labiau struktūruota diskusija. Pavyzdžiui: diskusijai turite 10 minučių, noriu, kad grupelėje kiekvienas iš eilės užrašytumėte po tris atsakymus ir susumuotumėte pasikartojančius.
- Atsakomybių paskirstymas taip, kad žmogus, kuris mažiau linkęs įsitraukti, gautų daugiau atsakomybių (pristatyti grupelės darbą ir pan.).
- Dažna grupelių rotacija. Kiekvieno užsiėmimo metu, ypač programos pradžioje, labai svarbu turėti kiek įmanoma daugiau skirtingų kontaktų, kad kiekvienas bent truputį pažintų visus grupės narius – tai padeda jaustis saugiau ir labiau įsitraukti į diskusijas.

## *Kažkas per daug reiškiasi?*

Kai kurie dalyviai gali pasireikšti aštriomis diskusijomis ir aktyviu elgesiu grupėje. Dažniausiai tai lemia noras pasirodyti, pademonstruoti sąmojų ar būti lyderiu, neįsijaučiant bendrų interesų. Kaip elgtis tokiais atvejais?

- Svarbu susitarti, kiek laiko, kas ir kada gali kalbėti, kai fasilituojate užduotis ar diskusijas.
- Jei aktyvistas pernelyg įsijautė, galite tiesiog ignoruoti jo mintis. Pavyzdžiui: ačiū, Jonai, žinome, kad turi nuomonę, bet noriu paklausti kitų. Ką manote apie <...>?
- Jei kalbėdamas dalyvis labai išsiplečia, nebijokite jį stabdyti ir paprašykite sukonkretinti mintį. Pavyzdžiui: kokia buvo pagrindinė mintis, kurią norėjai pasakyti?
- Jei atvejis itin sudėtingas ir nepavyksta dalyvio suvaldyti, galite priimti sprendimą kartu su grupe. Pavyzdžiui: ar visiems įdomi ši diskusija / klausimas, ar galime judėti toliau?
- Svarbu: jūs atsakote už mokymosi procesą, todėl privalote prižiūrėti diskusijas ir jas moderuoti, kad įsitrauktų kiek įmanoma daugiau žmonių, t. y. slopinti perdėtą aktyvumą ir skatinti pasyviuosius.

## *Dalyviai neišlaiko dėmesio ir nuobodžiauja paskaitų metu?*

Mentoriui tenka susidurti su įvairiais iššūkiais:

Dideli kontrastai tarp dalyvių: vieni turi nemažai žinių, kiti visai nesusidūrę su dėstoma sritimi, vieni labiau įsitraukę, kiti – mažiau. Kaip suteikti kokybišką paslaugą, kad visi dalyviai liktų patenkinti? Štai keletas rekomendacijų:

- Dėstymo tempas turėtų būti vidutinis: orientuokitės ne pagal lėčiausią ar greičiausią dalyvį, ieškokite būdų, priimtinių daugumai.
- Užduotys turėtų būti įvairaus lygio, kad skirtingai pasiruošę dalyviai būtų užimti ir jaustųsi tobulėjantys.
- Menkas dalyvių įsitraukimas, nenoras įsijungti į dialogą su koordinatoriumi ar mentoriumi (ypač jei klausimą reikia užduoti, girdint kitiems moksleiviams).

## *Rekomenduojamos išeitys:*

Skirti daugiau dėmesio komandiniam darbui. Komanda natūraliai pareikalau visų įsitraukimo, dalyvis turės pradėti darbus – nori to ar ne.

Skirti individualaus dėmesio (intervencija). Jei matote, kad dalyvis nuobodžiauja ne vieną paskaitą, galima tiesiog paklausti: man atrodo, kad tu neįsitrauki, galbūt yra konkreti priežastis?

Nieko nedaryti. Kartais pasyviai atrodantys moksleiviai tiesiog klausosi.

# Mentorystė

## *Mentorystė*

– tai santykis tarp mentoriaus ir programos dalyvių, kuris padeda dalyviams augti individualiai, tobulėti kaip komandai ir brandinti kokybiškus projektus. „Kauno iššūkio“ mentorystę sudaro:

- individualios mentoriaus ir moksleivio sesijos, kurių tikslą iškelia pats moksleivis – tai gali būti asmeninis efektyvumas, pokalbis apie iššūkius, klausimai apie programą, potencialą, emocinę būklę;
- komandinės mentorystės sesijos – šių sesijų tikslas yra padėti komandai susibendrauti ir siekti bendro tikslo, mokytis dirbti drauge, padėti vystyti idėjas.

Šioje programoje mokomės įvairiais būdais: vieni iš kitų, komandose, individualiai. Su mentoryste situacija panaši – ją mentoriai turi skirti tiek individualiai (jei yra poreikis), tiek grupėse (programos pradžioje tai privaloma, net jei komanda neišreiškia noro).







## *Individuali mentorstė:*

Paremta klausimais, klausymu, o ne patarimais (nebent grupei reikia konkrečių žinių, kontaktų ir pan.).

Sesijos gali trukti apie 30–60 minučių – neverta tęsti, jei nėra, apie ką šnekėti, ir traukti už liežuvio, jei nėra noro atsiverti. Labai svarbu neturėti išankstinių nusistatymų, kaip mentorstė turėtų atrodyti. Kartais tai diskusija apie planuojamą projektą, kartais – streso paleidimas ar pasikalbėjimas apie iššūkius.

## *Rekomenduojami klausimai pirmajai mentorstės sesijai:*

Apie ką šiandien nori pasikalbėti?

Kokio rezultato tikiesi iš mūsų pokalbio?

Ką asmeniškai nori ir gali padaryti, kad pasiektum savo tikslą?

Kiek tai priklauso nuo tavęs, o kiek – nuo aplinkos faktorių?

Kokios pagalbos tikiesi iš šios programos mentorių?

Kokius žingsnius planuoji iki kito mūsų pokalbio?

Jei mentorius patyręs, pokalbių metu rekomenduojama naudoti įvairias ugdomojo vadovavimo technikas, jei ne – pasitelkti atviro ir uždaro tipo klausimus, priklausomai nuo, kokį kelią pasirinkote su moksleiviu šiai mentorstės sesijai.

Per visą programą rekomenduotina turėti bent tris individualias sesijas.

Tikėtina, kad:

- ne visiems šių sesijų reikia, ne visi jų norės;
- kai kurie dalyviai ateis tik į vieną sesiją, kad pasižiūrėtų, kaip tai vyksta, o vėliau to poreikio nebeturės.

## *Grupinė mentorystė:*

Šios sesijos yra kiek kitokios, jų tikslas – grupelėms padėti įsivažiuoti ir galų gale pasiekti savo tikslus. Mentorius vaidmuo gali būti įvairus:

- tikrinti grupelės dinamiką – ar visi vieni kitus girdi, ar visi įsitraukę, ar visi juda ta pačia kryptimi;
- padėti išsikelti realius tikslus ir siekti projekto rezultatų (sustyguoti viską taip, kad projektas būtų ne tik įgyvendinamas, bet ir atspindėtų programos vertybes, t. y. kurti projektus su pridėtine verte).

## *Galimi grupinės mentorystės klausimai:*

Ar visi jaučiatės įsitraukę?

Ar visiems ši idėja, šis projektas yra įdomus? Ar jūs juo tikite?

Kaip skirstotės atsakomybėmis?

Kiek laiko skiriate neformaliems susitikimams? Ar visi įsitraukia?

Ar turite nusimatę galutinius terminus?

# Įrankiai, *kurie* PADEDA

*vesti susitikimus,  
planuoti veiklas ir  
įsivertinti jaunimo  
projektų idėjas.*

## *Sli.do*

– skirta užsiėmimus paversti interaktyviais ir greitai surinkti (ne)anonimines nuomones iškeltais klausimais.

## *Business model*

### *canvas*

– idėjos sudėliojimui ant lapo.

## *SSGG analizė*

### *(SWOT)*

– stiprybės, silpnybės, grėsmės, galimybių analizė, skirta įsivertinti save, komandos darbą ar idėją. Padeda vizualizuoti ir ieškoti sprendimo būdų, jei kas nors neveikia.

## *Canva*

– patogi platforma kurti patrauklias skaidrių prezentacijas ar bet kokius kitus vaizdžius produktus: plakatus, leidinius.

## *Stephen Covey*

– darbų prioritizavimo matrica.



# Forografijų *sąrašas*

**Martynas Plepys**

11, 12, 13, 14, 15, 15, 24, 54, 59, 61, 75,  
83, 88, 112-113, 116-117, 118-119, 120-121,  
122-123, 126-127, 128-129, 131, 136, 149,  
150, 155, 157-158

**Andrius Aleksandravičius**

21, 38, 39, 46-47, 52, 64, 94, 97, 146-  
147

**Augustė Tumaitė**

53, 94, 102-103

**Linas Žemgulis**

104-105, 106-107, 114-115, 132, 135

**Marius Vizbaras**

53, 94, 102-103

**Lukas Kazakevičius**

39

**Kaunas 2022**

53, 94, 97, 102-103

**Agnė Papievytė**

108-109

**Aurėja Frolovaitė**

110-111



Kaunas –  
Europos kultūros  
sostinė 2022

## JAUNIMO PROGRAMOS METODOLOGIJA

Bibliografinė informacija pateikiama  
Lietuvos integralios bibliotekų  
informacinės sistemos (LIBIS) portale  
ibiblioteka.lt

ISBN 978-609-8317-12-1

### Leidėjas

*Kaunas – Europos kultūros  
sostinė 2022*

### Sudarytojos

*Sandra Karnivaličiūtė  
Vaiva Marija Bružaitė  
Aurelija Prašmuntaitė*

### Tekstų autoriai

*Vaiva Marija Bružaitė  
Šarūnas Dignaitis  
Dominyka Ginelevičiūtė  
Sandra Karnivaličiūtė  
Evelina Kavackienė  
Aurelija Prašmuntaitė*

### Maketo redaktorė

*Viltė Migonytė-Petrulienė*

### Kalbos redaktorė

*Laura Adomavičiūtė*

### Dizainas

*Eglė Simonavičiūtė  
Tadas Bujanauškas*

### Vertimas

*MB Komunikacija plėtrai*

### Popierius

*Munken Lynx 300  
Munken Lynx 150*

### Šriftai

*Founders Grotesk  
SangBleu Kingdom*

### Spaustuvė

*KOPA*

### Tiražas

**350 vnt.**

**Kaunas 2023**





Penkeri tarptautinio projekto „Kaunas – Europos kultūros sostinė 2022“ bendradarbybės metai buvo lydimi nuolatinio mokymo(si) patirčių. Įgūdžių kėlimui projekto rėmuose kurtos specialiosios programos „Kultūros tempo akademijos“ tikslu tapo ne tik specializuoti, bet ir praktiniai mokymai. Jie apėmė kūrybos laisvės, aktyvaus bendruomeniškumo, atviros kultūros tinklaveikos ir tvarių sprendimų miestui temas. Miestiečių įvaldyti įrankiai, įgalino kurti tokį Kauną ir Kauno rajoną, apie kokį svajoja ir koku didžiuojasi šimtai žmonių. Tai – bendruomenės, veiklus jaunimas, senjorai, kultūros įstaigų ir įvairių tautų atstovai, architektūros, dizaino, paveldo profesionalai bei entuziastai. Išmoktos pamokos – asmeniškos ir kolektyvinės – atspindi mūsų bei Europos vertybes, kuriomis jaučiame atsakomybę pasidalinti. Metodologinių leidinių trilogija reflektuoja per visus šiuos metus įgytas patirtis ir pasiekimus. Leidiniai skirti visiems, siekiantiems teigiamų pokyčių ir neabejingiems savo miestui, bendruomenei ir kaimynui.

Kiti serijos leidiniai:

Bendruomenių programos metodologija,  
sud. Greta Klimavičiūtė - Minkštimienė,  
Aistė Ptašinskaitė - Paukštė, Milda Rutkauskaitė,  
Kaunas, 2023, p. 254.

Savanorystės programos metodologija,  
sud. Marija Pulokaitė, Kaunas, 2023, p. 164.



