

KRITINIO MĄSTYMO UGDYMO MOKOMOJI MEDŽIAGA

mokinių ir jaunimo
organizacijų nariams





Projektas „Kritinio mąstymo kompetencijų plėtojimas neformaliojo ugdymo veiklose
(Kritinis mąstymas – neformaliajam ugdymui)“
Nr. VP1-2.2-ŠMM-10-V-02-017

KRITINIO MĄSTYMO UGDYMO MOKOMOJI MEDŽIAGA

mokinių ir jaunimo organizacijų nariams

VILNIUS 2014

Projektą „Kritinio mąstymo kompetencijų plėtojimas neformaliojo
ugdymo veiklose (Kritinis mąstymas – neformaliajam ugdymui)“
(SFMIS Nr. VP1-2.2-ŠMM-10-V-02-017)
finansuoja Lietuvos Respublika
Projektą iš dalies remia Europos Sąjunga

Projekto vykdytojai:

VšĮ Šiuolaikinių didaktikų centras
Mažeikių „Žiburėlio“ pradinė mokykla
Molėtų gimnazija
Šilutės pirmoji gimnazija
Vilniaus Simono Daukanto progimnazija
Vilniaus „Vyturio“ pradinė mokykla
Lietuvos skautija

Metodinės medžiagos rengėjas

VšĮ Šiuolaikinių didaktikų centras

Metodinę medžiagą rengė:

Evaldas Bakonis
Lina Grinytė
Valdonė Indrašienė
Raimonda Jarienė
Urtė Penkauskaitė
Daiva Penkauskienė
Tomas Rakovas

Viršelyje – Povilo Baranovo nuotrauka

TURINYS

Įvadas	4
1. KRITINIS MĄSTYMAS IR NEFORMALUSIS UGDYMAS	5
1.1. Kritinis mąstymas – kas tai ir kodėl jis svarbus	5
1.2. Kas nėra kritinis mąstymas	10
1.3. Kritinis mąstymas ir neformalusis ugdymas	11
1.4. Kritinio mąstymo ugdymo procesas ir schema	15
2. KAIP TAMPAMA KRITIŠKAI MĄSTANČIU ŽMOGUMI: SAVOJO MĄSTYMO PAŽINIMAS IR TOBULINIMAS	20
2.1. Kodėl reikia rūpintis savojo mąstymo kokybe	20
2.2. Kokius mąstymo įpročius puoselėja ir kokių vengia kritiškai mąstantis žmogus	23
2.3. Kaip tapti kritiškai mąstančiu žmogumi	28
3. KRITINIO MĄSTYMO UGDYMAS GRUPĖJE	36
3.1. Kritinis mąstymas ir bendradarbiavimas	36
3.2. Svarbiausi kritinio mąstymo ugdymo grupėje principai	38
3.3. Neformaliojo ugdymo principai ir jų svarba ugdant kritinį mąstymą	43
3.4. Žaidimo svarba ugdant jaunimą	46
3.5. Vadovo vaidmuo ir atsakomybė grupėje	51
3.6. Ugdymo veiklų planavimas ir jaunimo įtraukimas	55
4. KRITINIS MĄSTYMAS TOBULINANT IR STIPRINANT ORGANIZACIJOS VEIKLĄ	60
4.1. Efektyvios organizacijos pagrindai	60
4.2. Dermės paieškos: asmens ir organizacijos vertybės – egzistuojanti praktika ir siekiamybė	65
4.3. Organizacijos veiklos įsivertinimas	70
5. KRITINIS MĄSTYMAS – VISUOMENIŠKAS MĄSTYMAS	73
5.1. Laisvė ir atsakomybė prieštarų vertybių kontekste	73
5.2. Aktualių visuomeninių problemų iškėlimas ir nagrinėjimas	77
6. PRAKTINĖS VEIKLOS SKATINANT KRITINĮ MĄSTYMĄ PAVYZDŽIAI	80
6.1. Žadinimo pratimai	80
6.2. Bendradarbiavimo ir prasmės kūrimo metodai	84
6.3. Refleksijos pratimai	94
Literatūra	98
Priedai	100

ĮVADAS

Neformalusis jaunimo ugdymas – kryptinga veikla, kuria plėtojant jauno žmogaus asmenines, socialines ir edukacines kompetencijas siekiama ugdyti sąmoningą asmenybę, gebančią atsakingai ir kūrybiškai spręsti problemas bei aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime (Lietuvos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2003). Jaunimo neformaliojo ugdymo praktikoje svarbu ne tai, kaip pavadinami tam tikri dalykai, bet tai, kas iš tikrųjų daroma.

Šiame leidinyje pristatoma kritinio mąstymo samprata, analizuojama neformaliojo ir kritinio mąstymo ugdymo principų vienovė.

Neformaliojo kritinio mąstymo ugdymo mokomojoje medžiagoje jaunimui aiškinama, kaip ugdyti kritinį mąstymą dirbant su jaunimo grupėmis ir ką svarbu žinoti jaunimo grupių vadovams – ugdytojams. Pateikiama įvairių siūlymų, kurie gali būti naudojami ugdant bendradarbiavimo ir kritinio mąstymo įgūdžius jaunimo grupėse.

Siekiant labiau sudominti skaitytoją kiekviename skyriuje išskiriami esminiai aspektai, dėmesį į juos atkreipiant simboliais. Pateiktos užduotys skatins apmąstyti perskaitytą informaciją ir ją pritaikyti praktiškai, o situacijos – padės studijuoti medžiagą savarankiškai ir įvertinti savąjį supratimą.

Darbą su mokomąja medžiaga palengvins leidinyje vartojami simboliai:



– situacija, pavyzdys;



– praktinė veikla;



– svarbu, atkreipti dėmesį;



– apibendrinimas.

1. KRITINIS MĄSTYMAS IR NEFORMALUSIS UGDYMAS

Šiame skyriuje apibrėžiama kritinio mąstymo ugdymo samprata, paaiškinama, kas yra, o kas nėra kritinis mąstymas, kaip jis atpažįstamas, kokie pagrindiniai kritinio mąstymo ugdymo principai neformaliajame švietime; išryškinamos būtinos sąlygos ir prielaidos, palankios aplinkos kritinio mąstymo ugdymui kūrimas.

1.1. Kritinis mąstymas – kas tai ir kodėl jis svarbus

Kritinio mąstymo sąvoka dažnai minima įvairiuose strateginiuose dokumentuose, programose, moksliniuose ir publicistiniuose straipsniuose, viešuosiuose ir kasdieniuose pasisakymuose. Neretai girdime ar skaitome:

- „Šiuolaikiniam pasauliui reikia **kritiškai mąstančių žmonių**...“;
- „Mūsų šalyje vis dar kreipiamas dėmesys į faktologines žinias, bet neskatinamas **kritinis** ir analitinis **mąstymas**...“;
- „Pigių kultūros industrijos blizgučių apakinta, **kritinio mąstymo** stokojanti visuomenė, o tiksliau – masė...“;
- „Vyriausybė turėjo priimti **kritiškus sprendimus**...“;
- „Verslininkai **kritiškai vertina** vyriausybės ketinimus didinti mokesčius...“;
- „Susiklostė **kritinė situacija**, reikia imtis skubių, bet apgalvotų sprendimų...“;
- „Bet kodėl žmonės vis apsigauja? Juk problema plačiai žinoma ir akcentuojama, žmonės, atrodo, yra protingi ir vadovaujasi **kritiniu mąstymu**, bet bent kartą per mėnesį vis tiek galima rasti istoriją apie įvykdytą apgavystę“ (kalbama apie telefoninius sukčius – aut. past.);
- „Lietuvių pergalių paslaptis – **kritinis mąstymas** ir komunikaciniai įgūdžiai“;
- „Darbdavių pagrindiniai reikalavimai – įgūdžiai, patirtis, sugebėjimas operatyviai reaguoti į situacijas, **kritinis mąstymas**“;
- „**Kritinis mąstymas** – vienintelis priešnuodis prieš manipuliacijas“;
- „Šachmatai ugdo **kritinį** ir analitinį **mąstymą**“; ir pan.

Šios citatos (iš www.delfi.lt) teikia užuominų, kad kritinis mąstymas svarbus tiek pavieniems žmonėms, tiek valstybei, nes padeda tinkamai vertinti situacijas ir į jas reaguoti, priimti sprendimus, laimėti, siekti pergalių. Tokį mąstymą būtų galima apibūdinti dar ir kaip **gerą, tinkamą mąstymą**. Tačiau iš pateiktų frazių matyti, kad dar stokojame kritinio mąstymo. Taip pat randame užuominų, kad kritinio mąstymo poreikis yra ne-

patenkinamas, nes žmonės jo nemokomi, nors jis gali būti ugdomas. Žinoma, iš pabirų sakinių, minčių nuotrupų apibendrinančias išvadas daryti pavojinga, bet jos liudija, kad kritinio mąstymo sąvoka aktyviai vartojama, apie ją kalbama įvairiuose visuomeninio gyvenimo kontekstuose: nuo sporto – iki verslo, nuo kasdienių buitinių situacijų – iki aukštojo mokslo.

Ar iš tikrųjų kritinis mąstymas apima visas gyvenimo sritis? Ar galima dėti lygybės ženklą tarp gero ir kritinio mąstymo? Ar būtinai jis siejamas su tinkamų sprendimų priėmimu? Gal tai ypatingas, elitinis mąstymas, neprieinamas „masėms“? Į šiuos klausimus bandysime atsakyti pateikdami dvi situacijas.



1. Advokatas rengiasi ginti kaltinamąjį teisme. Jis renka visą įmanomą ir įvairialypę informaciją (priešingos pusės – taip pat), ją analizuoja, ieško argumentų, remdamasis akivaizdžiais įrodymais vertina, daro pagrįstas išvadas. Ar tai geras, ar kritinis mąstymas? Ar abu drauge? Jei manome, kad surinkta informacija visokeriopai išnagrinėta ir priimtos pasvertos bei argumentuotos išvados, galėtume daryti prielaidą, kad tai logišku protavimu pagrįsta mąstysena. O jei kritinis mąstymas remiasi priežasties ir pasekmės ryšiu, argumentuotais sprendimais, sakytume, kad taip – tai kritinis mąstymas. Ar mums rūpi advokato asmeninė moralė ir tai, ar ginamasis kaltas ar nekaltas? Ar advokatas tiesiog dirba savo darbą nekeldamas klausimo, kas dora, teisinga, o kas ne?



2. Jaunimo organizacijos atstovai sprendžia problemą, kaip užtikrinti organizacijos narių aktyvumą siekiant jos augimo ir plėtros bei kiekvieno nario interesų tenkinimo. Jie kalbasi su atskirais organizacijos nariais ir jų grupėmis, organizuoja supervizijas, analizuoja organizacijos dokumentus, ataskaitas, diskutuoja, siūlo įvairius variantus ir bendru sutarimu priima vieningą sprendimą, tenkinantį tiek visą organizaciją, tiek jos narius.

Dvi situacijos, kuriose sprendžiamos problemos ir ieškoma geriausio sprendimo asmeniui (pirmoji situacija) ir asmenų grupei, organizacijai (antroji situacija). Abiem atvejais daug laiko skiriama informacijos paieškai (faktinėms žinioms), jos analizei ir interpretavimui, sintezei, vertinimui, pagrįstų ir tenkinančių sprendimų ieškojimui. Tačiau pirmuoju atveju palankaus sprendimo siekiama vienos pusės naudai, atrenkant palaikančius ir stipriausius argumentus ir ieškant kontrargumentų priešingai pozicijai paneigti. Antruoju atveju neieškoma atskirai argumentų, kieno interesai svarbesni – pavienių organizacijos narių ar pačios organizacijos. Drauge ieškoma abipusio geriausio sprendimo, todėl laimi ne viena, bet visos pusės.

Pateikdami šiuos pavyzdžius beatodairiškai neteigiame, kad asmeninių interesų gynimas yra blogis, o bendruomeninių – gėris, o pirmasis pavyzdys neturi nieko bendra su kritinių sprendimų priėmimu. Kritinio mąstymo požiūriu abu pavyzdžiai iliustratyvūs, nes sprendžia problemas pasitelkdami tyrimo strategijas informacijai nagrinėti, analizuoti, ieškoti sąryšių ir sprendimų. Kritinio mąstymo teoretikai labai skirtingai įvardija kritinį mąstymą. Vieni pabrėžia gebėjimą spręsti problemas ir priimti tinkamus sprendimus (Ruggiero, 1998), kiti – priežasties-pasekmės, loginius mąstymo įgūdžius (Black, 1952; Resnick, 1990; Siegel, 2012), treči – gebėjimą reflektuoti, remtis patirtimi, apmąstyti savo ir kitų mąstymą bei veiksmus (Dewey, 1938; Lipman, 2003; Paul, Elder, 2006, 2012), dar kiti – kritinio mąstymo panaudojimą visuotinei gerovei kurti ir socialinei teisybei užtikrinti (Vygotsky, 1978; Freire, 2000; McLaren, 2007; Apple, 1995). Taigi pateiktų pavyzdžių vertinimas priklauso nuo pasirinktos filosofijos, požiūrio ir vertybių. Pastarųjų dešimtmečių moksliniame ir praktiniame pasaulio švietimo kontekste vis garsiau kalbama apie tai, jog negalima kritinio mąstymo supratimo siaurinti vien iki intelektualių, puikiai išmuktų ir taikomų, įgūdžių. Kritinis mąstymas be atvirumo, nešališkumo, sąžiningumo, atsakingumo negali būti vertinamas kaip tinkamas ir priimtinas.

Nors kritinio mąstymo sąvoka įvairioje literatūroje ir praktiniuose kontekstuose dažnai sinonimiškai vartojama greta „gero“, „kokybiško“ mąstymo, lygybės ženklo tarp jų dėti negalime, nes tai, kas vieniems yra gera ir tinkama, kitiems gali būti netinkama. Taigi jei advokatas (pirmasis pavyzdys) tiesiog demonstruoja savo profesinius gebėjimus (taip pat ir tam tikras kritinio mąstymo strategijas) prasilenkdamas su morale, sąžine, tiesa bei pakenkia kitiems, jo, kaip kritiškai mąstančio žmogaus, statusu būtų galima abejoti. Nes kritinis mąstymas yra ne tik apgalvotas, nuoseklus, tikslingas, bet ir doras, sąžiningas, nešališkas bei nepripažįstantis „dvigubų standartų“ mąstymas (Paul, Elder, 2006, 2012; Apple, 1995; McLaren, 2007).

Mokslininkai Richardas Paulas ir Linda Elder (2012) teigia, jog žmogus negali vienu atveju būti vienoks, o kitu kitoks. Kritinio mąstymo sąlygojami sprendimai turi būti nešališki ir visiems (ar bent didžiąjai daugumai) priimtini. Teisininkas gali vienaip galvoti (pvz., ginamasis yra kaltas), o kitaip elgtis (pvz., ieškoti jį išteisinančių, ginančių argumentų), nes toks jo darbas ir pareiga, tačiau tai yra tik *gerais, bet ne kritiniais* argumentais grįstas mąstymas. Arba organizacijos susirinkime jos nariai deklaruoja ištikimybę bendroms vertybėms ir susitarimams, o už jos ribų elgiasi visai kitaip. Minėti mokslininkai teigia, kad *kritinis mąstymas – tai menas mąstyti apie savo pačių mąstymą, jį analizuojant, vertinant ir tobulinant*. Kitaip tariant, tai nėra vien tik geras, logiškais sprendimais, pagrįstais argumentais paremtas mąstymas. Tai *mąstymas apie mąstymą*. Mokslininkų nuomone, jis ugdomas, „treniruojamas“ kaip ir bet koks kitas įgūdis ar savybė. Pavyzdžiui, ne iškart tampama geru teniso žaidėju ar krepšininku. Siekdamas juo tapti privalai turėti tikslą ir planą, kaip jo siekti, daug ir nuosekliai treniruotis. Be tikslo mušinėdamas kamuoliuką į sieną ar mėtydamas kamuolį į krepšį rezultato nepasieksi. Tas pat pasakytina ir apie kritinį mąstymą.

Nepakanka vien tik mąstyti, reikia galvoti, kaip mąstai, būtent kodėl taip mąstai, kaip tavo mąstymas veikia tave ir kitus, kodėl atsitinka vieni ar kiti dalykai, kaip tavo mąstymas daro įtaką įvykių eigai ir ką galima pakeisti savo mąstyme. Tai darbas, kurio niekas už tave neatliks, – jį turi atlikti pats. Tai veda prie kito labai svarbaus kritinio mąstymo bruožo. *Kritinis mąstymas – individualus mąstymas*, prisiimant už jį atsakomybę. Kiekvienas žmogus mąsto savaip, remdamasis savo žiniomis, patirtimi, vertybių nuostatomis. Ta pati perskaityta knyga, klausoma muzika, žiūrimas filmas gali sukelti skirtingų minčių, emocijų skirtingiems žmonėms būtent dėl jų turimos skirtingos patirties, išgyvenimų, žinių, nuostatų ir pan. Kiekvienas vertins savaip ir darys savas išvadas. Ir kiekvienu atveju jie bus teisūs, nes turės savų argumentų savajam požiūriui paaiškinti.

Kritinis mąstymas sveikina nuomonių įvairovę ir nesiekia vienintelių teisingų atsakymų, nes tokių gyvenime mažuma. Be to, nuomonių įvairovė leidžia į reiškinį, situaciją pažvelgti iš visų pusių, ieškoti problemų sprendimų iš daugelio galimų. Tai akivaizdu analizuojant antrąją situaciją, kurioje pavaizduota, kaip įsiklausoma į įvairias nuomones, mintis ir ieškoma visiems priimtino sprendimo. Tai taip pat reiškia, kad *kritinis individualus mąstymas yra atsakingas bei socialus mąstymas*.

Nuo to, kaip mes mąstome, kokius sprendimus priimame, priklauso kitų gyvenimas, ir atvirkščiai – kitų mąstymas daro įtaką mūsų mąstymui. Kitų įtaka nereiškia beato-dairiško pasitikėjimo, paklusnumo kito nuomonei, pasidavimo manipuliacijoms. Turima galvoje, kad visi gyvename tarp žmonių, mažesnėse ar didesnėse bendruomenėse, visuomenėje. Kiti turi sukaupę daug informacijos, žinių, patirties, iš kurių pravartu mokytis. Kartais sakoma, kad kritiškai mąstantis žmogus klausosi kitų ir mąsto, mažai kalba pats, nes klausantis galima daugiau sužinoti nei pačiam kalbant. Kritiškai mąstantys žmonės pagarbiai klausosi kitų, tačiau visko, kas sakoma, „nepriima už gryną pinigą“ – kitų idėjos analizuojamos, lyginamos, vertinamos, keliama klausimai: „Kaip skirtinga informacija dera tarpusavyje?“, „Kas galėtų atsitikti paaiškėjus naujiems faktams, ar mano nuomonė liktų nepakitusi?“, „Kaip ši informacija veikia mano įsitikinimus?“, „Kokiais argumentais paremta kitų nuomonė?“, „Ar pateikiama informacija nėra vienakryptė, tendencinga, kam ji tarnauja?“ Tokio pobūdžio klausimai nereiškia, kad asmuo paranojiškai įtarus ar kietakaktis. Tai reiškia, kad jam būdingas gyvas, sveikas skepticizmas, neleidžiantis pasiduoti manipuliacijoms, kad jis atidus klausytojas, skaitytojas ir žiūrėtojas, kad jis klauso, skaito, žiūri *aktyviai mąstydamas*.

Kadangi, kaip jau minėta, kritinio mąstymo ugdoma, tad visiškai akivaizdu, jog šis mąstymas nėra elitinis. *Mąstyti kritiškai gali bet kokio amžiaus, bet kokios socialinės padėties, kultūros žmogus*. Sokratas yra mokęs vergo vaiką mąstyti užduodamas klausimus ir suprato, kad tai nėra vien tik išrinktųjų privilegija. P. Freire'as dirbo su beraščiais Brazilijos tautos žmonėmis ir pagrindė, kad jie geba prasmingai mąstyti ne tik apie save, bet ir apie pasaulį bei savo vietą pasaulyje. U. Eco mano, kad intelektualiai, t. y. kritiškai ir kūrybiškai, mąstyti gali sodininkas išvedinėdamas naujas veisles, o profesorius metų metus skaitydamas tas pačias paskaitas vadintis intelektualu neturėtų.

Kad kritinis mąstymas neribojamas geografinių sienų, kultūrinių skirtumų, liudija ir tarptautinė Kritinio mąstymo ugdymo programa, sėkmingai įgyvendinama Liberijoje ir Mongolijoje, Kosove ir Argentinoje, Mianmare, Čekijoje ir kt. Tačiau tai nereiškia, kad visur jo ugdoma vienodai. Kritinio mąstymo ugdymas visada *kontekstualus*, t. y. priklauso nuo aplinkos, kurioje gimsta, auga ir gyvena žmonės. Tai sąlygoja minčių, idėjų, problemų sprendimų įvairovę, turtingumą ir grožį. Galbūt ir dėl šios priežasties mokslininkai iki šiol neturi vieno teisingo kritinio mąstymo sąvokos apibūdinimo.

Šioje knygoje laikysimės tokios kritinio mąstymo sampratos:



Kritinis mąstymas – tai:

- apgalvotas, nuoseklus, gilus, visose situacijose vienodai doras ir sąžiningas asmens mąstymas;
- asmeniškai ir socialiai atsakingas mąstymas, prisiimant atsakomybę už savo mąstymą;
- tai mąstymas apie mąstymą, jį analizuojant, vertinant ir tobulinant;
- tai tikslingas mąstymas, siekiant nagrinėti ir spręsti svarbius klausimus ir problemas bet kurioje asmeninės, profesinės ar visuomeninės veiklos srityje;
- tai gebėjimas kelti pagrįstus klausimus ir ieškoti argumentuotų atsakymų į juos, renkant, analizuojant ir vertinat įvairialypę informaciją, ją apmąstant prieš darant išvadas;
- tai kontekstualus reiškiny, besireiškiantis nuomonių įvairove;
- tai mąstymas, neturintis „teisingų“ atsakymų monopolio;
- tai drąsa keisti nuomonę, prisipažinti klydus.

Ši samprata išsirutuliojo šio leidinio autoriams apmąsčius mokslinę literatūrą bei ilgametę kritinio mąstymo ugdymo praktiką dirbant su mokiniais ir studentais, mokytojais ir dėstytojais, kitomis suaugusiųjų profesinėmis grupėmis ir, žinoma, – bendraujant su kolegomis.



Paieškokite pavyzdžių iš savo artimos aplinkos ar skaitytų knygų, matytų filmų, kurie asocijuojasi su geru mąstymu ir kritiniu mąstymu. Pagalvokite ir pasakykite / parašykite:

Tai gero mąstymo pavyzdys, nes

.....

Tai kritinio mąstymo pavyzdys, nes

.....

1.2. Kas nėra kritinis mąstymas

Jau minėjome ir paaiškinome, kad negalime dėti lygybės ženklą tarp gero, logiškai išprotauto, argumentais grįsto mąstymo ir kritinio mąstymo. Ko dar negalėtume vadinti kritiniu mąstymu? Kadangi nėra bendro sutarimo, kas yra kritinis mąstymas, tai nėra ir vienos nuomonės, kas nėra kritinis mąstymas. Tačiau daugeliu atvejų sutariama, kad:

Kritikavimas – tai ne kritinis mąstymas. Straipsnių, filmų kritikai negalėtų būti vadinami profesionaliais kritiškais mąstytojais vien dėl to, kad rašo kritiškus atsiliepimus apie knygas, filmus ar spektaklius. Tačiau jie gali būti tokie, jei yra nešališki, nesavanaudiški, gebantys remtis įvairiomis nuomonėmis, daryti originalias, argumentais grįstas ir pagarbias kitų atžvilgiu išvadas. Žodį „kritika“ su kritiniu mąstymu sieja ta pati žodžio šaknis. „Kriticos“ graikų kalboje reiškia „įžvalgus pastebėjimas“, „įžvalgi nuomonė“, o „kriterion“ – „kriterijus“, arba „standartas“. Kritiškai mąstantys žmonės nėra linkę kritikuoti, neigti, jiems kur kas svarbiau ieškoti vienos ar kitos nuomonės, reiškinio pagrįstumo. Pavyzdžiui, jie nekritikuoja teigiančių, jog norint būti socialiai atsakingam, reikia būtinai priklausyti visuomeninei organizacijai. Kritiškai mąstantys žmonės nori sužinoti, kodėl taip manoma, kas liudija už ir kas prieš. Kitas pavyzdys – kritiškai mąstantys žmonės nereiškia nepasitenkinimo tais, kurie nesportuoja, nesilaiko sveikos gyvensenos. Jiems įdomu, kaip ir kodėl žmonės renkasi vieną ar kitą gyvenimo būdą, pomėgį, užsiėmimą ir pan.

Deklaratyvios žinios – tai tik faktai, informacija, reikalaujanti įsiminti, prisiminti ir atkartoti. Tai įvairios datos, statistiniai duomenys, formulės, išmoktos taisyklės. Pavyzdžiui, yra žinoma, kad norint išlaikyti vairavimo egzaminą reikia išmokti taisyklių, kurios visuotinai priimtose ir nekvestionuojamos. Jų reikia, kitaip negalėsime vairuoti, o jei jų nesilaikysime, sukelsime avariją. Tačiau vairavimo taisyklių mokėjimas ir jų laikymasis dar nereiškia, jog mokame kritiškai mąstyti. Kritiniam mąstymui faktinės žinios svarbios kaip pradinis atramos taškas. Pavyzdžiui, norint priimti geriausią sprendimą organizacijos ir jos narių naudai (antroji situacija), būtina turėti informacijos, kaip organizacija veikė iki šiol, kas pasiekta, ar organizacija dirba nuostolingai ir pan. Neturėdami informacijos, negalėsime svarstyti, analizuoti, vertinti, pasirinkti.

Spontaniškas, intuityvus mąstymas – kai veikiama ilgai nesvarstant ir negalvojant. Mąstant spontaniškai veikia instinktai, nuojauta, kalba patirtis, kas gali atsitikti įprastais atvejais. Pavyzdžiui, jei niaukiasi debesys ar pradeda lyti, mes slepiamės nuo lietaus, skleidžiame skėtį; jei vejasi piktas šuo, retai svarstome, ar jo geriau būtų palaukti, ar stovėti ir šauktis pagalbos, ar bėgti, ar ieškoti lazdos. Jei delstume, taptume pikto šuns aukomis. Arba jei vartininkas matydamas į vartus lekiantį kamuolį imtų svarstyti, koku greičiu skrieja kamuolys, bandytų apskaiciuoti jo greitį ir atstumą iki vartų, išanalizuo-tų visas galimas savo veiksmų alternatyvas ir rinktųsi geriausią, greičiausiai sulauktų į vartus įskriejančio kamuolio. Čia pateikiami pavyzdžiai, kai spontaniškas ir intuityvus mąstymas yra labai reikalingas ir tikslingas. Tačiau esama labai daug pavyzdžių, kai jis

mums kenkia. Pavyzdžiui, asmeniškai skaudžiai reaguojame į išsakytas nuomones, kitų mintis, nors kalbėtojas neturėjo jokių ketinimų įžeisti. Neišklausėme iki galo, neįsigiliname į žodžius, puolėme gintis arba ginčytis ir sukėlėme konfliktą. Laikome egzaminą, reikia atlikti užduotį kritiškai mąstant, tačiau tingime galvoti, svarstyti ar pasikliaudami tik intuicija, buvusiomis panašiomis situacijomis atliekame užduotį nemąstydami.

Yra mokslininkų, teigiančių, kad „gerai ištreniruotas“ kritinis mąstymas ilgainiui virsta tokiu įgūdžiu, kuris taikomas ilgai nesvarstant ir negalvojant, kartais spontaniškai. Tačiau negalima dėti lygybės ženklą tarp tokio mąstymo ir aukščiau pateiktų pavyzdžių. Kita vertus, jei mąstymas virsta mechaniniu veiksmu, jis jau nėra kritiškas arba jam kyla pavojus nebūti kritiškam.



Nekritinis mąstymas – tai:

- kritikavimas siekiant pašiepti, užgauti, išsakyti vienpusišką nuomonę;
- logiškais argumentais grįsti teiginiai, manipuliavimas savanaudiškumo tikslais;
- įsimenamos, pakartojamos, atgaminamos žinios, faktai;
- spontaniški sprendimai, priimti intuityviai, nemąstant, nesvarstant.



Prisiminkite atvejį, kai pasielgę spontaniškai, intuityviai to pasigailėjote.

Kodėl? Ką darytumėte kitaip?

Tai buvo

Manau, kad vertėjo

1.3. Kritinis mąstymas ir neformalusis ugdymas

Daugelyje pasaulio šalių kritinis mąstymas yra integrali formaliojo ugdymo programų dalis. Mokiniai, studentai, mokydamiesi ekonomikos, biologijos, filosofijos, kalbų ir kitų dalykų, mokosi nagrinėti sudėtingus ir įvairiapusiškus reiškinius keldami hipotezes, ieškodami problemas sąlygojančių priežasčių, jas analizuodami, vertindami ir darydami išvadas. Mokomasi argumentuotai pagrįsti savo samprotavimus ir reflektuoti atliekamus veiksmus. Neformaliajame ugdyme esama labai daug kritinio mąstymo ugdymo apraiškų, o dar daugiau neišnaudotų galimybių. Tačiau priešingai nei formaliajame ugdyme, čia kritinio mąstymo ugdymas sunkiau apčiuopiamas ir pavaizduojamas, nes

nėra formaliai patvirtintų ir privalomų programų. Tačiau jis labai lengvai atpažįstamas iš organizacijų formuluojamų strateginių ir veiklos tikslų, o dar labiau – iš pačios veiklos.

Pavyzdžiui, debatų klubų veikla mokyklose. Jų metodika taip pat turi kritinio mąstymo bruožų – mokiniai kelia klausimus, ieško informacijos pagrindimo, argumentuoja, gina savo nuomonę ir pan. Be to, daugelyje mokyklų vyksta projektinė veikla – tiriamos problemos, jų priežastys, siūlomos alternatyvos, ieškoma geriausio problemos sprendimo. Kritinės analizės rastume ir knygų ar skaitytojų klubo, mokyklų parlamentų, tarybų bei kitoje veikloje. Tokios jaunimo organizacijos kaip Lietuvos skautija ar Ateitininkų federacija siekia ugdyti savo narių vertybines nuostatas, gebėjimus ir socialinę atsakomybę remdamiesi principais, artimais kritinio mąstymo ugdymui. Tai – mokymasis iš patirties, aplinkos ir konteksto, ugdymas kiekvieno atskirai ir visų drauge, aktyvus veikimas kartu visuotinės gerovės labui ir pan.

Kodėl svarbus neformalusis ugdymas ir kodėl svarbus kritinis mąstymas neformaliajame ugdyme? Neformalusis ugdymas paremtas asmeniškumu kiekvieno vaiko, jaunuolio apsisprendimu dalyvauti arba nedalyvauti vienoje ar kitoje veikloje. Nėra privaloma sulaukus tam tikro amžiaus pasirinkti vieną ar kitą organizaciją. Kritinis mąstymas taip pat paremtas tuo pačiu *savanoriškumo principu*. Niekas negali priversti mąstyti ir elgtis kritiškai, jei aš pats to nenoriu. Asmuo pats renkasi požiūrį, poziciją, laikyseną, elgseną. Kritiškai mąstantys geba patys nuspręsti, kas ir kuo jiems asmeniškai vertinga (pvz.: informacija, veikla, nuomonė, asmuo ar asmenų grupė) ir kur link veda jų pasirinkimas. Nors ne visą laiką gyvenime galima rinktis (pvz.: gimimo ar gyvenamąją vietą, mokyklą ar klasę, studijų grupę ar darbo kolektyvą), tačiau patys galime spręsti, kaip elgtis konkrečioje erdvėje, vietoje ar situacijoje, kokio požiūrio laikytis. Kitas bendras principas – *prieinamumas*. Siekiama, kad neformalusis ugdymas būtų prieinamas kiekvienam – kad kiekvienas galėtų rinktis dalyvauti mėgstamoje veikloje tinkamoje vietoje ir tinkamu laiku, kad tiek kaimo, tiek miesto vaikai, priklausantys įvairiems socialiniams sluoksniams, turėtų lygias galimybes lavintis.

Kritinis mąstymas taip pat neturi nei amžiaus, nei socialinės padėties, nei kitokių apribojimų. Kritiškai mąstančių yra visuose žemynuose, turtingose ir skurdžiose, labiau ir mažiau išsilavinusiose šalyse, bendruomenėse, šeimose. Daroma pagrįsta išvada, kad tam tikru lygiu kritiškai mąstyti ir priimti kritiškus sprendimus gali kiekvienas, jei tam sudaromos tinkamos sąlygos. Neformalusis ugdymas visada individualus, nes paremtas asmeniniu pasirinkimu ir asmeninių poreikių tenkinimu. Juo siekiama sudaryti sąlygas kiekvienam žmogui atsiskleisti, atrasti savo talentus, išbandyti save. Kritinis mąstymas taip pat yra *asmeniškas veiksmas*. Jis prasideda nuo kiekvieno turimos individualios patirties, žinių, informacijos, aplinkos ir konteksto, kuriame gyvenama, poreikių ir galimybių. Kritiniu mąstymu siekiama atskleisti kiekvieno asmens gebėjimą mąstyti kritiškai ir priimti kritiškus sprendimus tam tikru lygiu.

Neformaliojo ugdymo aktualumas grindžiamas veiklomis, skirtomis socialinėms, kultūrinėms, asmeninėms, edukacinėms, profesinėms ir kitoms kompetencijoms ug-

dyti. Kitaip tariant, neformaliuoju ugdymu siekiama mokyti savarankiškai mąstyti, ugdytis įgūdžius ir taikyti juos asmeninėje, visuomeninėje ir profesinėje veikloje. Kritinio mąstymo ugdymas *nėra savitiksliis*. Juo taip pat siekiama ugdyti plačias kompetencijas, savarankišką ir nepriklausomą mąstymą, atvirumą naujai patirčiai, sąmoningumą, gebėjimą suprasti kintančią aplinką, susigaudyti sparčiai kintančiame pasaulyje ir formuoti atvirą pasauliui pasaulėžiūrą. Be to, kritinis mąstymas yra viena iš pamatinių demokratijos kūrimo sąlygų. Plačiąja prasme tai reiškia, kad nuo kritiškai mąstančių žmonių ir jų „kritinės masės“ priklauso, kokią visuomenę kuriame ir turime. Siaurąja prasme tai reiškia, kad kiekvienas asmeniškai kuria savo dabartį ir ateitį, t. y. planuoja, įgyvendina, vertina ir asmeniškai prisiima atsakomybę už savo pasirinkimo (taip pat ir mokymosi / ugdymosi) rezultatus.

Kaip konkrečiai veikia neformalusis ugdymas ir kritinis mąstymas?

Atspirties taškas abiejų tas pats – *patirtis*. Neformaliajame ugdyme labai svarbu, ką jau žinai, moki, gali, kokia tavo patirtis ir kur link tave ji veda. Vadinasi, nėra vieno teisingo ugdymo plano, nes kiekvienas asmeniškai planuoja savo augimą, tobulėjimą. Patirtis kritiniam mąstymui yra viso ugdymo proceso atrama. Pirmoji kritinio mąstymo ugdymo schemos pakopa – žadinimas – remiasi individualia kiekvieno patirtimi. Apgalvotas, kryptingas ugdymas prasideda ne nuo „aš jums papasakosiu....“, o nuo „tu papasakok man...“, t. y. nuo kiekvieno turimos patirties, kuri padeda parinkti tolesnio ugdymo kryptį ir būdą. Naujos žinios visuomet konstruojamos ant senųjų, jau turimų, pagrindo. Todėl geras ugdymas reiškia, kad atsižvelgiama į kiekvieno unikalias savybes, poreikius ir galimybes, nes tai vienintelis būdas jį paversti savu ir asmeniškai svarbiu.

Neformalusis ugdymas ir kritinis mąstymas veikia remdamiesi *atvirumo ir išankstinių nuostatų neturėjimo* principais. Tai reiškia – atvirumo naujai patirčiai, žinioms, iššūkiams. Iš anksto neteigiama – „aš tai jau žinau, girdėjau, patyriau“; „aš numanau, kuo visa tai baigsis“; „aš žinau, ką tu turi galvoje“. Neįmanoma įsiskverbti į kito mintis ir žinoti, ką jis mąsto, neįmanoma tiksliai nuspėti, kuo baigsis vienas ar kitas veiksmas to nepatyrus, niekada negali būti tikras, kaip susiklostys aplinkybės ir kur link nuves vienas ar kitas įvykis. Atvirumas padeda išvengti sustabarėjimo, neveiklumo, klišių kūrimo ir atveria daug naujų potyrių, galimybių. Kitas labai svarbus atvirumo aspektas – atvirumas pačiam sau. Tai reiškia laisvą minčių, idėjų (kartais ne visai aiškių ir tvirtų) reiškimą, nebijant, kad tave išjuoks, pasišaipys, nesupras, nebijant pasirodyti silpnam ar klystančiam. Kritiškiausiai mąstantys žmonės niekada nebijos pasakyti: „aš nežinau“, „aš nesuprantu“, „aš suklydau“, nes tokiu būdu jie demonstruoja atvirą ir sąžiningą mąstymą, nepripažįstantį apsimetinėjimo.

Kitas, kylantis iš jau aptartojo, principas – *veikimas drauge atviroje, nuoširdžiam bendravimui palankioje aplinkoje*. Neformalusis ugdymas pritraukia daug vaikų ir jaunimo kartais vien todėl, kad jiems gera ir jauku būti konkrečioje erdvėje, emocinėje ir fizinėje aplinkoje. Jiems nereikia konkuruoti, varžytis (nebent jie patys to nori), pasirodyti geresniems, gudresniems, pranašesniems, nes jie nelyginami ir nevertinami vieni kitų

atžvilgiu. Veikdami drauge jie ne konkuruoja, bet mokosi vieni iš kitų, tobulina žinias ir įgūdžius, padeda vieni kitiems pažinti pasaulį. Tas pat pasakytina ir apie kritinio mąstymo ugdymą. Kitiškai mąstyti gali tik jausdamasis saugus konkrečioje aplinkoje su konkrečiais žmonėmis. Saugumas reiškiasi nebijojimu atvirai ir nuoširdžiai veikti, būti saviimi, nesijausti nuolat lyginamu su kitais ir vertinamu. Tiek neformaliajam ugdymui, tiek kritiniam mąstymui labai svarbus įsivertinimas, silpnųjų ir tobulintinių, stipriųjų savybių pažinimas ir jų panaudojimas savo paties augimui. Kritinio mąstymo teorija ir praktika teigia, kad geriausiai mokomasi bendradarbiaujant, sąveikaujant su kitais, nes šio veiksmingo proceso metu išmokstama pasisakyti ir išklausti, vertinti skirtingus požiūrius, gerbti įvairias nuomones, vienu metu gauti daug ir skirtingos informacijos, pasidalyti darbais, imtis atsakomybės, mokomasi kurti kolektyvinį produktą / rezultatą.

Kitas siejantis principas – *praktinis veiklos pritaikymas*. Tiek neformaliajam, tiek kritinio mąstymo ugdymui svarbu, kad tai, ko mokomasi, būtų praktiškai pritaikoma, o dar geriau – pradėti nuo praktikos: bandyti, mėginti, eksperimentuoti. Tikriausiai greičiau išmokstama važiuoti dviračiu, pasistatyti palapinę, užkurti laužą bandant tai daryti nei skaitant instrukcijas, kaip tai daryti. Panašiai galima pasakyti apie kritinį mąstymą. Gali skaityti knygas, kaip lavinti mąstymą, bet greičiau ir veiksmingiau bandyti praktiškai atlikti užduotis, spręsti problemas, nagrinėti konkrečius atvejus ir pajusti, ką reiškia mąstyti kritiškai. Praktinės veiklos akcentavimas nereiškia, kad ignoruojama teorija. Tačiau ji lengviau suprantama tada, kai pirma susiduriame su praktiniais pavyzdžiais, juos išmėginame, o paskui teoriškai apibendriname, nagrinėjame, darome išvadas.

Refleksija – pats esmingiausias kritinio mąstymo bruožas. Ja laikome asmens gebėjimą įgytas žinias, išgyventą patirtį apmąstyti, siejant su buvusiu, ankstesne patirtimi, informacija, ir perteikti darant gilius, nepaviršutiniškus vertinimus, įžvalgas, pamąstymus. Išmoktos žinios, nauja informacija suasmeninama ir tampa naujai įgyta patirtimi. Neformaliajam ugdymui taip pat labai svarbi refleksija – tiek konkrečiam asmeniui, tiek organizacijai. „Ko aš / mes pasiekėme?“, „Ką naujo sužinojome?“, „Kaip tai pakeitė mūsų mintis, jausmus, poelgius?“, „Kur link tai veda?“ – tai klausimai, kurie verčia susimąstyti, objektyviai vertinti, prognozuoti, planuoti asmens ar organizacijos tobulėjimą.



Neformaliojo ir kritinio mąstymo ugdymo principai:

- savanoriškas dalyvavimas;
- visų norinčiųjų įtraukimas (prieinamumas);
- individualių poreikių tenkinimas ir polinkių lavinimas;
- visuomeniškai svarbių kompetencijų ugdymas;
- mokomasi iš savo ir kitų patirties;
- veikiama drauge grupėje, atviroje ir laisvoje aplinkoje;
- ugdomasi praktiškai veikiant (teorija – per praktiką);
- asmens, grupės, organizacijos veikla apmąstoma, reflektuojama.



Pamąstyk ir parašyk, kodėl tau patinka (nepatinka) būti būrelyje, organizacijoje:

Man patinka / nepatinka, nes

Pasikalbėk su kitais, ką jie mano. Sudarykite bendrą sąrašą:

Mums patinka, nes

Mums nepatinka, nes

Ką jums sako („kalba“) šis sąrašas? Kokias išvadas galite padaryti?

1.4. Kritinio mąstymo ugdymo procesas ir schema

Kaip jau supratote, norint ugdyti, puoselėti kritinį mąstymą, neužtenka vien žinių, informacijos įsiminimo ir atgaminimo. Reikia mokytis jį taikyti praktiškai. Esama įvairių metodikų, kaip tai daryti. Šioje programoje pristatysime nesudėtingą ir daugumoje situacijų pritaikomą *kritinio mąstymo ugdymo struktūrą – triapakopę schemą*. Šios schemos pagrindu tapo moksliskai pagrįsta ir praktiškai išbandyta nuostata, kad visiems vaikams ir jaunuoliams būdingas noras pažinti pasaulį. Visi, nepaisant amžiaus, geba nagrinėti rimtus klausimus bei formuluoti kūrybiškas idėjas tam tikru lygiu, jei remiamasi jų poreikiais, polinkiais ir patirtimi. Todėl pirmoji ugdymo pakopa vadinama *žadiniu* (angl. *evocation*), o tai reiškia, kad bet kokia neformaliojo ugdymo veikla prasideda nuo mokinių ankstesnės, turimos patirties ir žinių, sudarančių prielaidas susieti seną ir naują, išbandytą ir naujai patiriamą. Žadinimo pakopos metu pasitikrinamos turimos žinios ir įsitikinimai, kuriamas pagrindas naujai informacijai priimti ir suprasti. Taip pat žadinamas domėjimasis nauja veikla (pvz.: „Įdomu, kodėl parūpo, ką aš žinau apie roplius / vaistinguosius augalus / miškininkų ar gaisrininkų darbą?“, „Kaip tai susiję su tuo, ką ketiname daryti?“, „Įdomu, kas dabar bus?..“), vaikai ir jaunuoliai aktyviai įsitraukia į bet kokią naują veiklą, išlaikomas natūralus susidomėjimas. Įsivaizduokite tokią situaciją:



Komandoms skiriama užduotis – iš kokteilio šiaudelių pastatyti kuo aukštesnį bokštą. Taisyklės – bokštas turi būti sudarytas iš plastikinių kokteilio šiaudelių. Šiaudelius galima pjaustyti, smeigtukus – naudoti sutvirtinimui. Du šiaudelius jungti gali tik vienas smeigtukas. Kitomis medžiagomis naudotis neleidžiama. Bokšto viršus turi išlaikyti dėžutę. Bokštas privalo būti mažiausiai 20 cm aukščio ir turi išlaikyti 250 g svorį. Pirmajame etape dėžutės paeiliui bus padėtos ant kiekvieno bokšto. Bokštas turi išlaikyti dėžutę 10 sekundžių. Visi bokštai, išlaikę vieno etapo testą, patenka į kitą turą. Kiekviename etape krūvis didės. Kiekvienas bokštas vertinamas pagal aukštį (matuojama centimetrais) ir tai, kokį didžiausią krūvį išlaikė (matuojama gramais). Tarp turų bokštų taisyti negalima. Užduočiai skiriamas pusvalandis.

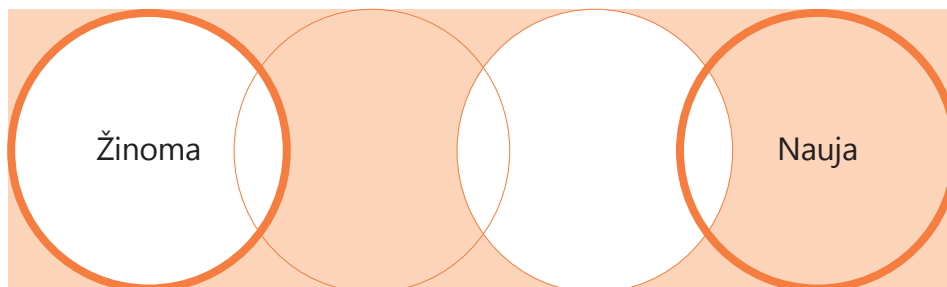
Kaip šią užduotį atliks komandos, priklauso nuo užduoties tikslo. Esame ją atlikę su įvairiomis komandomis, norėdami patikrinti kritinio mąstymo įgūdžius bendradarbiaujant. Pavyzdžiui, komanda X iškart skubiai imasi darbo. Vieni pjausto šiaudelius, kiti renka smeigtukus, dar kiti imasi „reguliuoti“ procesą: „Kirpti reikia taip!“, „Pagrindas per siauras, neatlaikys!“, „Duokš, aš greičiau padarysiu!“

Komanda Y neskuba pradėti darbo. Jos nariai svarsto: „Ką mes žinome apie bokštų ar panašių statinių statybą?“, „Ar kas nors iš mūsų yra ką nors panašaus darę anksčiau?“, „Kas yra svarbiausia?“, „Kokiais principais vadovaujamasi?“, „Ar tai galioja mūsų atveju?“, „Kokių medžiagų turime?..“ 5 minutes pasitarę komandos nariai pradeda darbą.

Viena situacija ir du jos sprendimo būdai. „Bokšto“ statytojai iš komandos X energingai puola vykdyti užduoties, tačiau jiems nesiseka sklandžiai su ja susidoroti. Tuo tarpu komanda Y nepuola strimgalviais, pradeda nuo situacijos išsiaiškinimo – ką apie šį darbą žino, kokios patirties turi, kaip galima geriau pasinaudoti turimomis žiniomis, ir tik pakalbėję imasi užduoties. Y komanda pirmoji pastatė bokštą, atitinkantį užduoties reikalavimus.

Taigi bet kokią užduotį galima pradėti mąstant arba nemąstant apie jau turimą patirtį. Tai nereiškia, kad bet kokia patirtis gali būti pritaikoma konkrečioje situacijoje, bet ja dalijamasi, ji nagrinėjama ir vertinama atsižvelgus į esamą situaciją. Tai daryti verta dėl jau minėtų priežasčių – susidomėjimo, įsitraukimo, pasijautimo lygiaverčiu komandos nariu, kurio mintys lygiai taip pat svarbios kaip ir kitų, prisidėjimo prie bendro rezultato.

„Bokšto“ statybos procesas – tai naujo turinio arba *prasmės suvokimas* per veiklą. Tai antrasis kritinio mąstymo ugdymo etapas, kurio metu ne tik išlaikomas susidomėjimas, stiprinamas dėmesys, pažįstamas naujas turinys, bet ir skatinamas gilus ir prasmingas jo nagrinėjimas. Juk svarbu darbą atlikti ne per kuo trumpiausią laiką, bet kokybiškai. O norint jį atlikti pagal užduoties reikalavimus, reikia įsisąmoninti šiaudelių bokšto subtilybes – dirbti mąstant. Siejant jau turimą informaciją su nauja, sukurama prasmė (1.1 pav.).

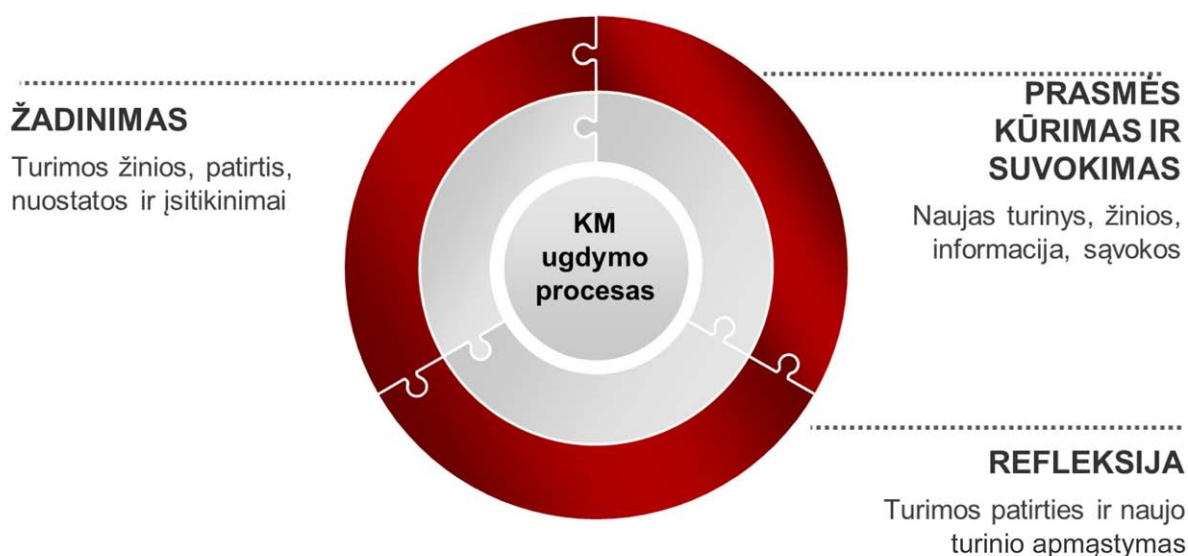


1.1 pav. Prasmės suvokimas siejant turimą informaciją su nauja

Ir galiausiai *apmąstymo pakopoje* reflektuojamas naujas turinys, idėjos, sąvokos jas persakant, perteikiant savais žodžiais, kuriant naujas formas. Taip formuojama autentiška nuomonė ir supratimas apie įvairius reiškinius.

„Bokšto“ statybos ne kartą išbandytos įvairiose jaunimo ir suaugusiųjų auditorijose. Kartais buvo sakoma, kad iš pradžių užduotis pasirodė linksma arba kvaila, nerimta arba lengva, o kartais – neįvykdoma. Tačiau pats procesas bemaž visuomet vykdavo panašiai. Tie, kurie dalijosi patirtimi, žiniomis, supratimu, bandė ieškoti analogijų, tarėsi, klausėsi vieni kitų, aptarinėjo eigą, numatydami galimus variantus ir visus išbandydami, dažniausiai atlikdavo užduotį iki galo. O tie, kurie kibdavo į darbą nepasitarę, arba susipykdavo, arba komanda iširdavo, ir beveik visais atvejais tinkamai atlikti užduoties nepavykdavo. „Bokšto“ statytojai yra sakę, kad suprato, jog bet kokie užduočiai atlikti reikalingi visi komandos nariai. Dirbdami apgalvotai, pasinaudodami kiekvieno patirtimi ir gebėjimais, palaikydami ir padrąsindami vieni kitus, gali atlikti net sunkiausią užduotį.

Kritinio mąstymo ugdymo procesas niekada nėra baigtinis, nes visada randasi naujos informacijos, o kartu ir patirties, kurią reikia apmąstyti (1.2 pav.). Pabrėžtini du svarbūs šio „rato“ aspektai – asmeninė patirtis bei žinios kaip išeities taškas ir refleksija – apimanti tiek turėtą, tiek naujai įgytą patirtį, žinias. Kai mokomasi naujas žinias siejant su turimomis, lengviau ir giliau įsisąmoninamos naujos idėjos, reiškiniai, procesai. Tuomet jie priimami kaip savi, o ne primesti iš šalies, nes mokomasi susidomėjus, įsitraukus, atsakingai ir giliai mąstant.



1.2 pav. Kritinio mąstymo ugdymo schema

„Kritiškai mąstantieji atviresni naujoms idėjoms ir įtakai, kurias galima produktyviai susieti su esamomis schemomis. Galiausiai kritiškai mąstantieji geba lengviau sieti idėjas ir informaciją, nes pradeda nuo pažįstamų ir savaime aiškių pagrindinių žinių. Suvokdami savo žinias, jie gali geriau jas panaudoti sprenddami problemas, formuodami nuomones ir kurdami naujas idėjas“ (Meredith ir kt., 1997, p. 27).



Kritinio mąstymo ugdymo procesą galima pavaizduoti ir kaip klausimų ratą:

ŽADINIMAS: Ką aš apie tai žinau, manau, kokias man tai sukelia asociacijas ir pan.

PRASMĖS SUVOKIMAS: Kaip nauja informacija dera su turima? Ką ji man sako?

REFLEKSIJA: Ką dabar aš apie tai galvoju? Kaip pakito mano supratimas?

Kritinio mąstymo ugdymo schemą iliustruosime dar vienu ne kartą išbandytu „Žurnalistinio tyrimo“ pavyzdžiu, kuris taip pat buvo atliekamas ir su mokinių bei jaunimo organizacijomis.



Žurnalistinis tyrimas. Skiriama užduotis parengti intriguojantį, netikėtą, įtraukiantį reportažą iš „įvykio vietos“ (skautų ar ateitininkų stovyklos, mokyklos parlamento susirinkimo, keliautojų klubo žygio ir pan.), siekiant atskleisti veiklos „virtuvę“ (tai, kas ne visų matoma).

Žadinimas. Rengdamiesi užduočiai prisiminkite kokį nors reportažą, padariusį jums įspūdį:

Prisimename ir įsidėmėjome, nes

Mums patiko, kad

Tačiau jei būtume reportažo dalyviai, mes norėtume / nenorėtume, kad

Apie įvykį žinome / nežinome

Norėtume sužinoti / pranešti kitiems

Kaip aš / mes turime pasirengti?

Prasmės suvokimas. Dabar jau esate pasirėngę žurnalistiniam tyrimui. Vykite į „įvykio vietą“ rinkti informacijos. Neužmirškite, kad ieškodami intrigos ir kalbindami dalyvius turite būti mandagūs. Neužmirškite pirma paprašyti leidimo, atsiklausti, ar galite filmuoti, fotografuoti (o gal reikia tėvų sutikimo – tai būtina prisiminti pasirėngimo etape). Kalbindami dalyvius sekite pašnekovų mintis, stenkitės suprasti, įsigilinti, o jei nesuprantate, patys nedarykite išvadų, o klauskite siekdami išsiaiškinti. Nesiremkite viena nuomone. Apklauskite kuo daugiau ir įvairesnių pašnekovų. Tai padės į įvykį, reiškinį pažvelgti iš įvairių perspektyvų. Vartokite tokius posakius:

Norėtume sužinoti, paklausti

Mums įdomu, ar

Ar teisingai jus supratome, kad

Jūs manote, kad, o ką mano kiti

Kodėl jūs teigiate

Jūsų draugai turi kitą nuomonę. Kuo tai paaiškintumėte?

Kuo pagrįsta jūsų nuomonė apie

Kuo remdamiesi darote išvadas, kad

Refleksija. Parengę reportažą, dar kartą gerai peržiūrėkite visą medžiagą. Gal ko nesupratote, neišsiaiškinote. Prieš rengdami galutinį variantą ir jį viešindami, būtinai parodykite įvykio dalyviams. Jei jie su kuo nors nesutiks, neturite teisės to viešinti. Kartu aptarkite reportažą:

Ką supratote jūs?

Kaip save, savo organizaciją kitų akimis pamatė reportažo dalyviai?

Ką jums visiems davė ši patirtis?

Ko iš jos pasimokėte?

Ką darytumėte kitaip ir kodėl?

Kokia pagrindinė reportažo žinia?

Naudojantis kritinio mąstymo ugdymo schema tirti galima daug ką – sukaupę kitų medžiagą, gamtos pasaulį, žmonių ir organizacijų istorijas, prisiminimus, vaizdinę medžiagą ir pan. Atliekant tyrimą galima dirbti mažesnėse ar didesnėse grupėse, pasiskirsčius vaidmenimis ir atsakomybe. Bandant šią mokomąją medžiagą tyrimas atliktas grupėmis, tačiau jį galima atlikti ir individualiai. Ši veikla padeda geriau suprasti problemas, temas, reiškinius, formuoja tikrų tyrėjų įgūdžius, o darbas drauge – teikia galimybių mokytis vieniems iš kitų, efektyviau ir greičiau spręsti kilusias problemas, padedant kitiems suvokti ir atskleisti savo stipriąsias ir tobulintinas savybes.

Atliekant šią ir panašias veiklas, labai svarbu:

- **Laikas.** Žadinimo pakopai skirkite jo pakankamai, nes tik gerai apmąstę turimą savo ir kitų patirtį tinkamai pasirengsite „tyrimui“ – žinosite, kas jums patrauklu, patinka ar nepatinka; kokios informacijos turite, o kokios stokoja; kokią žinią ir kaip norite perteikti kitiems; kokių turite priemonių; kaip galite pasinaudoti atskirų grupės narių patirtimi ir visos grupės „išmintimi“.
- **Pagarba įvairovei.** Surinkite kuo daugiau ir įvairesnės informacijos, atskleidžiančios skirtingas to paties reiškinio ypatybes, įvairias nuomones, požiūrius.
- **Refleksija.** Žinia / idėja perteikiama reflektuojant, bet pernelyg laisvai neinterpretuojama, kad nebūtų iškraipoma esmė.
- **Intelektinis kuklumas.** Nesistenkite pasirodyti patys užgoždami žinią, kurią norite perduoti.
- **Bendradarbiavimas.** Parodykite, ko išmokote, ką sužinojote, supratote kitų ir bendro darbo dėka.



Šiame skyriuje pristatėme kritinio mąstymo sampratą: aptarėme, kas yra, o kas nėra kritinis mąstymas, apibrėžėme, kokios sampratos laikysimės šioje mokykloje medžiagoje; išryškinome neformaliojo ir kritinio mąstymo ugdymo bendruosius principus bei pateikėme pavyzdžių, padėsiančių kryptingai ir nuosekliai ugdyti kritinį mąstymą naudojant tripakopę žadinimo – prasmės suvokimo – refleksijos ugdymo schemą neformaliojo švietimo veiklose.

2. KAIP TAMPAMA KRITIŠKAI MĄSTANČIU ŽMOGUMI: SAVOJO MĄSTYMO PAŽINIMAS IR TOBULINIMAS

Šiame skyriuje aptarsime, kodėl svarbu ugdyti savąjį mąstymą, kokias savojo mąstymo savybes privalome tobulinti, o kokių turime atsisakyti, kad taptume dorai ir sąžiningai mąstančiais žmonėmis; taip pat paanalizuosime, kaip pažinti ir tobulinti mąstymą.

2.1. Kodėl reikia rūpintis savojo mąstymo kokybe



Perskaitykite šiuos su mąstymu susijusius posakius:

- Jei nemąstysi pats, už tave mąstys kiti.
- Būk atviro proto, bet ne tiek, kad iškristų smegenys.

Pasikalbėkite su šalia jūsų sėdinčiu mokymų dalyviu:

- Paaiškinkite savais žodžiais, kaip suprantate šiuos posakius.
- Ar sutinkate su šiomis mintimis? Kodėl?
- Prisiminkite ar sugalvokite situaciją, kurioje šiuos posakius tikėtų pavartoti.

Mąstymo kokybė – viena reikšmingiausių savybių, lemiančių viso gyvenimo kokybę. Kas mes esame, kokie esame, ką veikiamo, kaip jaučiamės, kokį gyvenimą gyvename – labai priklauso nuo mūsų mąstymo. Mąstymas padeda geriau suprasti pasaulį, kuriame gyvename, ir savo vidinį pasaulį, savo reakcijas, poreikius, elgesio motyvus. Nuo šio supratimo priklauso mūsų sprendimai ir pasirinkimai, o nuo jų – mūsų pačių ir kitų gerovė.

Turime galimybę tapti laisvais, atsakingai savo gyvenimą kuriančiais žmonėmis, nes nuolat *galime rinktis* – kuo tikėti, kokių įsitikinimų laikytis, kokiomis vertybėmis vadovautis, kaip elgtis, reaguoti. Kai pripažįstame, kad už pasirinkimus esame atsakingi mes patys, kyla poreikis stropiai tirti, kuo tikėti, o kuo ne. Čia reikalingas kritinis mąstymas. Todėl, pavyzdžiui, atsidūrę įtikinėjimo situacijoje turėtume savęs paklausti: „Kas iš tikrųjų vyksta šioje situacijoje?“, „Kokių tikslų siekia kalbėtojas? Kokia informacija remiasi? Kokiomis prielaidomis vadovaujasi?“, „Kur tai veda, kokios galimos siūlymo pasekmės mano ir kitų gyvenimui?“

Šis nuolatinis vidinis klausinėjimas nėra savaime suprantamas reiškinys, tai taip pat apsisprendimo dalykas – apsisprendimo pažinti ir tobulinti savąjį mąstymą. Daugybė žmonių gyvena neįsisąmoninę savojo mąstymo, kai kurie naudojami savo mąstymu ir kitų nesąmoningumu siekdami savanaudiškų tikslų ir tik nedaugelis savąjį mąstymą suvokia kaip svarbią priemonę pačiam tobulėti ir kurti bendrą gerovę. Pagal sąmoningumo lygį R. Paulas ir L. Elder (2012) skiria tris žmonių tipus: nekritiškus asmenis, įgudsius manipuliuotojus ir dorai, sąžiningai mąstančius žmones.

Nekritiškų asmenų grupę, autorių teigimu, sudaro didžioji žmonių dauguma. Šiems žmonėms būdingas labai menkas sąmoningumas. Jų protai – neįsisąmonintų aplinkos ir asmeninių jėgų rezultatas, kurio jie nesupranta ir negali kontroliuoti. Jie nesirenka, kuo tikėti, ką laikyti tiesa, jų įsitikinimus už juos pačius jiems net neįtariant, kad tai vyksta, formuoja kiti ir padaro priklausomus.

Nekritiškų žmonių įsitikinimai dažniausiai šališki ir grįsti išankstinėmis nuostatomis. Kai jų įsitikinimais, kad ir labai nepagrįstais, suabejojama, šie žmonės jaučiasi įžeisti ir asmeniškai puolami. Jausdami grėsmę jie ima protauti vaikiškai, savo įsitikinimus grindžia labai plačiais apibendrinimais ir pereina į emocines kontratakas, o jų įsitikinimais abejojančius žmones laiko netolerantiškais. Jie piktinasi, kai su jais nesutinka, nori būti nuolat palaikomi ir jaustis reikšmingi. Pasaulis jiems atrodo juodas arba baltas, jie neturi supratimo, kad esama niuansų, subtilių skirtumų. Jie pageidauja, kad jiems būtų pasakyta, kas yra gėris, o kas – blogis. Save jie tapatina su gėrio stovykla, o oponentus – su blogio; jie nori, kad visos problemos būtų sprendžiamos paprastai, jiems gerai pažįstamais būdais. Jiems daro įspūdį autoritetai, galia, įžymybės. Jie nori būti valdomi ir kontroliuojami, svarbiausia, kad nuolat sulauktų patvirtinimo, kokie jie puikūs ir koks teisingas jų požiūris.

Nekritiškų žmonių mąstymas stereotipiškas, paviršutiniškas, jie linkę viską supaprastinti, daryti plačius apibendrinimus, vadovaujasi iliuzijomis. Jų veiklos motyvai dažnai susiję su iracionalia baime ir prisirišimu, savimeile ir pavydu, intelektine arogancija ir silpnu, naiviu protavimu. Visi šie dalykai tampa jų tapatybės dalimi, padaro juos lengvai valdomus ir kontroliuojamus. Žmogaus vidinės galios laisvai ir atsakingai kurti savo gyvenimą, įprasminti jį siekiant bendros gerovės lieka neišnaudotos.

Igudę manipuliuotojai sudaro daug mažesnę žmonių grupę. Tai manipuliacinio ir kontrolės meną įvaldę žmonės. Pagrindinis jų siekis – tenkinti savo interesus nepaisant, kaip tai veikia kitų žmonių gyvenimą. Nuo nekritiškai mąstančių žmonių jie skiriasi tuo, kad yra įvaldę įtikinėjimo retoriką. Paprastai jie pasiekia didesnės išorinės sėkmės, užima aukštesnes pozicijas ir santykiuose su kitais žmonėmis dominuoja. Jiems nerūpi bendrų vertybių kūrimas, svarbiausia – asmeniniai tikslai, tačiau jų siekdami visada manipuliuoja vertybėmis žmonių, kuriuos siekia valdyti.

Manipuliuotojai siekia daryti įtaką kitų žmonių įsitikinimams ir žino, kaip tuos žmones padaryti pažeidžiamus, kad jais galima būtų manipuliuoti. Siekdami kontroliuoti kitų mąstymą jie kontroliuoja informacijos pateikimo būdus. Jie pasistengia, kad tam

tikra informacija ir tam tikri požiūriai nebūtų išgirsti. „Racionalumo“ priemonės jie pasi-
telkia norėdami sukurti objektyvumo ir pagrįstumo regimybę.

Paprastai manipuliuotojai nėra įžvalgūs konspiratoriai. Žmonės, turintys gerą „etinę“
klausą, gebantys socialiai atsakingai mąstyti, greitai atpažįsta manipuliuotojų vienapusį,
į save nukreiptą mąstymą ir jų socialines, psichologines bei intelektines manipuliacijas.
Manipuliuotojai iš esmės yra savo propagandos ir naudojamų priemonių aukos. Trum-
paregės vizijos, negebėjimas kritiškai vertinti savo iliuzijų dažnai nesibaigia trokštamais
rezultatais, dar skaudesnė – iššvaistyta autentiško ir prasmingo gyvenimo, autentiškų
santykių su kitais galimybė.

Dorai, sąžiningai mąstantys žmonės sudaro trečiąją kritiškai mąstančių žmonių gru-
pę. Ši grupė pati mažiausia. Tai įgudę mąstytojai, vengiantys naudotis savo gebėjimais
tam, kad įgytų pranašumą prieš kitus. Šie žmonės apdovanoti kritine mintimi, sąžiningu
mąstymu, savižina ir nuoširdžiu troškimu kurti bendrą gerovę. Jie pakankamai sąmo-
ningi, kad atpažintų, kaip manipuluojama žmonių prigimtimi ir retorika siekiant egois-
tinių tikslų. Jie pažįsta masinės visuomenės fenomeną, įtikinėjimo ir socialinės kontrolės
technologijas. Jie per daug įžvalgūs, kad jais būtų galima manipuluoti, ir per dori, kad
piktnaudžiautų manipuliacijomis kitais.

Šie dorai mąstantys žmonės siekia suprasti kuo platesnį požiūrių spektrą. Jie nori
viešos diskusijos, kurioje būtų išsakomi ne tik vyraujantys, bet ir kiti požiūriai. Jie geba
pripažinti ne tik bendraminčių, bet ir kitaip mąstančių argumentų svarumą. Jie vienodai
reiklūs ne tik kitų, bet ir savo pačių įrodinėjimui. Jie vienodai reikliai kvestionuoja ne tik
kitų, bet ir savo tikslus, požiūrius, įrodymus, išvadas, pasekmes. Kitaip tariant, jie kelia
tokius pat reikalavimus ir taiko tuos pačius kriterijus savo, bendraminčių ir kitaip ma-
nančių žmonių mąstymui.

Šie žmonės turi geresnio pasaulio viziją ir realų supratimą, kokia iš tikrųjų yra realy-
bė. Jie praktiškai veikia, kad nuolat būtų kelyje link to, kaip *viskas turėtų būti*. Jie jau yra
supratę, kad iš prigimties žmogus linkęs susitelkti į save, savo norus, rūpesčius, troški-
mus ir kad tik sąmoningai įsipareigojus įveikti savąjį egocentrizmą galima tapti dorai,
sąžiningai mąstančiu žmogumi.



Dorai mąstantys žmonės

Nuolatinės pastangos siekti sąžiningo mąstymo atveria galimybę gyventi dinamišką
gyvenimą, nes tokie žmonės intensyviau ir sąmoningiau naudojami gyvenimo teikia-
momis mokymosi galimybėmis, jie nuolat tampa tuo, kuo pasirenka tapti. Jų gyveni-
mas autentiškas ir darnus, nes grįstas savo pasirinkimu ir įsitikinimais, prasmingas, nes
orientuotas į tikrus, atvirus ir nesavanaudiškus santykius su kitais žmonėmis.

Taigi galime rinktis, kuriai žmonių kategorijai norime priklausyti. Nuo to labai pri-
klauso, kas bus mūsų gyvenimo scenarijų autoriai, režisieriai ir aktoriai.

**Pamąstykite ir kartu su grupe aptarkite:**

- Kokie pavojai gresia visuomenei, kurios didesnę dalį sudaro nekritiški asmenys?
- Kas, jūsų nuomone, iš visuomenei gerai žinomų žmonių yra įgudusio manipuliuotojo, o kas – dorai, sąžiningai mąstančio žmogaus pavyzdys? Savo vertinimą argumentuokite.
- Prisiminkite keletą gyvenimo epizodų, kai jums nepavyko būti pakankamai kritiškam arba nešališkam. Kaip elgtumėtės šiandien atsidūrę panašioje situacijoje? Prisiminkite ir tuos atvejus, kai pasielgėte kaip dorai, sąžiningai mąstantis žmogus? Kaip tada jautėtės? Ar buvo lengva taip pasielgti?*

Prisiminkite situaciją, kai kas nors siekė jums manipuliuoti, norėdamas padaryti kažką, kas neatitinka jūsų interesų. Užbaikite teiginius:

Situacija buvo tokia

Asmuo X bandė manimi manipuliuoti

Tuo metu argumentai atrodė / neatrodė tinkami, nes

Dabar aš suprantu, kad tas žmogus mėgino manimi manipuliuoti, nes

Aš manau, kad tikroji priežastis, kodėl jis norėjo, kad aš sutikčiau su jo argumentais, buvo

* Šią užduotį rekomenduojama atlikti tik tais atvejais, kai mokymų dalyviai gerai pažįstami.

2.2. Kokius mąstymo įpročius puoselėja ir kokių vengia kritiškai mąstantis žmogus

Įprasta manyti, kad kritiškai mąstyti reiškia gebėti logiškai ir pagrįstai argumentuoti. Tačiau, kritinio mąstymo ekspertų R. Paulo ir L. Elder (2012) nuomone, tapti dorai, sąžiningai mąstančiu žmogumi to nepakanka.

**Brandžiam, stipriam kritiniam mąstymui būdingos šios savybės:**

- intelektinis kuklumas;
- intelektinė drąsa;
- intelektinis empatiškumas;
- intelektinis savarankiškumas;
- intelektinis vientisumas;
- intelektinis atkaklumas;
- pasitikėjimas pagrįstumu.

Intelektinis kuklumas. Intelektualiai kuklus žmogus geba pripažinti ir atpažinti įgimtą egocentrizmą, polinkį į šališką mąstymą, išankstines nuostatas, galimą požiūrio, žinių ribotumą ir nuoširdžiai stengiasi šių dalykų vengti. Intelektinio kuklumo priešingybė – intelektualinė arogancija. Savo intelektualinę aroganciją rodome tada, kai manome žiną už kitus daugiau, kai manome ar dedamės žiną tai, ko iš tikrųjų nežinome, kai mūsų pačių požiūris atrodo teisingas ir nekvestionuojamas. „Ką aš iš tikrųjų žinau (apie save, situaciją, kitą asmenį, pasaulio įvykius)?“, „Kaip šališkumas ir išankstinės nuostatos veikia mano mąstymą?“, „Kaip įsitikinimai, kuriuos aš priėmiau nepakankamai kritiškai, neleidžia man išvelgti tikrosios esmės?“ – tai klausimai, kurie gali padėti įveikti polinkį į intelektualinę aroganciją.

Intelektinė drąsa. Turėti intelektualinės drąsos reiškia atvirai analizuoti idėjas net ir tais atvejais, kai tai gali būti sunku ir skausminga. Svarbu suprasti, kad kai kurios idėjos, kurias visuomenė laiko pavojaingomis ir absurdiškomis, gali būti racionaliai pagrindžiamos, o tos, kurias stengiamasi įteigti, – neteisingos ar klaidinančios. Stokodami intelektualinės drąsos, bijome rimtai svarstyti idėjas, kurios konfliktuoja su mūsų turimais įsitikinimais, nes laikome jas pavojaingomis: jas pripažinę turėtume rimtai padirbėti patys su savimi. Todėl ir vengiame kvestionuoti savo pačių įsitikinimų pagrįstumą, o požiūrius, kurie prieštarauja mūsų įsitikinimams, esame linkę nepagrįstai nuvertinti, kad galėtume juos atmesti. Kartais baiminamės būti atstumti dėl savo įsitikinimų, kurie neatitinka grupės, kuriai priklausome, požiūrio. Abi intelektualinės baimės formos atima iš mūsų galimybę teisingai suprasti savo ir kitų įsitikinimus. „Kaip dažnai aš pergalvoju įsitikinimus, įgytus vaikystėje?“, „Kaip dažnai aš abejoju savo įsitikinimais, kai turiu įrodymų, kad jie nepagrįsti?“, „Kaip dažnai aš išsakau savo požiūrį, kai jis nesutampa su daugumos požiūriu?“ Tokius klausimus užduoda sau žmonės, norėdami patikrinti savo intelektualinę drąsą.

Intelektinė empatija. Šis mąstymo bruožas suprantamas kaip nuoširdus noras ir gebėjimas suprasti kito mąstymą, jo mąstymo prielaidas, argumentus. Tai reikalauja tam tikro jautrumo siekiant suprasti situacijas ir kontekstus, kuriuose formavosi ir brendo kitų žmonių mąstymas. Intelektinė empatija išsiugdoma nelengvai, nes labai sunku nugalėti savo egocentrizmą. Tačiau sąžiningas ir nešališkas mąstymas be intelektualinės empatijos sunkiai įmanomas. Jei neišmoksime suprasti kitų žmonių požiūrių, negalėsime jų teisingai įvertinti.

Intelektinis savarankiškumas. Savarankiškai mąstantys žmonės yra nepriklausomi nuo kitų, kai sprendžia, kuo tikėti ir ką atmesti. Formuodami savo įsitikinimus jie nepriima pasyviai kitų žmonių įsitikinimų, jie siekia įvertinti visus autoritetingus tvirtinimus, tradicijas ir praktikas, kuriuos kiti priima nekvestionuodami. Tačiau tokie žmonės nėra užsispyrę ar uždari kitų siūlomoms idėjoms. Jie atviri pagrįstiems požiūriams, jie priima vertingas idėjas net ir tais atvejais, kai visuomenė, kurioje jie gyvena, tų idėjų nelaiko vertingomis. Jie laisvai pasirenka vertybes, kuriomis grindžia savo gyvenimą. Savarankiškai mąstantys žmonės nuolat rūpinasi savo mąstymo tobulinimu.

Ugdytis *intelektinį savarankiškumą* nėra lengva, nes daugelis institucijų, tarp jų mokykla ir žiniasklaida, dažnai skatina gana konformistinį mąstymą. Daugybė žmonių nesusimąstydami perima jiems tiesiogiai ar netiesiogiai siūlomas vertybes ir socialinio elgesio taisykles. Neįgijus intelektualinio savarankiškumo neįmanoma tapti sąžiningai, nešališkai mąstančiu žmogumi. Kai stokojame intelektualinio savarankiškumo, esame arba lengvai įtikinami, nes neatpažįstame manipuliacijų ar propagandos, arba iškreipiame kitų požiūrius, nes stengiamės juos priderinti prie nekritiškai perimtos įsitikinimų sistemos. O sąžiningas, nešališkas mąstymas pirmiausia reikalauja gebėti mąstyti paisant požiūrių įvairovės.

Intelektinis vientisumas. Tai reiškia, kad savo mąstymui turime stengtis kelti tuos pačius reikalavimus, kokius keliame ir kitiems. Jei iš oponentų reikalaujame pagrįsto mąstymo, to turime reikalauti ir iš savęs. Turime nuoširdžiai siekti atpažinti tas situacijas, kai mąstydami ar veikdami esame nenuoseklūs, kai, pavyzdžiui, deklaruojame tam tikrus įsitikinimus, tačiau jais nesivadovaujame praktiškai veikdami.

Intelektinis atkaklumas. Jis suprantamas kaip nusiteikimas ir gebėjimas nepasiduoti, ištvermingai veikti susidūrus su intelektualiais iššūkiais nepaisant jų sudėtingumo ir sukeliamų nemalonių emocijų (frustracijos). Intelektualiai atkaklūs žmonės supranta, kad kruopštas ir metodiškas sudėtingo klausimo nagrinėjimas daug naudingesnis nei skubotų išvadų darymas, jie geba tvirtai laikytis disciplinuoto mąstymo principų, nepasiduoti pirmiesiems įspūdžiams, vengti paviršutiniškų atsakymų. Jie turi aiškų supratimą, kad gilesnis supratimas ir įžvalgos reikalauja daugiau laiko, kad gali tekti įveikti sumaištį ir ieškoti atsakymų į nenumatytus klausimus. Siekiant tapti dorai ir sąžiningai mąstančiu žmogumi būtina ugdytis ir intelektualinį atkaklumą. Kitų požiūrio supratimas reikalauja intelektualinio darbo. Kitų žmonių požiūriai skiriasi nuo mūsų, todėl reikia pastangų, kad suprastume, kokia informacija remiasi šie žmonės, kaip tą informaciją interpretuoja, ko jie siekia, kaip supranta pasaulį.

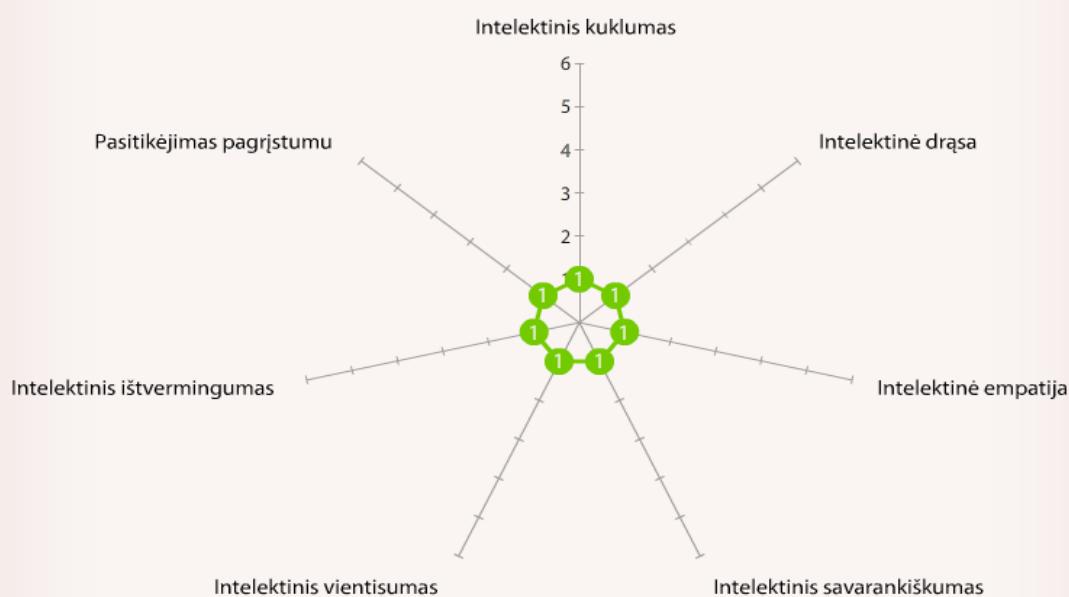
Pasitikėjimas pagrįstumu. Dorai, sąžiningai mąstantys žmonės pasitiki įrodymais ir vertina juos kaip priemonę tiesai rasti. Jie tiki, kad atskirų žmonių ir žmonijos interesų sėkmingiausiai paisoma tada, kai sudaroma galimybė laisvai svarstyti ir pateikti įrodymus, kai žmonės drąsinami daryti išvadas remiantis savo mąstymo galiomis.

Pasitikėjimas pagrįstumu grindžiamas įsitikinimu, kad tinkamai padrąsinti ir praktikuodamiesi žmonės gali įveikti savo polinkį į šališką mąstymą, nepalankias socialinio gyvenimo įtakas ir išmokti mąstyti savarankiškai: susiformuoti pagrįstus požiūrius, daryti pagrįstas išvadas, mąstyti aiškiai, tiksliai, pagrįstai ir logiškai; įtikinti vieni kitus pateikdami argumentus ir įrodymus. Pasitikėti pagrįstumu – tai remtis gerais argumentais kaip esminiu kriterijumi sprendžiant priimti ar atmesti bet kurį požiūrį ar poziciją. Pati pagrįstumo idėja tampa viena svarbiausių gyvenimo vertybių. Kai nepasitikime pagrįstumu, pasitikime savo įsitikinimų, kad ir kokie ydingi jie būtų, tiesa.



Pasvarstykite, kurios savybės būdingos jūsų mąstymui. Pažymėkite jų intensyvumą „voratinklyje“ taikydami nurodytus kriterijus:

- 1 – niekada nebuvo susimąstęs, ar turiu šią savybę;
- 2 – esu pagalvojęs, kad tai silpnoji mano vieta;
- 3 – kartais mėginu laikytis šiai savybei būdingų nuostatų;
- 4 – nuolat mėginu laikytis šiai savybei būdingų nuostatų;
- 5 – jaučiu aiškius savo mąstymo pokyčius;
- 6 – ši savybė yra mano mąstymo įprotis.



Sujunkite atskirų ašių įverčius linija. Ką manote apie „gautą grafiką“: kuo esate patenkinti, ką norėtumėte pakeisti?

Remdamiesi įsivertinimo rezultatais, galite pasirinkti mąstymo savybę, kurią norėtumėte tobulinti. Vertinimo kriterijai rodo skirtingus tos pačios mąstymo savybės lygius, jais galite pasinaudoti stebėdami, kaip jums sekasi ugdyti pasirinktą savybę.

Visų anksčiau aptartų mąstymo savybių visuma ir yra doras, sąžiningas mąstymas. Kaip jau minėta, šios savybės nėra žmogui savaime duotos, jų išsiugdoma. Iš prigimties žmonės linkę pasaulį suvokti siaurai, iš sau naudingos perspektyvos. Mes norime, kad pasaulis mums būtų patogus, atitiktų mūsų poreikius ir interesus. Iš šių prigimtinių polinkių kyla mūsų egocentriškas mąstymas. Jam būdingos dvi savybės:

- tendencija matyti pasaulį taip, kad viskas būtų nukreipta į savo paties gerovę, kad viskas tarnautų tam, jog jaustumėsi gerai, kad galėtum tenkinti savo norus kitų žmonių teisių ir poreikių sąskaita;
- troškimas teigti savo įsitikinimus.

Užuot pasitelkę nešališką kritinį mąstymą, kad nuspręstų, kuo tikėti ir ką atmesti, žmonės taiko egoistinius psichologinius standartus. Įprasčiausi žmonių psichologiniai standartai, anot R. Paulo, L. Elder (2012), yra šie:

- *Tai tiesa, nes aš tuo tikiu.* Aš manau, kad tai, kuo aš tikiu, yra tiesa, net jei niekada nemėginau patyrinti, kuo aš grindžiu savo įsitikinimą.
- *Tai tiesa, nes aš noriu tuo tikėti.* Aš tikiu, nes man taip patogiu, nes nenoriu nors kiek reikšmingesnių mąstymo pokyčių, nes nenoriu pripažinti, kad esu neteisy.
- *Tai tiesa, nes aš visada tuo tikėjau.* Aš noriu išlaikyti įsitikinimus, kuriais jau seniai tikiu, net ir tais atvejais, kai niekada netyriau, kiek tie įsitikinimai pagrįsti.
- *Tai tiesa, nes tai atitinka mano egoistinius interesus.* Aš greit perimu įsitikinimus, kurie pagrindžia mano poreikį įgyti jėgos, pinigų, asmeninio pranašumo, net jei tie įsitikinimai nėra tinkamai pagrįsti.

Egocentrinis mąstymas mus veikia nesąmoningai, mes neigiame jį turį. Pagrindiniai egocentriško mąstymo motyvai – siekti savanaudiškų tikslų ir pateisinti save. Pavyzdžiui, kai ką nors netinkamai padarę tai pripažįstame, bet ne tam, kad keistumėmės, o tam, kad pateisintume savo elgesį (pvz., ką nors įžeidę sakome: *suprantu, kad praradau kantrybę ir pasikarščiavau, bet ir mano tėtis toks*), tada ir veikia mūsų egocentriškas mąstymas. Kai įtakingas asmuo savo neveiklumą ar neetišką elgesį dangsto gražiomis frazėmis (*taip, gyvenimas sunkus, pasaulis netobulus; taip, norėtume, kad būtų kitaip, bet, deja...; turime būti realistai*), jis mėgina savo iracionalius savanaudiškus įsitikinimus racionalizuoti.

Savanaudiškas mąstymas gali būti būdingas ir žmonių grupėms. Čia galioja tie patys motyvai, tik jie nukreipti nebe į asmens, o į grupės poreikius. Tokį mąstymą vadiname sociocentrinio ir jam analogiškai būdingos dvi tendencijos:

- siekimas gauti tai, ko nori grupė, nepaisant kitų žmonių teisių ir poreikių;
- grupės įsitikimų ir elgesio racionalizavimas nepaisant jų iracionalumo.

Minėtų autorių teigimu, savanaudis mąstymas randa savo natūralius namus egocentrinėje grupėje. Grupės veikia siekdamos savo tikslų, pranašumo, paneigdamos kitų grupių poreikius. Dėl to kyla socialiniai konfliktai, tai labai susiję su karų ir karinių nusi Kaltimų priežastimis. Paradoksas tas, kad šių grupių narius valdo iracionalus mąstymas, kuris jiems atrodo tobulai racionalus.

Didelė dalis žmonių nesupranta, kaip mąstymas veikia, ir yra valdomi iracionalių impulsų. Tik tada, kai pradedame sąmoningai ugdytis gebėjimą analizuoti savo mąstymą, pradedame atpažinti egocentrinio ir sociocentrinio mąstymo tendencijas. Kuo daugiau analizuojame savo požiūrius, tuo geriau pažįstame mąstymo problemas ir tuo mažiau norime laikytis požiūrių, kurių neišanalizavome.



Dar kartą peržvelkite iracionalaus mąstymo kategorijas ir pamėginkite įvardyti bent po vieną savo įsitikinimą, priklausančią kiekvienai iš šių kategorijų:

- Tai tiesa, nes aš tuo tikiu.
- Tai tiesa, nes aš noriu tuo tikėti.
- Tai tiesa, nes aš visada tuo tikėjau.
- Tai tiesa, nes tai atitinka mano egoistinius interesus.

Veikiami egocentrinio mąstymo dažnai save laikome tiesiog tiesos turėtojais ir susiformuojame daugybę įsitikinimų, neturėdami jokių įrodymų jiems pagrįsti. Taigi privalome pradėti tirti savo įsitikinimus. Pabaikite sakinius:

Viena iš mano išankstinių nuostatų, nepagrįstų apibendrinimų (sprendimų, kurį padariau prieš surinkdamas įrodymus) yra

(Pagalvokite apie kokį nors apibendrinimą, kurį jūs linkę daryti, nors ir neturite pakankamai įrodymų. Tai gali būti susiję su bet kuo: religija, lytimis, kultūromis ir pan. Suformuluokite savo išankstinę nuostatą pagal formulę: visi x yra y.)

Vienas iš racionalių įsitikinimų, kuriuo aš turiu pakeisti savo netinkamą apibendrinimą, yra

Jei remsiuosi šiuo naujai suformuluotu įsitikinimu, mano elgesys pasikeis taip

Įžvelkite prielaidą, kuria remiasi žmogus sakydamas: „Ne, aš nesu racionalus žmogus, aš turiu jausmus“.

Ar ši prielaida pagrįsta? Padiskutuokite apie tai grupėje.

2.3. Kaip tapti kritiškai mąstančiu žmogumi

*Vienas svarbiausių dalykų, kurį galite padaryti sau, –
tai tapti savojo mąstymo kritiku.*

Richard Paul, Linda Elder

Mąstymas linkęs būti nelankstus, inertiškas, savanaudiškas, tad reikia nuolatinių žmogaus pastangų jį pažinti ir keisti. Du klaidingi įsitikinimai gali trukdyti mums augti kaip mąstytojams – tikėjimas, kad mąstymas yra savaime vykstantis procesas ir kad mąstymo kokybė nulemta prigimties, taigi žmogaus pastangos čia mažai ką tereiškia. Daugybę dalykų mes išmokstame natūraliai, lyg savaime. Tačiau mąstymas ir savižina nėra savaime įgyjamos savybės, jų turime sąmoningai siekti. Kad galėtume imtis šios už-

duoties, privalome tikėti, jog gebame tai padaryti. Remdamiesi mokslininkės C. Dweck (2012) teigimu, turime puoselėti „augimo mąstyseną“ ir vengti „fiksotos mąstysenos“ pinklių. Daliai žmonių būdingas įsitikinimas, kad žmonės gimsta su tam tikromis duotybėmis, pavyzdžiui, jie yra kūrybingi, protingi, gabūs, ir žmogaus pastangos nedaug ką čia gali pakeisti. Negana to, žmonių pastangos teatskleidžia, kad jiems stinga vienos ar kitos savybės. Tokia „fiksota mąstysena“ trukdo žmonėms apsispręsti keistis ir tobulėti. Tie, kurie tiki augimo galimybe, tiki ir šių pastangų prasme. Taigi pirmiausia patikėkite, kad tobulinti savo mąstymą įmanoma, o kad verta, apie tai jau kalbėjome. Ar įdomaus, tikro, prasmingo gyvenimo galimybė per menka dingstis to imtis?

Kaip jau minėta, kritinis mąstymas gali būti suprantamas kaip mąstymas apie savo mąstymą siekiant jį tobulinti. Vadinas, kritiškai mąstyti reiškia būti nusiteikusiam stebėti ir analizuoti savo mąstymą, jį vertinti tam, kad galėtume numatyti, ką ir kaip tobulinti.



Siekdami mąstymo aiškumo savęs klausiamo:

Ar man aiškus savo paties mąstymas?
Ar galiu kitiems paaiškinti tai, ką galvoju?
Ar galiu pateikti pavyzdžių?
Ar galiu pateikti analogiją ar metaforą?

Siekdami tikslumo ir preciziškumo savęs klausiamo:

Ar esu tikras, kad informacija, kuria naudojuosi, tiksli? Jei ne, ką turėčiau patikslinti ir kaip galėčiau tai padaryti?
Ar pateikiu pakankamai detalių, kad kiti mane suprastų?
Ar turėčiau pateikti daugiau specifinių detalių?

Siekdami įvertinti tinkamumą ir logiškumą klausiamo:

Kaip tai, ką manau, susiję su svarstomu dalyku?
Kaip mano teiginys susijęs su ką tik kalbėjusio žmogaus mintimi?
Ar būtų logiška mano surinktos informacijos išvada?

Siekdami įvertinti mąstymo gilumą klausiamo:

Kodėl šis klausimas yra sudėtingas?
Kas lemia šios problemos sudėtingumą?

Siekdami įvertinti perspektyvos platumą klausiamo:

Ar turėčiau į tai pažvelgti iš kitos perspektyvos?
O ką apie tai manytų ... ?

Siekdami įvertinti reikšmingumą klausiamo:

Kurie dalykai čia svarbiausi?
Ar tai svarbiausia svarstyтина problema?
Kokios idėjos čia svarbiausios?

Siekdami įvertinti mąstymo sąžiningumą klausiamo:

Ar aš tikrai neturiu slaptų interesų?
Ar aš nesu šališkas pristatydamas kitus požiūrius?

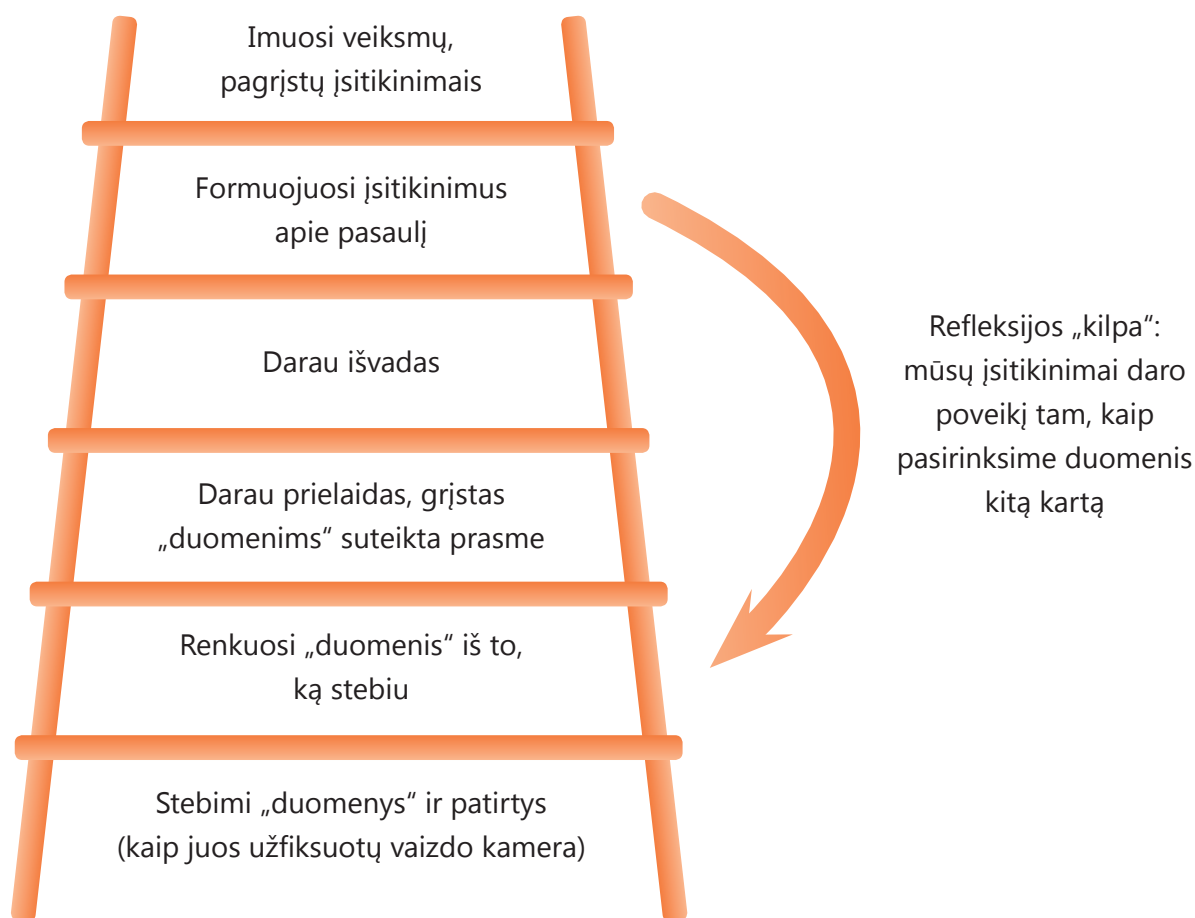
Kai mąstome, turime stebėti, kaip mums sekasi laikytis pačių bendriausių mąstymo reikalavimų – aiškumo, tikslumo, tinkamumo ir logiškumo, gilumo ir platumo, reikšmingumo ir sąžiningumo. Šiuos kriterijus turime nuolat taikyti analizuodami savo ir kitų mąstymą. Veiksminga strategija – nuolat savęs klausinėti.

Taip pat svarbu suprasti pagrindinius mąstymo elementus. Mūsų ir kitų mąstymas visada turi kokį nors tikslą, yra susijęs su kokio nors klausimo ar problemos sprendimu. Mąstydami visada remiamės vienokia ar kitokia informacija, idėjomis, prielaidomis. Taip pat suprantame, kad mąstymas turi pasekmes, kad į tą patį dalyką galimi skirtingi požiūriai. Stengdamiesi pažinti savo ar kitų mąstymą, turime įvertinti visus šiuos elementus. Tai dažniausiai darome tyliai savęs klausinėdami. Taigi tapti atkakliu klausinėtoju – vienas iš būdų stiprinti savojo kritinio mąstymo galias.

2.1 lentelė. Savo ir kitų mąstymo vertinimas

Mąstymo elementas	Savo mąstymo vertinimas	Kitų mąstymo vertinimas
Tikslas	Kokio tikslo siekiu?	Ko siekia šis žmogus? Ko siekia ši grupė? Ar tikslas aiškiai pasakytas, ar numanomas?
Problema, klausimas	Kokį klausimą keliu? Kuo tas klausimas sudėtingas?	Kokią problemą stengiamasi spręsti? Ar keliamas klausimas aiškus ir nešališkas? Ar keliamas klausimas atspindi situacijos sudėtingumą?
Informacija	Kokia informacija remiuosi? Kokia mano patirtis patvirtina šią išvadą? Kokios informacijos man dar reikia?	Kokią informaciją pateikia kiti? Ar ji tiksli, pakankama? Ar ji tinkama šioje situacijoje?
Išvados	Kokią išvadą darau? Kodėl būtent tokią? Ar galima kita informacijos interpretacija? Kokia?	Ar šio žmogaus / grupės išvados pagrįstos?
Sąvokos ir idėjos	Kokia idėja čia svarbiausia? Kokios esminės sąvokos?	Kokios idėjos ir sąvokos svarbios, kaip jos suprantamos?
Prielaidos	Kokius dalykus laikau pagrįstais be įrodymų, savaime teisingais? Kokios prielaidos paskatino mane padaryti šią išvadą?	Kokiomis prielaidomis grįstas šio žmogaus / grupės mąstymas? Ar jos gali būti laikomos pagrįstomis?
Pasekmės	Jei mano siūlymas bus priimtas, kokios gali būti pasekmės?	Kokios gali būti žmogaus / grupės siūlymo pasekmės?
Požiūris	Kokio požiūrio laikausi? Ar galimas kitas požiūris, į kurį turėčiau atsižvelgti?	Kokio požiūrio laikosi šis žmogus? Ar jis pristato kitus galimus požiūrius?

Kitas svarbus aspektas – stengtis suprasti savo įsitikinimus, vertybes, jų poveikį. Kai kuriuos įsitikinimus ir vertybes mes pažįstame geriau, o kai kurie veikia slapta, nes jų nesame įsisąmoninę. Visi įsitikinimai ir vertybės turi istoriją, kilmės šaltinį. Didelę įtaką įsitikinimams formuoti daro iracionalūs prigimties polinkiai, šeima, mokykla, žiniasklaida. Įsitikinimai ir vertybės lemia mūsų sprendimus ir veiksmus, t. y. veikia mūsų ir kitų gyvenimą. Taigi turime nuolat stebėti, kaip įsitikinimai sąlygoja priimamus sprendimus. Čia gali padėti C. Argyriso (1990) sukurta *išvadų darymo kopėčių* strategija (2.1 pav.).



2.1 pav. Išvadų darymo kopėčių strategija

Ši strategija padeda suprasti, kodėl kartais priimame netinkamus sprendimus. Kopėčių apačioje tėra paprasčiausi duomenys. Tačiau susidūrę su informacija nedelsdami pradedame jų atranką, kuriame selektyvią realybę, dažniausiai tokią, kokios mums reikia. Tada remdamiesi patirtimi, įsitikinimais apie pasaulį suteikiame duomenims prasmę ir tuo remdamiesi darome išvadas, kuriame ar patvirtiname įsitikinimus, kurie kitą kartą vėl lems informacijos atranką. Taip įsisukame į išankstinius, nepagrįstus įsitikinimus grįsto mąstymo ratą.

Kokių skaudžių padarinių gali turėti toks mąstymas, labai įtaigiai vaizduojama danų režisieriaus T. Vinterbergo filme „Medžioklė“. Tai dramatiška istorija apie tai, kaip jaunas darbu atsidavęs mažo miestelio darželio auklėtojas nepagrįstai apkaltinamas seksualiniu išnaudojimu. Mažametė Klara siekia išskirtinio auklėtojo dėmesio, o jo nesulaukusi pareiškia patyrusi išnaudojimą. Klarai tai paliudijus, draugiškas auklėtojo elgesys su vaikais iškart pradeda kelti įtarimą. Suaugusieji vadovaujasi prielaida, kad mažo vaiko lūpomis visada byloja tiesa, kad mažas vaikas nepajėgus tokių kaltinimų išgalvoti (beje, juostoje puikiai atskleista, kaip patys suaugusieji padeda Klarai formuluoti kaltinimus). Išvada aiški: vaikas turi būti apsaugotas, o skriaudėjas nubaustas. Auklėtojas atleidžiamas iš darbo, atstumiamas ir žiauriai baudžiamas visos miestelio bendruomenės. Netgi paaiškėjus, kad jaunas vyras nekaltas, lieka tokių, kurie nepajėgūs atsikratyti nepagrįstų įsitikinimų.

Taip veikia nekritiško, išankstinėmis nuostatomis grįsto mąstymo technologija. O dabar leiskimės kopėčiomis žemyn.



Kodėl aš pasirinkau tokį veiksmą? Kaip kitaip galėjau pasielgti?

Koks įsitikinimas lėmė tokį mano veiksmą? Ar jis tikrai pagrįstas?

Kodėl padariau tokią išvadą?

Kokiomis prielaidomis rėmiausi? Ar tos prielaidos tinkamos?

Kokius duomenis aš pasirinkau ir kodėl? Ar kruopščiai pasirinkau?

Kokie yra realūs faktai, kuriais aš turėčiau remtis? Ar yra daugiau informacijos, į kurią turėčiau atsižvelgti?

Kai kitą kartą vėl kopsite aukštyn, apgalvokite kiekvieną laiptelį, stebėkite savo mąstymą ir jums veikiausiai pavyks išvengti nepagrįsto „šuolio į išvadą, kurių tikėjomės“.

Išsiveržę iš užburto rato suvoksime, kad visada yra daugiau nei vienas būdas apie ką nors mąstyti, kad žmonės, turintys kitokį nei mūsų požiūrį, vertybes, gali pagrįstai reikšti prieštaravimus ir pateikti alternatyvius mąstymo būdus, į kuriuos reikia atsižvelgti. Kai įsiklausome į šią įvairovę, kartais mūsų pačių įsitikinimai tampa „per ankšti“. Laimei, mes ir vėl galime rinktis.



Ši veikla skirta savo vertybėms pažinti. Taigi pradėkite savo vertybių tyrimą.

1 žingsnis. Jūs gausite 50 kortų (1 priedas). Ant jų surašytos skirtingos vertybės. Kai kurios kortos yra džokeriai, jose galite įrašyti kitas kortose nepateiktas vertybes. Kortas dėliokite taip, kaip parodyta žemiau. Kiekvienam stulpeliui turite priskirti po 10 kortų. Kai tai padarysite, kiekviename stulpelyje kortas dar kartą sudėliokite taip, kad viršuje būtų pačios svarbiausios, o apačioje – mažiausiai svarbios. Taip visas 50 kortų išrikiuosite nuo svarbiausios iki mažiausiai svarbios.

Labai svarbu	Svarbu	Kartais svarbu	Nelabai svarbu	Nesvarbu
Vertybė	Vertybė	Vertybė	Vertybė	Vertybė
Vertybė	Vertybė	Vertybė	Vertybė	Vertybė
Vertybė	Vertybė	Vertybė	Vertybė	Vertybė
Vertybė	Džokeris (mano vertybė)	Vertybė	Vertybė	Vertybė

Įvardykite 5 svarbiausias vertybes ir pateikite pavyzdžių, kaip šios vertybės veikia jūsų gyvenimą.

1.
.....
2.
.....
3.
.....
4.
.....
5.
.....



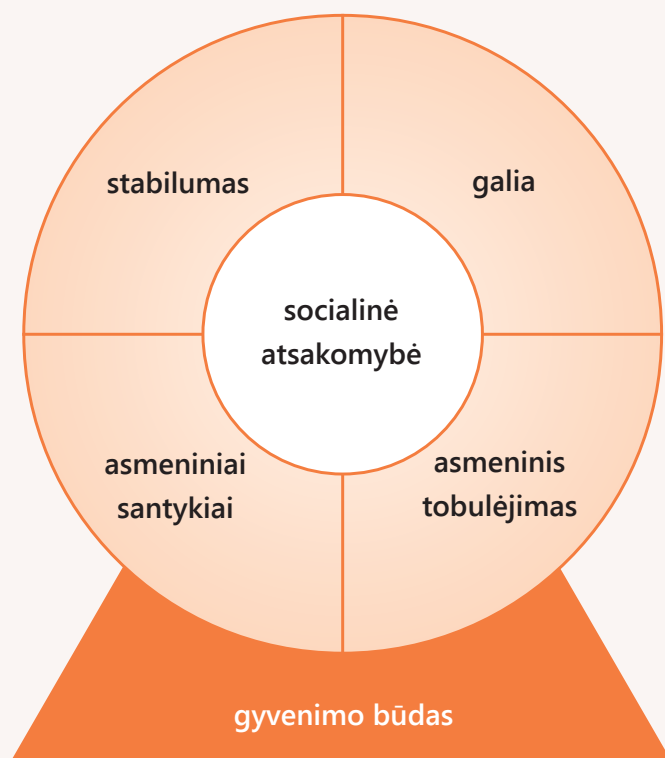
2 žingsnis. Ilgainiui vertybės keičiasi – vienos tampa ne tokios svarbios, kitos įgyja vis didesnę reikšmę.

Pamėginkite prisiminti penkerius pastaruosius savo gyvenimo metus ir raskite vertybių, įgijusių didesnę ar mažesnę svarbą. Pamąstykite, kokius jūsų gyvenimo pokyčius lėmė vertybių kaita.

Pagalvokite, kokios vertybės lėmė jūsų įsitraukimą į organizaciją ir kokius vertybių pokyčius lėmė jūsų dalyvavimas organizacijos veikloje?

Pažvelkite į savo vertybių kortas ir atkreipkite dėmesį į simbolius kiekvienoje iš jų. Kiekvienas simbolis atitinka vertybių kategoriją.

Pagrindinės kategorijos yra šios: socialinė atsakomybė (▲), galia (✕), asmeninis tobulėjimas (⚙), asmeniniai santykiai (☎), stabilumas (◆), gyvenimo būdas (●). Kategorijų paaiškinimai pateikti 2 priede.



Modelio viduryje yra socialinės atsakomybės kategorija, apimanti tas vertybes, kurios visų pirma reikšmingos norint išsaugoti civilizaciją. Aplink šią kategoriją išsidėsčiusios dar 4 kategorijos: galia, asmeninis tobulėjimas, asmeniniai santykiai ir stabilumas. Jos atitinka 4 kryptis, kuriomis vadovaudamiesi žmonės puoselėja vertybes savo darbo atžvilgiu – kiekviena kryptis vienodai svarbi. Žemiausiai – gyvenimo būdo kategorija, apimanti vertybes, susijusias su mūsų gyvenimo aspektais.

Kurios kategorijos vertybių daugiausia tarp jums svarbiausių?



Kaip jau minėta, daugelį įsitikinimų formuojame ir jais vadovaujamės to neįsisąmonindami. Kad juos pažintume, turime specialiai juos patyrinėti. Privalome suprasti, kokiomis prielaidomis ir įrodymais grindžiame savo įsitikinimą, kas galėjo turėti įtakos jam susiformuoti, kokie yra / gali būti šio įsitikinimo padariniai, koks galėtų būti priešingas įsitikinimas.

Pasirinkite vieną savo įsitikinimą ir jį išanalizuokite nurodytais aspektais. Suformuluokite ir užrašykite:

- **Įsitikinimą**

.....

- **Įrodymus ar prielaidas** (Kodėl šis įsitikinimas atrodo teisingas? Ar darau prielaidą, kad ... ? Ar tai tinkama prielaida? Kokių turiu įrodymų šiam įsitikinimui pagrįsti? Ar įrodymai tinkami?)

.....

- **Kilmę ar šaltinį** (Kas galėjo turėti įtakos šiam įsitikinimui susiformuoti?)

.....

- **Pasekmes** (Kas nutinka, kai vadovaujuosi šiuo įsitikinimu?)

.....

- **Priešingas mintis ir prieštaravimus** (Ką kiti žmonės gali manyti apie šį įsitikinimą? Kodėl? Kodėl manau, kad mano požiūris geresnis?)

.....

Ar atlikus tyrimą įsitikinimas jums vis dar atrodo pagrįstas? Jei ne, kaip turėtumėte jį pakoreguoti? Aptarkite įsitikinimo tyrimo rezultatus su šalia sėdinčiu mokymų dalyviu.



Šiame skyriuje aptarėme rūpinimosi savuoju mąstymu svarbą. Norėdami gyventi visavertį gyvenimą, tapti laisvi ir savarankiški žmonės, turime nuolat rūpintis savojo mąstymo kokybe. Tai nėra savaime suprantamas ar savaime įgyjamas dalykas. Veikia priešingai. Mąstymo kokybė formuojama nuolatinių ir sąmoningų žmogaus pastangų dėka. Suvokę ir pripažinę, jog esame linkę į savanaudišką bei šališką mąstymą, apsisprendžiame tapti sąžiningais, dorai mąstančiais žmonėmis. To siekdami nuolat stebime, stengiamės pažinti, keisti ir tobulinti savojo mąstymo įpročius.

3. KRITINIO MĄSTYMO UGDYMAS GRUPĖJE

Šiame skyriuje aptarsime, kaip kritinis mąstymas susijęs su bendradarbiavimu ir žmonių bendravimu grupėse, pasiaiškinsime, kaip ugdyti kritinį mąstymą dirbant su jaunimo grupėmis ir ką svarbu žinoti jaunimo grupių vadovams – ugdytojams. Pabaigoje siūlomi įvairūs metodai, kuriuos galima naudoti ugdant bendradarbiavimo ir kritinio mąstymo įgūdžius jaunimo grupėse.

3.1. Kritinis mąstymas ir bendradarbiavimas

Mokymasis bendradarbiaujant grupėje – tai viso neformaliojo jaunimo ugdymo pagrindas. Grupė yra tarsi visuomenės modelis, kurioje jauni žmonės mokosi suprasti, kaip veikia visuomenė, patiria, ką reiškia joje dalyvauti ir prisiimti atsakomybę už savo veiksmus. Taigi dėmesys grupės gyvenimui ir procesams, vykstantiems grupėje, – svarbi daugelio neformaliojo ugdymo organizacijų veiklos dalis. Bendradarbiavimas grupėje suteikia galimybę grupės nariams išgirsti kitokią nuomonę, mokytis diskutuoti, prisiimti atsakomybę už savo ir kitų mokymąsi, taip pat – aktyviai lavinti kritinį mąstymą. Pastebėta, kad besimokydami grupėje, dirbdami drauge, žmonės gali pasiekti aukštesnį mąstymo lygį ir geriau įsisąmoninti naujas žinias nei mokydamiesi pavieniui (Johnson & Johnson, 1986 – cit. pgl. Gokhale, 1996). Be to, mokymasis grupėje yra veiklus procesas, o tai skatina dalyvių įsitraukimą ir aktyvų dalyvavimą mokymosi procese.

Šiuolaikiniame pasaulyje mąstymas vis dažniau suprantamas ne tik kaip individualus procesas, veikiantis mūsų galvose, bet ir kaip socialinė bendradarbiavimo sistema, tam tikras mąstymo tinklas, kurio padedami susijungiamo su pasauliu (Harter, 2009). Tbulėjant informacinės technologijos, kompiuteriams patikime daugybę dalykų, kuriuos anksčiau reikėdavo sugalvoti ir išmąstyti patiems. Kompiuterių atmintyje saugoma mums reikalinga informacija, įrenginiai atlieka daugybę skaičiavimų ir kitų funkcijų. Galima teigti, technologijos tapo išoriniais mūsų proto įrankiais, padedančiais protui veikti, daryti sprendimus, mokytis. Tas pat pasakytina ir apie bendravimą su kitais žmonėmis. Kiti žmonės yra vertingi informacijos šaltiniai, jie padeda mums mąstyti, drauge kelti klausimus ir daryti išvadas. „Išplėstinio proto“ (angl. *extended mind*) teorijos šalininkai teigia, jog mes naudojames kitų žmonių intelektualiais resursais, jų nuomone ir žiniomis panašiai kaip kompiuteriais. Šių dienų pasaulyje mūsų protas nuolat veikia žinių tinkle, kuriame sprendimus priimti padeda ne tik informacinių technologijų galimybės, bet ir gyvas žmonių „protų tinklas“. Tai plečia mūsų mąstymo galimybes ir susieja mus

su kitais žmonėmis (Harter, 2009). Kita vertus, jei tampame per daug priklausomi nuo šio tinklo „paslaugų“ ir nesugebame mąstyti individualiai, galime tapti tingūs ir priklausomi nuo kitų nuomonės, daryti viską, ką mums sako, ir tikėti viskuo, ką girdime. Taigi veikiant išplėstinio mąstymo tinkle svarbu mokytis būti aktyviu jo nariu – t. y. lavinti individualų kritinį mąstymą, gebėjimą bendradarbiauti, pažinti kitas nuomones, mąstyti drauge su kitais. Abu šie įgūdžiai svarbūs norint aktyviai veikti šiuolaikinėje visuomenėje. Šiuos gebėjimus ugdyti galime tik veikdami grupėje su kitais žmonėmis, o neformaliojo ugdymo jaunimo grupės tam yra puiki terpė.



Kritinis mąstymas – svarbus sprendimų priėmimo veiksnys grupėje:

Norėdami daryti pagrįstus sprendimus, grupės nariai turi kritiškai mąstyti kartu. Kritinis mąstymas saugo grupę nuo didelių klaidų ir skatina apsvarstyti turimas galimybes.

Gebėjimas kritiškai mąstant priimti sprendimus grupėje – svarbus įgūdis norint aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime, imtis aktyvios pozicijos. Todėl kritinio mąstymo *ugdymas bendradarbiaujant* teikia drąsos, o kartu moko pagarbos bei savigarbos, atvirumo, pasitikėjimo. Suvokiama, kad skirtingos nuomonės ne skiria, o vienija žmones. Veikti drauge su kitaip mąstančiais, mokančiais kažką daryti kitaip – kur kas įdomiau. Kita vertus, bendradarbiaujant, veikiant grupėje griauamas mitas, kad esame tik vieni tokie – išmanantys ar neišmanantys, kompleksuoti ar laisvi, nuskriausti ar laimingi. Veikdami grupėje įsitikiname, jog panašių į mus yra daugiau, kad visi gali būti gudrūs ir visi gali daryti klaidų. Tai skatina labiau pasitikėti savo jėgomis.

Taigi, ko reikia, kad veikla grupėje padėtų lavinti kritinį jaunuolio mąstymą?

Kaip jau kalbėjome pradžioje, kritinio mąstymo ugdymo schemą sudaro trys svarbiausi principai: žadinimas, prasmės kūrimas arba nauja patirtis ir refleksija.

Šie principai iš esmės aprėpia bendruosius patyrimo pedagogikos ar patyriminio mokymosi principus. Tačiau labai svarbu sąmoningai siekti šio proceso įgyvendinimo. Jei grupės veiklą organizuosime remdamiesi šia trijų pakopų metodika, kreipsime dėmesį į šių principų įgyvendinimą, tuomet kursime palankias sąlygas svarbiems kritinio mąstymo įgūdžiams ugdyti. Tai padės tikslingiau organizuoti jaunimo ugdymo užsiėmimus ir patiems dalyviams sąmoningiau dalyvauti ugdymosi procese bei siekti geresnių rezultatų. Metodika gali būti taikoma įvairių jaunimo organizacijų veikloje, dirbant su skirtingomis temomis ir įvairiausiu turiniu.

3.2. Svarbiausi kritinio mąstymo ugdymo grupėje principai

Atidžiau paanalizuokime, kaip šią trijų pakopų schemą galime įgyvendinti organizuodami grupės darbą.



Pagalvokite ir užrašykite, kokių jums kyla minčių išgirdus žodį „žadinimas“? Ką įsivaizduojate?

.....

.....

.....

Žadinimo pakopa – tai dalyvių įsitraukimo į veiklą skatinimas. Tai tarsi apšilimas prieš naują patyrimą, naują mokymąsi. Žadinimo metu svarbu iškelti jau turimas žinias, žinomą informaciją, skatinti jaunos žmonės reikšti nuomones. Šios pakopos metu tarsi budiname iš miego savo turimas mintis ir žinias, ankstesnes patirtis ir įsitikinimus, kad galėtume sąmoningai juos įvardyti ir apsvarstyti. Šitaip tarsi atšviežiname, sujudiname savo mąstymą, tarsi pažadintume jį tolesnei veiklai. Tai svarbi prielaida norint susieti naują medžiagą, patyrimą su jau turimomis žiniomis.

Čia svarbu „ištraukti“ į paviršių, skatinti reikšti grupės narių turimą išankstinę patirtį, susijusią su tolesne užsiėmimo tema, išsiaiškinti, kokių nuostatų, lūkesčių, idėjų turi grupės nariai.

Be to, žadinimas padeda grupės nariams savarankiškai įsitraukti į ugdymosi procesą, imtis atsakomybės už veiklą. Tai kiekvienam grupės nariui leidžia pasijusti vertingam, prisidedančiam prie grupės darbo, nes kiekvienas dalyvauja išsakydamas savo mintis ir idėjas.



Žadinimas vyksta, kai:

- veiklos pradžioje dalyvių prašome mažose grupėse aptarti tam tikrą temą, papasakoti, ką jau apie tai žino;
- kai prieš užsiėmimą dalyvių klausiamo apie jų lūkesčius, interesus, turimas žinias;
- kai prašome praktiškai dalyvauti veikloje, kurioje dalyviai gali atskleisti tai, ką moka ir žino;
- kai žaidžiame žaidimus, skirtus lavinti dėmesį ir geriau pažinti grupės narius;
- kai dalyvių prašome savarankiškai ar grupėse paruošti užduotį tam tikra tema.

Susipažinkite su šia situacija iš tarptautinių jaunimo mokymų:



Pradedami jaunimo mokymai tema „Kultūros stereotipai“. Prieš mokymus ant sienos pakabinami dideli lapai su įvairių Europos šalių vėliavomis ir skirtingų visuomenės grupių pavadinimais (pvz., „jaunimas“, „vyrai“, „pensininkai“, „katalikai“, „juodaodžiai žmonės“). Dalyvių prašoma apžiūrėti visus lapus ir nesitariant su kitais ant lapų užrašyti, kokius stereotipus ar nuomones jie yra susiformavę apie šias skirtingas tautas bei visuomenės grupes. Po 15 minučių lapai nukabinami ir visi grupėje aptaria, kas juose parašyta.

Šioje situacijoje mokymų dalyvių mąstymas žadinamas raginant pagalvoti apie skirtingas kultūras, pasidalyti turimomis nuostatomis ir drauge susipažinti su kitų nuomone. Galiausiai kyla daug klausimų: „Iš kur atsiranda stereotipai?“, „Kokia jų paskirtis?“, „Kokie stereotipai būdingi man pačiam?“, „Kaip stereotipai veikia mūsų elgesį?“ Visa tai – jau tolesnė mokymų medžiaga. Bet ši veikla tyliai užrašant savo mintis padėjo išsiaiškinti jau turimas dalyvių žinias, suprasti, koks jų lygis ir požiūris į nagrinėjamą temą.

O štai kita situacija, kurioje dalyvių įsitraukimas į mokymąsi, pažinimą skatinamas taikant imitavimo žaidimą.



Vyksta skautų pirmosios pagalbos mokymai. Nedidelė grupė paauglių ateina į užsiėmimų kambarį ir čia randa tris „sužeistuosius“ (sužeidimus imituojančius savanorius) – vienas guli be sąmonės šalia elektros skydinės, kitas sėdi šalia ant žemės sužeista koja negalėdamas pajudėti, o trečiasis smarkiai kraujuojančia ranka sukniubęs prie stalo. Grupės užduotis – kuo skubiau suteikti pirmąją pagalbą nukentėjusiesiems. Atlikus užduotį situacija aptariama su vadovu, jaunuolių prašoma papasakoti, kokių veiksmų ėmėsi ir kodėl. Vėliau analizuojama, ką skautai atliko tinkamai, o kur klydo.

Užsiėmimo tikslas – praktiškai pritaikyti turimas pirmosios pagalbos žinias ir pristatyti temas, kurios bus gvildenamos mokymuose. Šio proceso dėka grupės nariai aktyviau įtraukiami į mokymosi veiklą, o tuo tarpu mokymų vadovas gali geriau suprasti, kokią naują informaciją pateikti mokymų dalyviams ir kaip ją susieti su jau turima patirtimi.

Taigi žadinimas gali būti tiek diskusija grupėje, tiek aktyvus veiksmas, tiek paprasto klausimo pateikimas, bet jo tikslas – iškelti, suaktyvinti turimą dalyvių patirtį, žinias ir nuostatas. Tai svarbu prieš žengiant į tolesnį veiklos etapą – naujos prasmės kūrimą.

Po žadinimo pakopos pereiname į *prasmės suvokimo* stadiją. Tai aktyvaus patyrimo stadija, kurioje grupė susiduria su nauju turiniu, nauja patirtimi ir žiniomis. Šioje stadi-

joje gali būti pasitelkiami įvairūs aktyvūs užsiėmimai, žaidimai, leidžiantys patirti naujų išgyvenimų, aktyviai mąstyti, drauge su kitais spręsti problemas. Taip pat čia gali būti pateikiamos žinios, dėstoma nauja informacija.

Dalyvaujant grupinėse užduotyse patiriamas bendradarbiavimas, rūpestis kitais, pasitikėjimas savimi ir aplinkiniais, funkcijų dalijimasis. Neįprastos, nekasdienės užduotys kuria kontekstą, kurio dalyviai iš šalies gali pažvelgti į save, savo santykius ir bendradarbiavimą su aplinkiniais (Gailius ir kt., 2013).

Prasmės suvokimo pakopoje taikant aktyvią veiklą skatinančius metodus ugdomas *gebėjimas kelti tinkamus klausimus*, o tai yra kritinio mąstymo pagrindas. Štai keletas klausimų, kuriuos keltų kritiškai mąstantis žmogus:

- Kokias išvadas galiu padaryti susipažinęs su informacija? Kokių įrodymų grupės nariai pateikia grįsdami savo nuomonę?
- Kokios prielaidos slypi už pateikiamos informacijos? Ko siekiame?
- Kokios kitos galimos sprendimų alternatyvos?

Kitas svarbus kritinio mąstymo įgūdis – *stebėjimas*, arba kontaktas su pasauliu per pojūčius. Stebėjimas teikia žmonėms medžiagos mąstyti, vertinti ir daryti sprendimus. Be to, veikdami grupėje jos nariai suvokia, kad skirtingi stebėtojai stebėdami tuos pačius reiškinius nebūtinai pastebės tą patį.

Svarbi sudėtinė kritinio mąstymo ir komunikavimo dalis – *aktyvaus klausymosi įgūdžiai*. Klausymasis reikšmingas norint iškelti svarbius klausimus, atlikti tikslius pastebėjimus, ieškant informacijos, ją vertinant bei darant išvadas. Klausymosi ir klausinėjimo įgūdžiai glaudžiai susiję. Reikia mokėti išgirsti, ką sako kiti, prieš pateikiant jiems klausimą. Deja, ką dažniausiai darome, kai „klausomės“ kitų? Iš tiesų tegalvojame, ką jiems atsakysime! Šitaip praleidžiame svarbius dalykus, kuriuos išsako kiti.



Aktyvioje veikloje lavinami svarbūs kritinio mąstymo gebėjimai:

- gebėjimas kelti klausimus;
- stebėjimo įgūdžiai;
- gebėjimas daryti išvadas;
- klausymosi įgūdžiai.

Klausytis galima įvairiai. Pavyzdžiui, klausomės empatiškai, t. y. domimės, kokius jausmus ir emocijas reiškia pašnekovas. Kai klausomės turinio – mes renkame informaciją, kreipiame dėmesį į svarbiausias išsakomas mintis. Kritinis klausymasis reikalauja įvertinti pašnekovo žinutę, apsvarstyti informacijos patikimumą, argumentų valdumą, įvertinti pateikiamus įrodymus ir atpažinti mąstymo klaidas ar apeliavimą į emocijas (Harter, 2009). Ne mažiau kritiniam mąstymui svarbus gebėjimas daryti išvadas, kurių pagrindas – patirtis. Išvados mums leidžia daryti prognozes.

Visų šių įgūdžių prireikia veikiant prasmės suvokimo stadijoje.

Po prasmės suvokimo pakopos prasideda kita svarbi kritinio mąstymo ugdymo schemos dalis – *refleksija* (aptarimas). Šioje stadijoje svarbu apmąstyti ir įvertinti naują patirtį ir žinias, susieti jas su jau turima patirtimi. Tik įvertinę, įprasminę naują patyrimą galime keisti savo elgesį ir tobulėti. Gebėjimas analizuoti savo patirtį, daryti asmenines išvadas yra mokymosi iš patirties pagrindas.



Vedant aptarimą svarbu atkreipti dėmesį į keletą aplinkybių:

- grupės dydį ir raidos stadiją;
- grupės narių patirtį ir asmenines savybes;
- refleksijos metodą;
- laiką;
- erdvę;
- aptarimo lygmenis.

Pažymėtina, kad reflektuojant grupėje svarbu turėti omenyje tai, jog jei grupė labai didelė (daugiau negu 15 narių), aptarimas gali pernelyg užtrukti. Tokiu atveju grupę geriau padalyti į kelias mažesnes, leisti mažesnėms grupėms aptarti atskirai, o į didelę grupę grįžti tik bendros diskusijos.

Kitas svarbus aspektas – grupės suderinamumas. Jei grupė nauja ir žmonės dar nepažįsta vieni kitų, jiems bus sunkiau atsiskleisti ir kalbėti apie savo patyrimus, kreipti dėmesį į grupės darbą. Pradedant dirbti su grupe, galima daryti paprastesnius, trumpesnius aptarimus, o ilgainiui pateikti vis daugiau ir sudėtingesnių klausimų.

Labai svarbu atsižvelgti ir į žmonių asmeninę patirtį, asmenines savybes: ar grupės nariai linkę dalytis mintimis ir išgyvenimais, ar jiems anksčiau teko dalyvauti refleksijose, mąstyti apie savo elgesį, mintis ir emocijas, kaip gerai grupės nariai geba reikšti savo mintis ir išgyvenimus, bendrauti su kitais? Neturint tokios patirties jauniems žmonėms gali būti sunku aktyviai dalyvauti ir reikšti mintis, todėl itin svarbu parinkti tinkamą refleksijos metodą, kuris padėtų reikšti patirtį ir formuluoti mintis. Dalykus, kuriuos sunku pasakyti, gali būti daug lengviau nupiešti, pavaizduoti spalvomis, simboliais. Emocijas ir būsenas kartais lengviau reikšti judesiu arba atpažinti pasirenkant iš kortelių ar sąrašo. Jei sunku bendrauti grupėje – galbūt lengviau bendrauti poroje su vienu iš grupės narių. Taigi organizuojant refleksiją galima ir reikia naudoti pačius įvairiausius metodus, vaizdines, garsines, judesio, menines ir kitokias priemones.

Taip pat būtina numatyti, kiek laiko skirsite grupės refleksijai ir kada ji turėtų vykti. Refleksija – labai svarbi mokymosi proceso dalis, todėl negalima taupyti laiko refleksijos sąskaita.

Refleksijai rekomenduojama pasirinkti ramią ir patogią erdvę, kad grupė galėtų ne-trukdoma aptarti patyrimą. Reikėtų vengti triukšmo ir pašalinių žmonių, nes tai gali blaškyti grupės dėmesį. Patogu aptarimą vesti susėdus ratu, tada visi gali matyti vieni kitus. Tačiau galimos ir kitokios aptarimo organizavimo formos (pgl. Gailius ir kt., 2013).

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad refleksijoje svarbus ne tik pažintinis, turinio lygmuo, kuris tiesiogiai susijęs su užsiėmimo tema („Kas įvyko? Ką sužinojau? Ko išmokome?“), bet ir emocinis lygmuo, kai dalyviai išreiškia savo jausmus ir aptaria tarpusavio santykius („Kaip jaučiuosi? Ką manau apie kitus?“). Grupės patyrimas neatsiejamas nuo įvairiausių emocijų ir santykių, tai svarbi mokymosi bendradarbiaujant dalis, todėl reikia būti pasiruošusiems apie tai kalbėti.

Aptariant naują patirtį su jaunimo grupe galima naudotis tokia aptarimo seka: AŠ lygmuo, MES lygmuo ir IŠVADŲ lygmuo (3.1 pav.).

AŠ lygmuo	MES lygmuo	IŠVADŲ lygmuo
Kaip aš jaučiausi? Ką naujo sužinojau / išmokau užsiėmimo metu? Kas man buvo sunkiausia? Kuo galiu pasidžiaugti?	Kaip sekėsi dirbti drauge? Ką pastebėjome vieni apie kitus grupėje? Kas šiuo metu vyksta grupėje?	Kuo svarbus grupės daly- viams šis naujas patyrimas? Kaip jis susijęs su kitomis situacijomis gyvenime? Ko galime pasimokyti? Kuo šis patyrimas man gali būti naudingas?

3.1 pav. Refleksijos grupėje seka

Refleksija nėra baigtinis kritinio mąstymo ugdymo etapas. Dažnai po refleksijos ke-
liami nauji klausimai: „O kas toliau?“, „Ką norėčiau išmokti?“, „Kokių žinių ar gebėjimų
man dar trūksta?“ Šitaip aktyviai pereiname į naują *žadinimo* etapą.

Yra daugybė įvairių metodų, padedančių jauniems žmonėms apmąstyti, įvardyti ir
geriau suprasti savo patirtis grupėje ir individualiai. Patirčiai įvardyti, mąstymui paska-
tinti galima naudoti įvairias vaizdines, menines priemones, simbolius ir aktyvius veiks-
mus. Visa tai paskatins jaunimą kalbėti apie savo patirtį.



**Susipažinkite su 6 skyriuje pateiktais praktinių veiklų organizavimo aprašy-
mais. Išsirinkite po vieną veiklą, tinkančią trims kritinio mąstymo pakopoms:
žadinimui, prasmės suvokimui ir refleksijai.**

**Mažose grupėse aptarkite, kokias veiklas ir kokiais atvejais galima organi-
zuoti ugdant dalyvių kritinį mąstymą.**

**Svarbu:**

Prieš pradedant aptarimą dalyvius reikia supažindinti su refleksijos tikslais, paaiškinti, kodėl būtina aptarti mokymosi patirtis.

Vedant aptarimą būtina, kad pasisakytų kiekvienas grupės dalyvis. Tik pakalbėjus vi-siems dalyviams galima pradėti bendrą grupės diskusiją.

Asmeninės dalyvių mintys ir jausmai negali būti vertinami ar kritikuojami. Reikia sutarti, kad grupės nariai nepertrauktų vieni kitų pasisakymų. Norint paskatinti grupės narius kalbėti po vieną, galima pasitelkti indėnišką „kalbėjimo lazdelę“ – tik turintis lazdelę gali kalbėti.

Aptarimų metu būtina gerbti asmenines ribas. Jei kažkas iš grupės narių nenori, atsisa-ko kalbėti – grupė turi gerbti tokį sprendimą.

Dirbant su ta pačia grupe ilgesnį laiką galima pasirinkti vieną refleksijos metodą ir jį naudoti su grupe nuolat, šiek tiek papildant ar pakeičiant. Taip grupės nariai pripras prie pastovaus refleksijos būdo ir mokysis vis rimčiau aptarti savo patirtį grupėje.

3.3. Neformaliojo ugdymo principai ir jų svarba ugdant kritinį mąstymą

Norėdami sėkmingai ugdyti kritinio mąstymo įgūdžius grupėje, turime laikytis ne-formaliojo ugdymo principų. Šie principai paaiškina pagrindines sąlygas, kurios būtinos norint kokybiškai organizuoti veiklą su jaunimo grupėmis, siekti aktyvaus jaunuolių įsi-traukimo į ugdymo (-si) procesą.

Pirmasis neformaliojo ugdymo principas – *specifinė aplinka*. Neformalusis ugdymas vyksta specifinėje aplinkoje, kuriai būdinga tam tikra autonomija (atskirumas), kad jau-nimas galėtų saugiai eksperimentuoti, išbandyti save be didesnio pavojaus pakenkti sau ir aplinkiniams. Kartu tai turi būti aplinka, kurioje ugdytiniai galėtų imtis visos atsa-komybės už savo veiksmus ir net nesėkmė ar neteisingas sprendimas neturėtų neigia-mų padarinių, veikiančių visą jaunuolio gyvenimą. T. y. jaunuoliai privalo turėti *galimybę išbandyti save*. Savęs išbandymas leidžia sukaupti daugiau autentiškos patirties, kurios ypač reikia šiame amžiaus tarpsnyje (Gailius ir kt., 2013).

Taigi, kalbėdami apie specifinę neformaliojo ugdymo aplinką, turime omenyje ne tik fizinę erdvę – patalpas, kuriose patogų aktyviai veikti, bet ir psichologinę aplinką, kurioje sudaromos sąlygos saugiai dalytis idėjomis, reikšti nuomonę. Kuriant kritiniam mąstymui palankią aplinką svarbios ne tik vadovo – ugdytojo, bet ir visų grupės narių pastangos. Plačiau apie aplinkos sąlygas, būtinas kritinio mąstymo ugdymui grupėje, skaitykite 3.5 skyrelyje „Vadovo vaidmuo ir atsakomybė grupėje“.

Kitas neformaliojo ugdymo principas siejamas su *aktyviu dalyvavimu ugdymo (-si) procese*. Neformaliajame ugdyme dalyvaujantys asmenys rezultatų siekia pirmiausia

savo aktyvumo dėka. Aktyvumo siekiama skiriant laiko asmeninio patyrimo įvardijimui ir suvokimui; jei reikia, kuriant dirbtines situacijas naujai patirčiai įgyti; pateikiant teorinę medžiagą aktyviam aptarimui; sudarant sąlygas kvestionuoti, pagalvoti apie pritaikymo galimybes (Gailius ir kt., 2013).

Taigi aktyvus, sąmoningas dalyvavimas ugdymo (-si) procese – vienas svarbiausių veiksnių ugdant kritinį mąstymą. Laikantis trijų pakopų metodikos, dalyviai skatinami imtis atsakomybės organizuojant veiklą, laisvai reikšti idėjas, taip pat savarankiškai reflektuoti patyrimą, daryti asmenines išvadas. Viskas priklauso nuo kiekvieno dalyvio įsitraukimo ir motyvacijos.

Visumos principas neformaliajame ugdyme reiškia visuminį požiūrį į asmenį, ugdymo tikslus ir darbo metodus. Čia neignoruojami nei jausmai, nei protas, nei fiziologija, o dėmesys kreipiamas į asmenį, grupę ir temą. Ugdymo metu įgytą patirtį siekiama susieti su tikrove. Vadinasi, neformaliajame ugdyme derinami emociniai, fiziniai, intelektiniai metodai, užtikrinantys visuminį asmenybės ugdymąsi (Gailius ir kt., 2013).

Kritinis mąstymas yra sudėtinis pažintinis gebėjimas ir nėra atsietas nuo kitų asmens savybių – emocijų, fiziologijos, intelekto, socialinių įgūdžių ir patirties. Visi šie dalykai veikia mūsų mąstymą. Jau minėjome, kad kritinis mąstymas taip pat susijęs su gebėjimu bendradarbiauti su kitais žmonėmis. Vadinasi, siekdami ugdyti kritinį mąstymą, turime ne tik lavinti gebėjimą mąstyti ir klausti, bet ir padėti jauniems žmonėms pažinti save iš skirtingų perspektyvų ir ugdytis įvairiose srityse.

Dar vienas svarbus neformaliojo ugdymo principas – *mokymasis iš patirties*. Neformaliojo ugdymo procesas grindžiamas patyrimu, kuris prasmę įgauna tik tada, kai yra suvokiamas ir įsisąmoninamas. Todėl patyrimas yra aptariamasis (reflektuojamas) ir įvardijamas, daromos išvados, kurios įprasminamos, jei pritaikomos gyvenime (Gailius ir kt., 2013). Mokymasis iš patirties yra ir kritinio mąstymo pagrindas, nes kritinis mąstymas – tai procesas, minties kelias nuo turimos patirties auginimo suvokiant naujas žinias, turinį, susiejant turimą informaciją su nauja ir ją reflektuojant. Šio ciklo įgyvendinimas sudaro kritinio mąstymo ugdymo visumą, leidžia sąmoningai mokytis iš patirties, pastebėti mąstymo klaidas, jas taisyti, keisti mąstymą ir tobulinti kitus būtinus įgūdžius.

Neformalusis ugdymas yra *saugus procesas*, kuriame žmogus gali būti savimi keisdamasis gyvenimo patyrimu, atskleidamas ir savo silpnąsias savybes, nebijodamas klysti bei pripažinti suklydęs. Tai erdvė mokymuisi iš savo klaidų, mokymuisi vieniems iš kitų, ugdytojo ir ugdytinio augimui kartu (Gailius ir kt., 2013). Kalbėdami apie kritinio mąstymo ugdymo galimybes turime siekti, jog grupėje vyrėtų pagarba skirtingiems požiūriams, būtų sudaromos sąlygos atvirai reikšti nuomonę. Mąstymui tobulėti reikia tam tikros laisvės bendrauti, reikštis ir kurti, o ji galima tik tada, kai pasitikėsime draugais, būsime tikri, jog mūsų nuomonė vertinama. Draugiška ir pagarbi aplinka skatina grupės narius dalytis idėjomis, diskutuoti ir mokytis.

Svarbus neformaliojo ir kritinio mąstymo ugdymo principas – *nekonkurencinės aplinkos kūrimas*. Neformaliojo ugdymo veikla apibrėžiama kaip erdvė, kurioje vengia-

ma dirbtinės konkurencinės įtampos. Ugdytiniai ne lyginami vienas su kitu, bet kuriamos sąlygos patiems įsivertinti asmeninius laimėjimus. Šis principas leidžia kurti erdvę, kurioje dalyviai gali įvertinti save – kiek kiekvienas pažengė užsibrėžtu keliu. Lyginti čia stengiamasi tik save su pačiu savimi – koks aš buvau ugdymosi proceso pradžioje ir koks esu dabar, ugdymosi proceso pabaigoje (cit. pgl. Gailius ir kt., 2013).

Tai būdinga ir kritinio mąstymo ugdymui. Viena iš kritinio mąstymo sąlygų – nuomonių kaita, tolerancija. Keisdami idėjomis grupės nariai suvokia, kad ne visada jų nuomonė sutampa su kitų nuomone, tačiau tai anaip tol nereiškia, kad jie jo negerbia. Mąstymas ir idėjos nėra pagrindas konkurencijai, dalyviai neturėtų būti reitinguojami ar kitaip formaliai vertinami pagal mąstymo lygį, išsakomas idėjas ar nuostatas. Čia taip pat svarbu, kad kiekvienas dalyvis įvertintų mąstymo pokyčius ir progresą. Savo laimėjimus gali vertinti ir visa grupė.

Neformalusis ugdymas – tai *ugdymas, orientuotas į grupės procesą*. Neformaliojo ugdymo procese grupė tampa priemone, savotišku visuomenės modeliu. Grupėje mokomasi spręsti tarpasmeninius santykius, priimti bendrus sprendimus, dalytis darbais ir atsakomybe. Grupėje skatinamas ir individualus ugdymasis (Gailius ir kt., 2013).



Neformaliojo ugdymo principai:

- specifinė aplinka;
- aktyvus dalyvavimas ugdymo (-si) procese;
- visumos principas;
- mokymasis iš patirties;
- atviras ir neformalus bendravimas;
- nekonkurencinės aplinkos kūrimas;
- į grupės procesą orientuotas ugdymas (-is);
- savanoriškumo principas.

Neformaliojo ugdymo koncepcijos projektas, 2010

Bendradarbiavimas – viena iš svarbiausių kritinio mąstymo ugdymo (-si) sąlygų, padedančių įgyti kritinio mąstymo patirties: aktyviai domėtis supančiu pasauliu, kelti klausimus, ieškoti atsakymų, kurti savas idėjas, vertybes, argumentuoti pasirinkimą. Darbas grupėje teikia drąsos, o kartu ir moko pagarbos bei savigarbos, atvirumo ir pasitikėjimo.

Savanoriškumo principas orientuoja į tai, kad neformaliajame ugdyme asmuo dalyvauja savanoriškai. Žvelgdami iš kritinio mąstymo ugdymo perspektyvos šį principą galime sieti su viena iš kritinio mąstymo sąlygų – galimybe laisvai reikšti savo mintis. Būtina sudaryti sąlygas laisvai samprotauti, kurti, formuluoti idėjas, – suprastę, kad tai priimtina, aktyviau įsitrauksime į kritinę analizę.

3.4. Žaidimo svarba ugdant jaunimą

*Gali geriau pažinti žmogų valandą su juo pažaidęs,
nei kalbėdamas su juo ištisus metus.*

Platonas

Siūloma kritinio mąstymo įgūdžių ugdymo metodika paremta patyriminio mokymosi praktika, kurioje žaidimas naudojamas kaip mokymosi metodas. Žaidimas dažniausiai siejamas su vaikyste, nes yra universalus, visiems pasaulio vaikams būdingas reiškinyss ir vaikystės teisė (Smith, 2013). Galvodami apie žaidimus dažniausiai nuvertiname jų svarbą, manydami, jog tai tėra vaikiškas, nerimtas užsiėmimas. Kalboje dažnai tenka išgirsti posakį „vaikų žaidimai“, kuriuo tarsi pabrėžiamas situacijų nerimtumas, skirtumas tarp rimtų suaugusiųjų reikalų ir vaikiškų pramogų. Vis dėlto žaidimas kaip priemonė mokytis ir pažinti save bei pasaulį gali būti naudingas ne tik vaikams, bet ir jaunimui bei suaugusiesiems.



Ugdomojo žaidimo struktūra:

- **Mokomoji užduotis** – skatinanti tam tikrų dalyvių gebėjimų lavėjimą.
- **Žaidybiniai veiksmai** – aktyvi dalyvių veikla žaidžiant: daiktų, žaislų slėpimas, suradimas, ridenimas ar kiti veiksmai, vaidmenų, aktyvių judesių atlikimas, lenktyniavimas, fantų išpirkimas.
- **Žaidimo taisyklės** – apibūdina, ką ir kaip turi daryti kiekvienas žaidimo dalyvis. Skiriamos greito sprendimo, ribojančios žaidimo veiksmus, nurodančios laipsnišką žaidimo turinio plėtojimąsi taisyklės.
- **Rezultatas** – pasiekiamas laukiamas rezultatas – sėkmingai atliktos užduotys.

Žaidimas visų pirma yra būdas mokytis. Labiausiai jis būdingas vaikams: žaisdami vaikai stengiasi pažinti save ir pasaulį, lavina mąstymo ir pažinimo įgūdžius, kūno judesius, mokosi bendrauti, pažinti ir laikytis taisyklių. Tai neabejotina viso pasaulio vaikų teisė.

Vienas žymiausių mokslininkų, tyrusių žaidimus ir jų reikšmę žmogaus asmenybės raidai, buvo anglų psichologas Donaldas Winnicottas. Kalbėdamas apie žaidimą Winnicottas turėjo omenyje ne tik įvairaus amžiaus vaikų, bet ir suaugusiųjų „žaidimus“, kuriuos suaugusieji žaidžia kurdami meną, sportuodami, įsitraukdami į įvairius laisvalaikio pomėgius, juokingus ir žaismingus pokalbius. Bet kuriame amžiuje, anot Winnicotto, žaidimas labai reikšmingas žmogaus asmenybės raidai, nes padeda geriau pažinti save arba, autoriaus žodžiais, rasti tikrąją savastį (angl. *authentic / true self*). Žaisdami žmonės išbando savo jėgas daugelyje skirtingų situacijų.

Pastaraisiais metais vis daugiau mokslininkų atkreipia dėmesį į suaugusiųjų žaidimo svarbą. Kitas žymus suaugusiųjų žaidimo tyrėjas amerikiečių psichiatras Stuartas Brownas teigia, kad žaidimo priešingybė nėra darbas, kaip dažnai įprasta manyti. Žaidimo priešingybė laikytina depresija (Brown, 2010; cit. pgl. Brown & Vaughan, 2010). Taip pat pastebėta, kad stokojantiems žaidimo suaugusiesiems būdingas nusikalstamą veiklą sąlygojantis emocinis susvetimėjimas (Brown 2010; cit. pgl. Brown & Vaughan, 2010).

Suaugusiųjų nenoras ar negebėjimas žaisti sąlygojamas ne tik užimtumo, bet ir kur kas rimtesnių psichologinių problemų. Taigi jaunimui ir suaugusiesiems, taip pat kaip vaikams, gebėjimas žaisti ir džiaugtis žaidimu yra sveikos ir darnios asmenybės šaltinis. Žaidimas padeda atsipalaiduoti, mažina fizinę ir emocinę įtampą. Žaidimo metu į problemas ir klausimus galima pažvelgti kitaip, iš kitos perspektyvos, o tai skatina kurti ir efektyviau spręsti įvairius klausimus. Be to, žaidimo teikiamas džiaugsmas ir bendri išgyvenimai suartina žmones.

Žaisdami žmonės pasijunta gyvi, tikri, spontaniški ir laimingi, jaučiasi įsitraukę ir susidomėję žaidimo eiga. Šios tikrumo patirtys – kūrybiškumo ir artimų santykių tarp žmonių pagrindas. Taigi žaidimas suaugusiesiems tampa ne tik pramoga, bet ir svarbus būdas pažinti aplinkinius, su jais bendrauti (Winnicott, 1971; cit. pgl. Winnicott, 2009).



Mažose grupėse per 10 min. naudodami koliažo techniką pavaizduokite savo organizacijos / grupės narių tarpasmeninius santykius. Iš laikraščių, žurnalų iškirpkite žmonių, panašių į grupės kolegas, nuotraukas, suklijuokite ir pavaizduokite tarpusavio ryšius tam tikrose darbinėse situacijose. Sukurtus koliažus pakomentuokite, pristatydami visą grupę ir kiekvieną jos narį.

Tai įtraukianti, kūrybiškumą skatinanti veikla. Be to, žaisdami su kitais, dalyviai stiprina tarpusavio santykius.

Komandiniai žaidimai – vienas geriausių pavyzdžių, kai net suaugusieji gerbia žaidimą ir noriai jame dalyvauja. Krepšinis, futbolas ir kiti varžybiniai žaidimai nėra vien tik fizinė veikla. Žaidžiant šiuos žaidimus itin svarbu bendradarbiavimas, tikslo siekimas, veiksmų planavimas bei numatymas, pasitikėjimas kitais, gebėjimas priimti taisykles ir jomis vadovautis, atlikti skirtingus vaidmenis. Visa tai – svarbūs įgūdžiai, praverčiantys ne tik žaidimo aikštelėje, bet ir toli už jos ribų – šeimoje, darbe, visuomenėje.

Tačiau ne tik varžybiniai žaidimai reikšmingi siekiant mokytis. Vienas svarbiausių žaidimo taikymo būdų mokantis – vadinamosios simuliacijos, arba pratybės. Simuliacija – tai kokios nors realios gyvenimo situacijos imitacija, modeliavimas. Pavyzdžiui, netikros vaidybinės situacijos ir užduotys jau seniai kuriamos ir naudojamos ruošiant karius pra-

tybose. Rengiant pilotus orlaiviams pilotuoti naudojami vaizdo simulatoriai, teikiantys galimybę išmokyti valdyti orlaivio prietaisus dar nepakilus nuo žemės. Visa tai gali atrodyti tik žaidimas, tačiau jo tikslas mokytis teikia žaidimams visai kitą reikšmę, nes padeda lavinti įgūdžius ir mokytis iš klaidų saugioje aplinkoje. Tai mažina žmogaus gyvybės riziką bei leidžia sutaupyti daug pinigų. Būtent todėl įvairios surežisuotos situacijos, grupinės užduotys ir sukurti scenarijai vis dažniau taikomi ne tik kariuomenės, lakūnų, bet ir įvairių kitų sričių specialistų – vadybininkų, gydytojų, mokytojų ir kt. mokymui.

Vis dėlto yra kelios savybės, kurios skiria paprastą, spontanišką žaidimą, būdingą vaikams ir kasdieniam gyvenimui, nuo tikslingo, į mokymąsi orientuoto žaidimo, būdingo neformaliajam ugdymui.

Įsivaizduokite tokią situaciją: būrelis draugų kieme žaidžia krepšinį. Kas būdinga šiam žaidimui? Visų pirma, kaip ir dera krepšiniui, žaidime dalyvauja dvi žaidėjų *komandos*, o jų žaidėjai įsijaučia ir atlieka tam tikrus *vaidmenis*. Vieni geriau žaidžia centro, kiti – kraštinėse pozicijose, kiekvienas stengiasi pelnyti taškų savo komandai ir ginti ją nuo priešininkų. Žaidimas leidžia išbandyti save įvairiose situacijose ir vaidmenyse, moko bendrauti su kitais grupėje.

Taigi krepšinio žaidimui taip pat būdinga tam tikra žaidėjų *tapatybė*, visi žaidėjai jaučiasi tam tikros komandos dalimi, atstovauja komandai, džiaugiasi ne tik savo, bet ir kitų komandos narių sėkme, nes tai – visos komandos sėkmė. Dažnai net ir kiemo komandos turi savo pavadinimus, o rimtesnės – jau ir simboliką, atributiką ir gerbėjų. Visa tai suvienija žaidėjus su grupe, su kuria jie žaidžia.

Kitas būtinas dalykas – *taisyklės*. Norint žaisti krepšinį reikia laikytis tam tikrų taisyklių. Jos gali skirtis nuo oficialių, bet vis tiek reikia sutarti dėl žaidimo laiko, pražangų, taškų skaičiavimo, kitų detalių. Visi žaidimo dalyviai turi sutarti jų vienodai laikytis, kitaip žaidimas nebus smagus.

Be to, žaidžiant būtina tam tikra ypatinga *aplinka bei priemonės* – krepšinio aikštelė ir kamuolys. Galima žaisti ir miške, pririšus lanką prie medžio, tačiau kur kas patogiau ir įdomiau žaisti tinkamai įrengtoje aikštelėje su gera danga ir tinkamu kamuoliu.

Be abejo, žaidimui būdingas *veiksmas*. Aktyvus veiksmas yra šio žaidimo pagrindas ir esmė. Sėkmingas komandų žaidimas priklauso nuo darnaus žaidėjų elgesio aikštelėje. Dažnai žaisdami drauge žaidėjai geriau vieni kitus pažįsta, „susižaidžia“, tobulina įgūdžius ir mokosi žaisti geriau.

Tačiau kuo spontaniškas kiemo žaidimas skiriasi nuo žaidimo, kurį naudojame neformaliajame ugdyme? Koks turėtų būti žaidimas, kad galėtume pasakyti, jog iš tiesų ugdomės ir siekiame tobulėti? Ko dar reikia šiam žaidimui, kad galėtume jį pavadinti neformaliuoju ugdymu?

Norint kryptingai ugdyti įvairius gyvenimiškus įgūdžius (taip pat ir kritinio mąstymo gebėjimus) labai svarbu, kad, be visų jau minėtų bruožų, mūsų veikloje naudojami žaidimai turėtų dar kelias svarbias ypatybes: ugdymo tikslą, mokymosi iš patirties principą ir ugdytojo paramą.



Mažose grupėse pasvarstykite ir surašykite, kas būdinga žaidimams, kurie taikomi neformaliajame ugdyme.

Parenkite žaidimų, taikomų neformaliajame ugdyme, reikalavimus.

Neformalusis ugdymas yra tikslingas procesas. Svarbu turėti ugdymo tikslą arba atsakyti į sau keliamus klausimus: „Kodėl žaidžiame šį žaidimą?“, „Ko siekiame išmokti?“, „Kokius įgūdžius lavinti ir ugdyti?“ Jei tikslas aiškus – jis nustato kryptį, sutelkia dalyvių dėmesį ir jėgas mokymuisi. Svarbu, kad užsiėmimų (žaidimų) tikslas būtų žinomas tiek vadovui, tiek dalyviams, jį suprasti turi visi vienodai. Organizuojant įvairius žaidimus jaunimo grupėje svarbu pristatyti ir aptarti ugdymo tikslus, kurie slypi už šių žaidimų. Dažnai užsiėmimai organizuojami dalyviams nepaaiškinus konkrečios jų paskirties ir prasmės (o gal ir pačiam vadovui sąmoningai to nesuvokiant). Norint tikslingai ugdyti jaunų žmonių gebėjimus, tikslą reikia planuoti iš anksto.

Neformaliajam ugdymui būdingas mokymasis iš patirties, kartu – ir iš patirties žaidimo metu. Norėdami mokytis iš to, ką patyrėme, turime patirtį aptarti, įprasminti, įsisąmoninti, daryti tam tikras išvadas. Todėl būtina skirti laiko patirties aptarimui, arba refleksijai, kurios metu kiekvienas žaidėjas prisimintų ir įvertintų tai, ką patyrė žaidimo metu. Paklauskime: „Ką pastebėjote apie save ar kitus komandos narius?“, „Su kokiais sunkumais susidūrėte?“, „Kokių panašumų pastebėjote tarp žaidimo ir kitų situacijų gyvenime?“ Refleksija neleidžia patyrimui „praslysti pro pirštus“ ir padeda tobulėti.

Neformaliojo ugdymo „žaidimams“ būdinga tai, kad veikla vyksta padedant vadovui – ugdytojai, kuris dalyvauja žaidimo procese, stebi dalyvius ir padeda jiems mokytis.

Vadovo vaidmuo gali skirtis priklausomai nuo situacijos. Vienais atvejais jis gali pats dalyvauti žaidime kartu su dalyviais, kitais – duoti žaidėjams visišką laisvę veikti, tačiau visais atvejais vadovas turi stebėti žaidimo procesą ir dalyvių elgesį, užtikrinti saugumą, skatinti dalyvius mokytis, reflektuoti patyrimą bei siekti užsibrėžtų mokymosi tikslų. Tai gi vadovo vaidmuo išskirtinis, nes jaunimo grupė turi jausti vadovo palaikymą ir draugišką santykį. Plačiau apie vadovo vaidmenį ir atsakomybę kalbama skyrelyje „Vadovo vaidmuo ir atsakomybė grupėje“.

Šių trijų sąlygų įgyvendinimas reikšmingas tikslingai naudojant žaidimą kaip jaunimo ugdymo įrankį, o ne vien žaidžiant. Kitaip sakant – jei žaidžiame krepšinį tik tam,

kad laimėtume, sąmoningai nekreipiame dėmesio į kitus dalykus, kurių galime išmokti, tuomet tiesiog mokomės žaisti krepšinį. Jei žaisdami kreipiame dėmesį į savo mąstymą, bendravimą su kitais, numatome tikslus ir keliame klausimus apie save ir aplinkinius, t. y. pažvelgiame už krepšinio aikštelės ribų, – tuomet ugdome asmenybes. Būtent toks organizuotas mokymosi žaidimas gali būti laikomas neformaliojo ugdymo metodu.

Ugdomųjų žaidimų esama įvairiausių, tačiau norėdami užtikrinti jų poveikį jaunimo mokymuisi turime pasistengti, kad užsiėmimai *keltų iššūkį, būtų naudingi, teikiantys pasitenkinimą ir patrauklūs*.

Iššūkis reiškia, kad žaidimo veikla turi reikalauti dalyvių pastangų. Jei veiklai reikia mažiau pastangų, nei leidžia jaunų žmonių galimybės, ji neskatina tobulėjimo, naujų žinių, įgūdžių ir nuostatų motyvavimo. Kita vertus, jei iššūkis smarkiai viršija galimybes ar brandos lygį, tuomet žaidimo dalyviai gali nusivilti, prarasti susidomėjimą ir dėl to nepasiekti numatytų mokymosi tikslų.

Naudingi reiškia, kad ugdomieji žaidimai turi padėti kažko išmokti. Kitaip sakant, užsiėmimai turi būti ne tik žaismingi, linksmi, aktyvūs ar sudėtingi, jie turi skatinti asmeniškai tobulėti, lavinti siektinas savybes ir elgesį, kuris būtų naudingas kitose gyvenimo situacijose.

Teikiantys pasitenkinimą reiškia, kad žaidybinės veiklos jauniems žmonėms suteiks vilčių, jog dalyvaudami veikloje jie įgis kažką svarbaus, gaus naudos, patenkins savo poreikius.

Patrauklūs reiškia, kad žaidimai turi žadinti dalyvių susidomėjimą ir entuziazmą. Užsiėmimai laikomi patraukliais, jei jaunimas juos mėgsta, yra originalūs, išskirtiniai, atitinka žmonių vertybes ir interesus (pgl. *World Organization of the Scout Movement*, 2002).

Šioje knygoje rasite įvairių žaidimų bei užsiėmimų, padėsiančių ugdyti jaunimo kritinio mąstymo įgūdžius. Organizuojant grupės veiklą reikia nepamiršti, kad žaidimas nėra vien pramoga, bet ir įrankis mokytis, pažinti tiek vaikus, tiek suaugusiuosius. Vadoavo ar mokytojo atsakomybė – padėti grupės nariams suprasti žaidimo prasmę bei skatinti mokytis iš žaidimų patirties. Galimybės kurti įvairius mokymosi metodus, tinkamus skirtingoms temoms, šiuo požiūriu labai didelės.



Tinkamai organizuoti žaidimai padės:

- išlaisvinti ir lavinti vaizduotę – įsivaizduoti įvairius scenarijus, svajoti, mintyse modeliuoti savo elgesį, svarstyti galimas veiksmų alternatyvas;
- mokytis priimti ir gerbti taisykles;
- išgyventi patirtis grupėje ir išmėginti skirtingus vaidmenis;
- geriau pažinti save ir keisti savo elgesį;
- pažinti aplinką, kurioje gyvename (tiek fizinę, tiek socialinę).

O ką galėtume pasakyti apie kompiuterinius žaidimus? Kaip manote, kokią įtaką žmonėms daro kompiuteriniai žaidimai? Kuo jie naudingi arba žalingi? Pastaraisiais dešimtmečiais ištisa jaunuolių ir suaugusiųjų karta užaugo žaisdami kompiuterinius žaidimus. Kasdien daugybė vaikų ir suaugusiųjų leidžia valandų valandas prie kompiuterio ekrano žaisdami kompiuterinius žaidimus vieni ar tinkle su kitais žmonėmis. Taigi kompiuterinių žaidimų poveikis žmonėms imamas vis plačiau tirti, siekiama išsiaiškinti, kokią naudą ir žalą gali teikti įprotis žaisti kompiuteriu.

Virtualiosios pramogos dažnai kritikuojamos dėl to, kad prikausto žmones prie ekranų ir atitraukia nuo realaus bendravimo bei fizinio aktyvumo. Tačiau esama mokslininkų, kurie teigia, kad virtualių žaidimų bijoti nereikia, nes jie taip pat gali būti labai naudingi lavinant bendradarbiavimą, mąstymą, gebėjimą spręsti sudėtingas problemas (McGonigal, 2010). Tyrėjos teigimu, kompiuteriniai žaidimai dažnai nepagrįstai kritikuojami, tačiau jų poveikis žmonių mokymuisi ir tobulėjimui gali būti labai teigiamas. Kadangi kompiuteriniai žaidimai labai populiarūs tarp jaunimo, jiems abejingi likti negalime. Tobulėjant technologijoms, atsirandant vis naujų elektroninių žaidimų formų privalome stengtis geriau pažinti tiek jas, tiek pačius žaidėjus, kad galėtume pasinaudoti virtualiosios tikrovės privalumais ir sumažinti galimą riziką.

3.5. Vadovo vaidmuo ir atsakomybė grupėje

Ugdant kritinį mąstymą svarbus tiek vadovo, tiek ugdytinių (jaunimo) vaidmuo, jų įsitraukimas. Vis dėlto vadovui tenka didžiausia atsakomybė tikslingai organizuojant ugdymo procesą, stebint dalyvių pažangą ir skatinant individualų grupės narių mokymąsi. Todėl čia aptarsime dalykus, į kuriuos jaunimo ugdytojai turi atkreipti ypatingą dėmesį ruošdamiesi programai.

Kurdami kritiniam mąstymui palankų ugdymo procesą privalome laikytis kelių svarbių sąlygų. Šios sąlygos nėra sėkmės receptai ir savaime negarantuoja sėkmingo mokymosi, tačiau principų laikymasis padės kurti palankią aplinką lavinant kritinį mąstymą.

Aiškus veiklos tikslas. Užsiėmimų tikslas turi būti aiškus visiems. Prieš pradedant vykdyti užduotį reikia supažindinti dalyvius su jos paskirtimi, paaiškinti, kodėl ši užduotis, veikla vykdoma. Tai pažadins dalyvių dėmesį ir mąstymą, paskatins dalyvauti užsiėmime. Įvardydami užsiėmimo paskirtį dalyvius nuteikiame, kad tai nėra žaidimas vardan žaidimo, o metodas, skirtas mokytis ir pažinti. Visuomet svarbu pasakyti: „Dabar žaisime žaidimą, kuris padės geriau pažinti kitus žmones“. Nepaaiškinę žaidimo paskirties rizikuojame, jog dalyviai nebus tinkamai nusiteikę mokytis, motyvuoti dalyvauti užduotyje, tinkamai neįsijaus į žaidimą ir nepatirs svarbių mokymosi patirčių. Taigi tinkamas įvadas ir žaidimo prasmės išaiškinimas – svarbus mąstymo žadinimo veiksnys.

Užduoties sudėtingumas ir iššūkis. Užduotys turi būti pakankamai sudėtingos, kad taptų iššūkiu, kuriam įveikti prireiks visos grupės pastangų. Be to, svarbu įvertinti, kad grupė būtų pajėgi įveikti užduotį. Kitaip sakant, užduotis turi atitikti tikrovę ir grupės galimybes. Jei užduotis grupei per lengva, neteikia reikiamo iššūkio, vadovas gali pasiūlyti papildomų sąlygų, taisyklių, kurios priverstų grupę susikaupti ir paskatintų mąstyti. Ir priešingai, jei užduotis grupei per sunki (dėl jos brandos lygio, dalyvių amžiaus, patirties stokos ar asmeninių grupės narių savybių), vadovas turėtų šiek tiek palengvinti užduotį, padėti grupei siekti tikslo nepažeisdamas bendrųjų sąlygų. Pataikauti grupei ir be reikalo lengvinti užduoties nereikia, tačiau svarbu prisiminti, kad pasiekimo džiaugsmas – reikšmingas ugdymo momentas, todėl būtina grupei sudaryti sąlygas sėkmingai siekti tikslo. Kaip pavyzdį pateiksime populiarią grupinį lauko pratimą „Voratinklis“, dažnai naudojamą įvairiuose renginiuose ir mokymuose.



Tarp medžių ištempiamas virvių tinklas su įvairaus dydžio akimis. Visi grupės nariai sutartu laiku privalo persikelti į kitą tinklo pusę lįsdami pro akis, bet nekliudydami tinklo virvučių. Be to, per vieną tinklo akį galima lįsti tik vieną kartą, taigi vienam žmogui pralindus pro akį ji „užsimerkia“ ir nebegali būti daugiau naudojama. Bent vienam grupės nariui palietus virvę visa grupė turi grįžti atgal ir kartoti pratimą iš naujo. Pratimo tikslas – ugdyti bendradarbiavimo įgūdžius grupėje, mokytis drauge spręsti problemas, formuoti komandą.

Jei grupė labai greit ir lengvai atlieka užduotį, taigi nejaučia iššūkio, vadovas gali pasiūlyti griežtesnes žaidimo taisykles. Vienam žmogui palietus virvę visa grupė privalo grįžti atgal, o virvę palietęs žmogus laikinai „netenka regėjimo“ (užduotį vykdo užrištomis akimis) ar „susižeidžia“ (nebegali vaikščioti) ir pan. Griežtesnės taisyklės kuria naujas problemas, kurias grupė turi išspręsti, skatina atidžiau vertinti situaciją ir geriau apsvarstyti veiksmus.

Jei grupė lėtai ir sunkiai įgyvendina užduotį, dažnai klysta, neranda sprendimo ar susiduria su fiziniais sunkumais, galima leisti suklydus veiksmą kartoti tik konkrečiam asmeniui, o ne visai grupei. Taip pat galima leisti vienam grupės nariui grįžti atgal į pradinį tašką ir padėti grupei arba ne taip griežtai „bausti“ palietus virvę. Šitaip nekeisdamas bendrųjų užduoties taisyklių vadovas padeda grupei siekti tikslo.

Aiškios laiko ribos. Svarbu iš anksto numatyti ir sutarti, kiek laiko truks užsiėmimas, kada jis prasidės ir kada baigsis. Reikia nepamiršti, kad žadinimas ir refleksija reikalauja nemažai laiko, tad jo reikia numatyti iš anksto. Organizuojant veiklą galima laikytis tokio laiko paskirstymo:

- ¼ veiklos laiko skiriame žadinimui, pokalbiams apie jau turimas žinias ir įsitikinimus, pasikeitimui nuomonėmis;

- $\frac{1}{2}$ viso laiko skiriame naujam patyrimui, teminiams užsiėmimams ar dėstymui – čia atrandama nauja patirtis ir pažįstamos naujos žinios;
- likusį $\frac{1}{4}$ laiko skiriame refleksijai, užsiėmimo ir idėjų aptarimui, patirties įvertinimui.

Dalijimasis mintimis ir asmeninės nuomonės išsakymas užtrunka, tačiau turime tam skirti laiko ir skatinti, kad jauni žmonės kalbėtų ir mokytųsi pažinti, įvardyti bei reikšti mintis.

Nuomonės skatinimas ir pagarba išsakytoms mintims. Jaunimui (ypač paaugliams) kartais sudėtinga atvirai reikšti nuomonę ir samprotauti, jei jie nėra to pratę daryti. Svarbu, kad vadovas būtų atviras ir skatintų dalyvius mąstyti bei reikšti mintis. Tam gali padėti įvairios refleksijos pratimai, pateikiami toliau šioje metodikoje. Nuomonių raišką galima skatinti tiesiog užduodant įvairius klausimus, prašant dalyvių pasisakyti ir skatinant juos už pasisakymus. Dažnai pakaks tiesiog padėkoti už išsakytą nuomonę, ją plačiau pakomentuoti ar padėkoti dalyviui už įdomų klausimą. Taip skatiname ne tik dalyvavimą, bet ir nepriklausomą mąstymą. Taigi svarbu kurti atvirą erdvę dalytis nuomonėmis ir kelti klausimus. Svarbiausia parodyti, kad asmeninės dalyvių nuomonės raiška vertinga ir pageidaujama. Ilgainiui tai padės ugdyti vertingus įgūdžius, nebijoti samprotauti, abejoti ir klausti.

Atsakomybė už išsakytas mintis ir ribos. Nuomonių ir naujų idėjų raiškos skatinimas nereiškia, kad visi samprotavimai vertingi ir pageidaujami. Vadovas turi skatinti nepriklausomą mąstymą ir nuomonių įvairovę, tačiau negali būti abejingas piktnaudžiavimui, tuščiažodžiavimui ar nereikšmingam kalbėjimui „ne į temą“. Laukiami ir skatinami turėtų būti nuoširdūs asmeniniai dalyvių samprotavimai ir nuomonės, susiję su nagrinėjama tema. Reikia stebėti ir stengtis suprasti, kada kalbama nuoširdžiai, turint tikslą mokytis ir pažinti, ir šį kalbėjimą skatinti. Kita vertus, svarbu pajusti, kai peržengiamos ribos, kalbama siekiant dominuoti, manipuliuoti kitais, įžeisti, provokuoti ar tiesiog nukreipti dėmesį ar temą. Tokius pasisakymus reikia pastebėti ir į juos reaguoti. Vadovas privalo atkreipti į tai grupės dėmesį ir pažymėti, kad tokios mintys užsiėmimo metu netinka, o su tema nesusijusius klausimus galima aptarti užsiėmimui pasibaigus. Tai padės ugdytiniams suprasti, kokią nuomonę ir kada tinka reikšti, bei mokys jausti atsakomybę už išsakomas mintis. Taigi būtina iš anksto su grupe susitarti dėl bendravimo taisyklių ir paaiškinti apie pagarbaus klausymosi bei kalbėjimo į temą svarbą.

Štai kelios bendros taisyklės, padėsiančios kurti palankią aplinką dalytis nuomonėmis ir vengti piktnaudžiavimo bei tuščio kalbėjimo:

- Kalbėti reikia po vieną (galima pasitelkti indėnišką „kalbėjimo lazdelę“ – tik turintis lazdelę gali kalbėti).
- Negalima pertraukti, būtina išklaudyti kito nuomonę.
- Pageidaujami klausimai ir replikos turi būti susiję su svarstoma tema; kitus klausimus galima aptarti užsiėmimui pasibaigus.
- Kalbama nuo savęs asmeniškai – „aš“, o ne „mes“; kalbėjimas daugiskaita – saugesnis būdas asmeninei nuomonei pateikti.

- Prieštaraujant kitiems reikia išsakyti savo požiūrį, o ne kaltinti kitą dalyvį (pvz., geriau sakyti: „Aš su tavimi nesutinku“, o ne: „Tu neteigus“; „Aš manau kitaip“, o ne: „Tu nesupranti“, „Tu klysti“ ar pan.).
- Nereikia stengtis skaityti kito žmogaus minčių; jei neaišku, ko žmogus nori ar ką jis galvoja, – klausime tiesiai.
- Stenkimės kalbėti konkrečiai ir aiškiai, venkime abstrakčių apibendrinimų.

Atviras vadovo santykis su grupe. Vienas svarbiausių veiksnių, darančių įtaką mokymuisi, – asmeninė vadovo laikysena ir santykis su jaunais žmonėmis. Vadovas privalo gerbti visus grupės narius ir vengti šališkumo su jais bendraudamas. Vadovas turi stengtis su visais dalyviais elgtis vienodai, viešai nerodyti palankumo ar priešiško kaimo kuriems grupės nariams. Be to, labai svarbu vadovui būti atviram įvykiams, vykstantiems grupėje, ir pasiruošusiam lanksčiai į juos reaguoti.



Dar keletas dalykų, kuriuos verta žinoti:

- Laiką klausimams reikia planuoti. Nepakanka tiesiog paklausti: „Ar turite klausimų?“ Verčiau paklauskite: „Kas jums atrodo svarbiausia?“, „Kas paaiškėjo per šį užsiėmimą?“
- Ypatingas dėmesys atkreiptinas į dalyvius, kurie neatsako arba sunkiai atsako į klausimus. Paklauskite jų asmeniškai, pasidomėkite, ką jie mano.
- Svarbu išsiaiškinti, ką dalyviai nori išmokti ir ką apie tą dalyką jau žino, supranta.
- Jei įmanoma, susiekite užsiėmimą su jau turima patirtimi iš bendros veiklos.
- Paprašykite įvertinti savo darbą – paklauskite kitų nuomonės, kas pavyko, kas buvo tinkama, kas nelabai sekėsi.
- Jeigu kalbama, dėstoma ilgėliau, kas 15–20 min. kalbėjimą reikia nutraukti ir įterpti aktyvesnę pratimą, žaidimą, dainą.

Saulaitis, 2003

Metodai ir strategijos tėra priemonės mokymosi procesui organizuoti, tačiau kiekvienos grupės patyrimas yra unikalus. Taigi turime būti pasirengę susidurti su įvairiomis emocijomis, skirtingomis nuomonėmis, netikėtais klausimais ir naujomis temomis, kylančiomis grupėje. Kaip derėtų elgtis, rasti bendrą taisyklę ar receptą sunku. Atviras, nuoširdus, neformalus santykis su jaunimo grupe stiprina žmonių pasitikėjimą vadovu, padeda jaustis saugiai ir atsiskleisti.

3.6. Ugdymo veiklų planavimas ir jaunimo įtraukimas

Viena geros ugdymo programos parengimo prielaidų – planuoti veiklą ne atskiromis dalimis ir užsiėmimais, o kaip tikslingą ilgalaikį procesą. Taip siekiama, kad užsiėmimai būtų susiję, o programa sudarytų bendrą visumą, padedančią siekti užsibrėžtų mokymosi tikslų.

Ugdymo veiklas galima planuoti ciklais. Programos ciklas – tai veiklos planavimo įrankis, padedantis planuoti programos tikslus, įtraukti jaunimą į užsiėmimų organizavimą ir vertinti dalyvių pasiekimus.

Galima skirti šias programos planavimo ir įgyvendinimo stadijas (3.2 pav.): poreikių ir situacijos įvertinimas, tikslo ir uždavinių nustatymas, metodų parinkimas ir veiklos vykdymas bei proceso įvertinimas (refleksija).



3.2 pav. Programos planavimo ciklas

Prieš pradėdant galvoti apie konkrečius renginius ir veiklas, reikėtų skirti laiko *įvertinti esamą grupės situaciją* ir išsiaiškinti veiklos dalyvių (jaunimo) lūkesčius ir poreikius. Taigi pradžioje svarbu su grupe aptarti, įvertinti tokius klausimus:

- Ką naujo norėtume išmokti, patirti?
- Kas mums šiuo metu yra įdomu, svarbu?
- Ką norėtume nuveikti drauge kaip grupė?
- Kas šiuo metu vyksta grupėje? Svarbiausios mūsų stiprybės ir silpnybės, galimybės ir grėsmės?
- Kas šiuo metu vyksta aplink mus?

Taigi aiškinamės tiek individualius grupės narių poreikius, lūkesčius, tiek visos grupės galimybes ir interesus. Be to, verta atsižvelgti į išorinę situaciją – kokius reiškinius, įvykius, klausimus matome aplink? Kas dabar atrodo svarbiausia? Galbūt artėja šventės (ar kitos reikšmingos datos), kurias grupei svarbu paminėti? Gal pastebime klausimų ar įvykių visuomenėje, į kuriuos reikėtų įsigilinti, reaguoti, aptarti (pvz., rinkimai, sporto ar kultūros renginiai, pasaulio įvykiai).

Jei grupė didelė (daugiau negu 10 žmonių), tuomet šį darbą geriausia atlikti pasidalijus į mažesnes grupes, o vėliau visiems kartu aptarti, apie ką kalbėta grupėse.

Susipažinkite su pateiktomis situacijomis, kaip tai galima atlikti praktiškai:



1. Susitikimo pradžioje 16 dalyvių grupė suskirstoma į 4 mažesnes grupes po 4 žmones. Kiekviena grupelė gauna po voką su skirtingu klausimu (pvz.: „Ką naujo norėtume išmokyti / nuveikti grupės veikloje?“, „Kas svarbaus šiuo metu vyksta aplink mus?“, „Kokios yra didžiausios mūsų grupės stiprybės bei silpnybės? Ką turėtume keisti?“).

Kiekvienai grupei skiriamos 5 min. aptarti klausimą, pasidalyti nuomonėmis ta tema ir jas užrašyti ant didelio lapo. Praėjus 5 minutėms, dalyvių prašoma perduoti savo voką su klausimu kitai grupei. Tuomet grupelės aptaria kitą klausimą. Taip tęsiama tol, kol visos grupės aptaria visus 4 klausimus. Vėliau grupė susirenka kartu ir bendrai aptaria visi klausimai, grupelių atsakymai, paaiškėja svarbiausios temos ir lūkesčiai. Užsiėmimo pabaigoje reikėtų paklausti, ar dar liko neišsakytų minčių arba naujų idėjų.



2. Patalpoje ar aplinkoje išdėliojami dideli vokai (plastikinės A4 lapų įmautės) su skirtingais klausimais. Prie kiekvieno voko padedama tuščių lapų ir rašiklių. Kiekvienas grupės narys asmeniškai turi apeiti visus lapus ir atsakyti į klausimus, užrašydamas savo atsakymą ant lapo ir įdėdamas į voką. Pabaigoje visi susirenka ir drauge aptaria, pakoментuoja atsakymus. Šitaip išryškėja svarbiausi veiklos lūkesčiai ir pasiūlymai.

Planuojant svarbu *numatyti konkretų tikslą ir pamatuojamus uždavinius*, aiškiai apibrėžiančius konkrečius siekiamus rezultatus. Tikslas suprantamai apibūdina, kas ir kada turi būti pasiekta, jis tampa veiklos vertinimo matu, be to, logiškas tikslas naudingas kaip dalyvių motyvuotojas. Tikslas turi būti suprantamas, aiškus ir pakankamai trumpas, lengvai įsimenamas, konkretus. Rekomenduojama planuoti vieną bendrą tikslą ir numatyti kelis uždavinius.

Tiksliui įgyvendinti formuluojami uždaviniai. Uždavinys – tikslo skaidymas į mažesnius komponentus. Jei yra daugiau uždavinių, juos reikėtų išdėstyti prioriteto tvarka.

Tikslai yra siekimas, o uždaviniai – taikiny. Kiekvienas tikslas galėtų turėti nuo dviejų iki penkių uždavinių. Uždaviniai turėtų apibrėžti pagrindinius rezultatus.

Suformuluoti uždaviniai numatyti konkrečioms tikslams, jie nustatomi konkrečiam planavimo laikotarpiui, todėl negali būti atsieti nuo realių galimybių. Būtina nustatyti kuo aiškesnius uždavinių įgyvendinimą išreiškiančius rodiklius. Jei neįmanoma rodikliais išreikšti uždavinių, reikia bandyti formuluoti kitaip. Uždaviniai:

- nusako veiksmus, kurie padeda pasiekti tikslą;
- yra baigtiniai – jais pasiekiami konkretūs tam tikros pakopos / etapo rezultatai;
- apibūdina, kas turi būti padaryta nustatytu laiku;
- turi būti konkretūs ir pamatuojami;
- nusako, ką konkrečiai reikia atlikti, siekiant išspręsti problemą.

Vien nustatyti veiklos tikslą ir apibrėžti uždavinius nepakanka. Labai svarbu nustatyti, kaip bus vertinamas procesas, vertinama tai, kas pasiekta. Norėdami įvertinti tikslą numatytus uždavinius turime sugrupuoti su pasirinktais rodikliais, pagal kuriuos bus galima rinkti informaciją apie tikslo vertinimą. Sykiu reikia nustatyti ir kriterijų matavimo priemonės.

Suformuluoti rodikliai turi atitikti šiuos kriterijus – kiekybę, kokybę ir laiką. Todėl rodiklius nustatyti galima keturiais etapais: apibrėžti rodiklį, nustatyti kokybę, nustatyti kiekį, nustatyti laiką.



Uždavinių formulavimo principai:

- konkretūs (susiję su vienu žingsniu / etapu);
- pamatuojami (galimi įvertinti konkrečiais kriterijais, matuojamais rodikliais);
- pasiekiami (turi būti įvykdomi, paskiriami atsakingi asmenys, apibrėžiamas rezultatas);
- realistiški (turi būti realūs ir lengvai įgyvendinami);
- terminuoti (turi būti įgyvendinami laiku).

Įvertinus grupės narių poreikius ir situaciją, numačius veiklos tikslus, reikėtų pagalvoti, *kokie užsiėmimai padėtų pasiekti numatytus uždavinius*. Šioje planavimo stadijoje galima sugalvoti bendrą programos užsiėmimų temą, kuri atitiktų grupės interesus ir numatytus uždavinius. Numačius bendrą užsiėmimų temą, su kuria bus dirbama programos metu, paprasčiau planuoti konkrečias veiklas, renginius, užsiėmimus ir sieti juos su bendra tema.

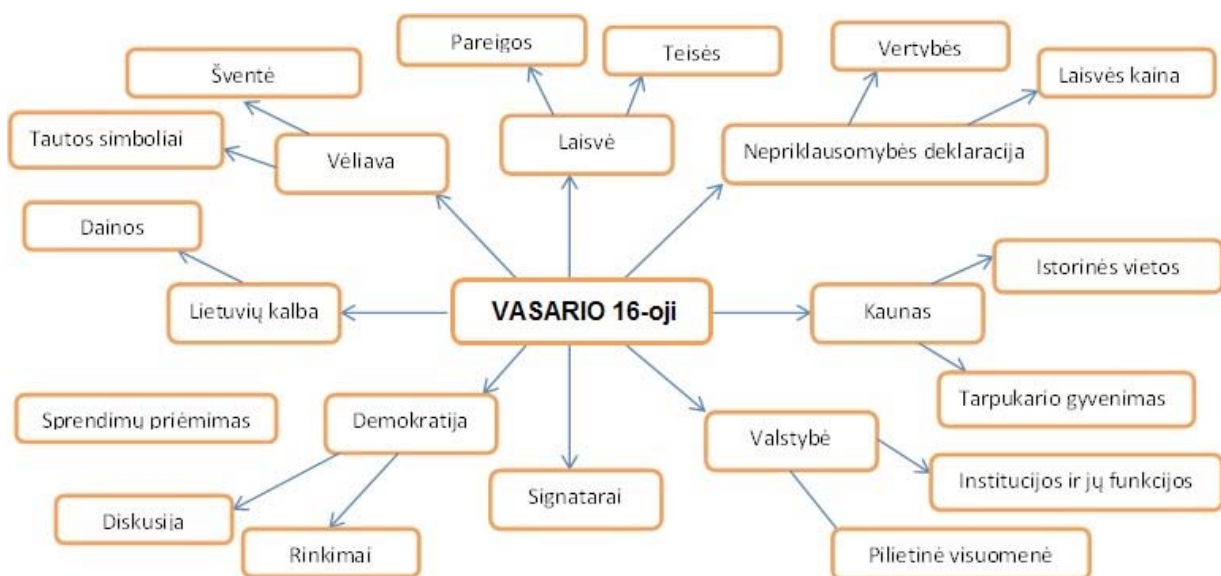
Vienas iš būdų padėti plėtoti veiklos temą ir parinkti jos metodus yra minčių žemėlapis braižymas. Minčių žemėlapis – tai priemonė idėjoms kurti ir plėtoti, remiantis šiuo žemėlapiu grupę galima įtraukti į programos užsiėmimų kūrimą pasirinkta tema.



Grupė nusprendė, jog pagrindinė veiklos tema – „Vasario 16-oji – Lietuvos valstybės atkūrimo diena“.

Tema užrašoma lentos viduryje, o grupės narių prašoma išsakyti kuo daugiau minčių, kurios šauna į galvą pagalvojus apie Vasario 16-ąją.

Pateiktos mintys struktūrizuojamos (3.3 pav.), aplink pagrindinę temą pirmiausia užrašomos mintys, kurios labiausiai asocijuojasi su pagrindine tema – tai laisvė, valstybė, Nepriklausomybės deklaracija ir kt. Toliau užrašomos smulkesnių objektų asociacijos. Tai leidžia išplėsti pagrindinę temą, ją išnagrinėti, rasti jos sudedamąsias dalis ir pagalvoti apie galimas konkrečias veiklas. Pavyzdžiui, nagrinėjant demokratijos temą galima organizuoti diskusijas, rengti rinkimų ar sprendimų priėmimo simuliaciją. Siekiant geriau pažinti tarpukario Lietuvos gyvenimą, galima organizuoti ekskursiją į Kauną, aplankyti reikšmingas vietas. Taigi įvairios mintys, įvardytos minčių žemėlapyje, teikia daug medžiagos, pagal kurią galima planuoti ugdymo užsiėmimus.



3.3 pav. Minčių žemėlapis

Visus numatytus užsiėmimus vėliau reikia planuoti veiklos kalendoriuje, numatyti jiems vykdyti reikiamas priemones bei paskirti atsakingus asmenis.

Įgyvendinus suplanuotas veiklas, skiriama laiko viso programos ciklo refleksijai.

Su grupe svarbu aptarti šiuos klausimus:

- Ko išmokome proceso metu? Kas buvo vertingiausia, įsimintiniausia?
- Kokius uždavinius pavyko įgyvendinti? Kas liko nepadaryta?
- Kas labiausiai patiko ir nepatiko? Ką galėtume daryti kitaip?
- Ką norėtume nuveikti ateityje?

Aptariant svarbu, kad kiekvienas grupės narys asmeniškai įvertintų savo pasiekimus ir patyrimą, įgytą dalyvaujant programoje. Be to, skiriamas dėmesys bendrai grupės patirčiai ir situacijai aptarti, įvertinti, kas įvyko, kas pasikeitė grupėje programos metu (narių elgesys, bendravimas, grupės sudėtis ir pan.). Taigi paskutinė refleksijos dalis kartu yra ir nauja situacijos įvertinimo stadija, nuo kurios galima pradėti planuoti naują programos ciklą, kelti naujus uždavinius ir planuoti naujas veiklas.

Įgyvendinant programos ciklą svarbu, kad jaunimas įsitrauktų į kiekvieną programos planavimo bei vykdymo etapą. Taip mokomasi reikšti nuomonę, planuoti, imtis atsakomybės. Be to, vadovui nereikia visko galvoti ir daryti pačiam. Dažnai atsitinka, kad pedagogai, dirbantys su jaunimu, viską sugalvoja, suorganizuoja ir įgyvendina patys. Galbūt tokia veikla yra kokybiška, aktuali ir įdomi, tačiau vadovai dažniausiai pervargsta, o jaunimas lieka abejingas, neįsitraukęs, siūloma veikla nesidomi. Net pati paprasčiausia veikla teks daug daugiau naudoti ir malonumo, jei į jos organizavimą įsitrauks visa grupė.



Šiame skyriuje aptarėme mokymąsi bendradarbiaujant grupėje kaip neformaliojo jaunimo ugdymo pagrindą, išanalizavome svarbiausius kritinio mąstymo ugdymo principus ir jų taikymą grupėje; išsiaiškinome, kaip svarbu derinti kritinio mąstymo principus su neformaliojo ugdymo principais; didelę reikšmę skyrėme žaidimui, kuris yra efektyvus mokymosi metodas tiek vaikams, tiek suaugusiems, nes padeda pažinti save, išbandyti savo galimybes, mokytis priimti ir gerbti taisykles bei sieja mus su kitais žmonėmis.

4. KRITINIS MĄSTYMAS TOBULINANT IR STIPRINANT ORGANIZACIJOS VEIKLĄ

Šiame skyriuje naudodamiesi kritinio mąstymo ugdymo metodais paanalizuosime, kas yra efektyvi jaunimo organizacija, kokios efektyvios vidinės ir išorinės šios organizacijos veiklos sąlygos; pabrėšime vertybių vaidmenį efektyvios jaunimo organizacijos gyvenime; pateiksime idėjų apie kritinio mąstymo metodų naudojimą įsivertinant organizacijos veiklą.

4.1. Efektyvios organizacijos pagrindai

*Žmonija formuojasi tik kolektyve: vienas žmogus
niekada neužauga – žmogus augina žmogų.*

Eduardas Mieželaitis

Kiekviena organizacija yra visuomenės sandaros elementas. Ji egzistuoja ne pati sau, bet tarnauja konkrečioms socialinėms, ekonominėms, politinėms, kultūrinėms ir panašioms tikslams siekti, konkrečioms visuomenės narių poreikiams tenkinti, todėl galima sakyti, kad organizacijos rezultatas – tai patenkintas klientas.

Organizacijų vystymo centro konsultantė D. Polivonienė (2006) teigia, jog „organizacija sėkminga tada, kai geba efektyviai telkti ir racionaliai panaudoti išteklius siekiant konkrečių tikslų. Ji pateikia produktą ar paslaugą tokiu būdu ir už tokią kainą (ne tik pinigine šio žodžio prasme), kuri tinkama jų klientams. Ji kuria vertę savo savininkams, klientams bei darbuotojams. Organizacija, negėbanti kurti vertės, nereikalinga. Ji tiesiog nustoja veikti. Todėl kiekvienos organizacijos kitimas turi vieną svarbiausią tikslą – būti vis efektyvesnis ir geriau prisitaikyti prie aplinkos pokyčių, kuriuos tam tikra prasme pats ir kuria“.

Tam ir reikalingi kritinio mąstymo gebėjimai. Vienas iš daugybės kritinio mąstymo apibūdinimų teigia, jog „kritinis mąstymas – tai priimtinas apgalvotas mąstymas, nukreiptas apsispręsti, kuo tikėti arba ką daryti“ (Ennis, 2013). Šis apibrėžimas rodo kritinio mąstymo aktualumą kasdienėje jaunimo organizacijų veikloje, nes apima tokias šioms organizacijoms būdingas sritis kaip hipotezių formulavimas, alternatyvūs problemos, klausimų ir galimų sprendimų nagrinėjimo būdai, veiklos planai ir kūrybiniai veiksmai.

Kodėl tai aktualu būtent jaunimo organizacijoms? Kuo jos skiriasi nuo kitų tradicinių verslo, politinių, kultūros ir pan. organizacijų?



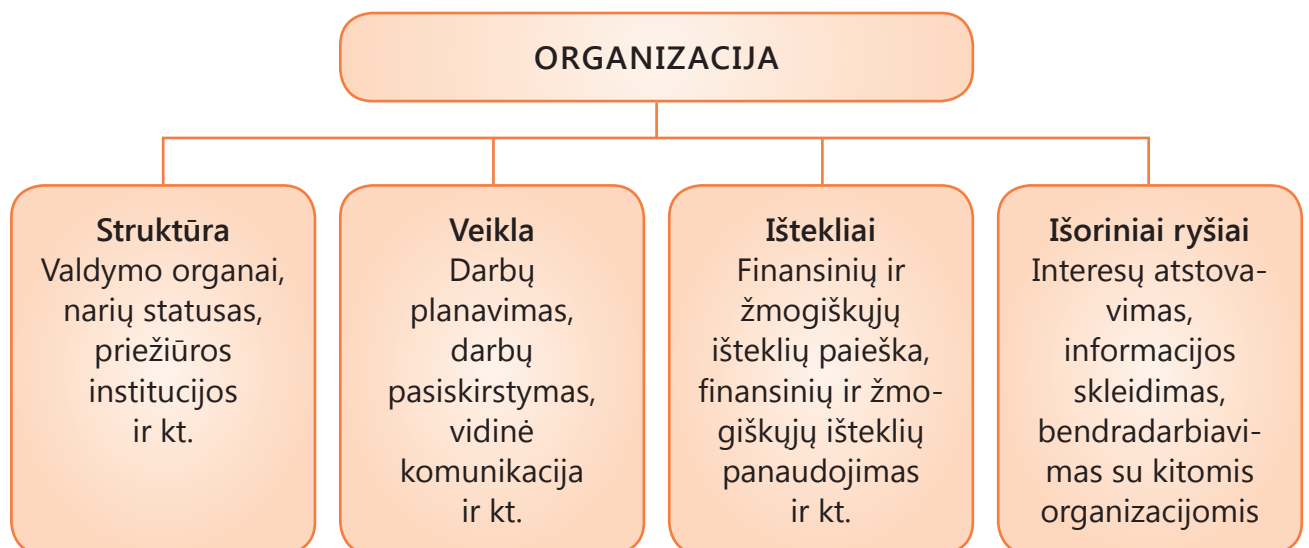
Pagalvokite ir aptarkite, kokie bendri požymiai būdingi šioms vaizduojamoms žmonių grupėms?



SUBATOJE, 14 BALANDŽIO-APRIL, 1928



Viena vertus, jaunimo organizacijoms būdingi pagrindiniai bet kurio tipo ar rūšies organizacijų požymiai (4.1 pav.).



4.1 pav. Organizacijos požymiai

Kaip ir kitos organizacijos, jaunimo organizacijos veikia tam tikroje konkrečioje aplinkoje. Ši aplinka taip pat daro joms įtaką. Dėl įvairių aplinkos pokyčių jaunimo organizacijos turi būti nuolat atnaujinamos, persvarstoma jų misija ir strateginiai veiklos planai. Negebėjimas numatyti atsiradusių išorės pokyčių ir tinkamai į juos reaguoti tikslą, dėl kurio ši organizacija veikia, gali padaryti nebeaktualų. Pavyzdžiui, naujas tam tikros paslaugos viešas teikimas gali išspręsti problemą, kuriai savo darbą skyrė jaunimo organizacija. Tai gali sąlygoti organizacijos likvidavimą arba naujų paslaugų teikimą.

Kita vertus, jaunimo organizacijoms būdinga tam tikra specifika, skirianti jas nuo kitų organizacijų. Kokie tie specifiniai bruožai? Panagrinėkime jaunimo organizacijų apibūdinimus, pateikiamus jų pačių ar Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos (toliau – LiJOT) interneto tinklalapyje.



Grupėse peržvelkite pateiktus apibūdinimus ir pagal juos aptarkite organizacijoms būdingus apibrėžimus. Raskite organizacijoms būdingų bendrų ir specifinių apibrėžimų.

Pasitarkite ir suformuluokite apibendrinančią jaunimo organizacijos sampratą.

.....

.....

.....

.....

.....

A – studentų valdoma organizacija, jaunimo ugdymui suformuota erdvė, kurioje pateikiamos galimybės plėtoti visuomenėje reikalingus įgūdžius, kurti globalų kontaktų tinklą, ugdyti socialiai atsakingą požiūrį ir formuoti tvirtą pagrindą tolesniems asmeninės veiklos žingsniams.

B – nepriklausoma, nepolitinė, pelno nesiekianti, savanoriškumo pagrindu veikianti jaunimo organizacijų sąjunga, vienijanti mieste veikiančias jaunimo bei su jaunimu dirbančias organizacijas, kurios vizija – sąmoningas ir pilietiškas miesto jaunimas yra neatsiejamas valdžios institucijų partneris, priimančias miesto bendruomenei svarbius sprendimus.

C – paremta asmenišku, aktyviu bei demokratišku narių dalyvavimu asmenybės pasaulėžiūros ugdymo organizacija, vienijanti katalikišką jaunimą ir siekianti sudaryti palankias galimybes jaunimo saviugdai ir aktyviam dalyvavimui kultūriniame, visuomeniniame, religiniame krašto gyvenime.

D – atvira Lietuvos gyventojams nepriklausomai nuo jų rasės, tautybės, religijos, lyties ar visuomeninės padėties visuomeninė, savanoriška, nepolitinė organizacija, veikianti pagal įstatuose suformuluotus tikslus, principus ir metodą, kurios tikslas – ugdyti jaunus žmones, siekiant jų, kaip individų, atsakingų piliečių ir jų vietinės, nacionalinės ir tarptautinės bendruomenės narių, pilno fizinio, intelektualinio, socialinio ir dvasinio potencialo išraiškos.

E – savarankiška, savanoriška nevyriausybinė organizacija, vienijanti Lietuvos mokinius bendroms iniciatyvoms bei problemų sprendimui, kurios pagrindiniai tikslai – kuo geriau atstovauti moksleiviams politiniu požiūriu, rūpintis kokybišku mokinių užimtumu, skatinti mokslievių saviraišką ir pilietiškumą.

F – jaunimo organizacija, kovojanti už žmogaus teises Lietuvoje, ugdanti visuomenės pagarbą įvairioms socialinėms grupėms, mažinanti diskriminaciją.

G – nevyriausybinių organizacijų, kurios pagrindiniai tikslai yra vaiko teisių ir interesų gynimas, iniciatyvos skatinimas ir socialinės atskirties mažinimas.

H – Lietuvoje veikianti jaunimo organizacija, siekianti išsaugoti Lietuvą tokią, kokia ji buvo ilgus šimtmečius, pagrindiniais tikslais laikanti lietuvių kultūros puoselėjimą, pagarbą mūsų istorijai ir protėviams, patriotizmą ir meilę Tėvynei Lietuvai, tautinės bei pilietinės savimonės ugdymą.

I – visuomeninė, pelno nesiekianti jaunimo organizacija, kurios tikslas – suburti jaunus žmones bendrai švietėjiškai ir kultūrinei veiklai ir remiantis krikščioniškais principais padėti spręsti aktualias, svarbias Lietuvos visuomenei problemas.

J – vaikų ir jaunimo neformaliojo marinistinio ugdymo nacionalinė organizacija, skautų metodu ir jūrų kadetų principais per buriavimą, vandens žygeivystę ir plaukiojimą jūrinėmis valtimis, kitus užsiėmimus, jaunų ir suaugusiųjų lyderių bei vadovų mokymą, stovyklas, žygius, profesinį orientavimą, veiklą grupėmis suteikianti kompetencijas, formuojanti brandžią, sąmoningą asmenybę.

K – prevencinė jaunimo organizacija, vienijanti moksleivius, studentus, mokytojus bei visus, norinčius dalyvauti visuomeninėje savanoriškoje veikloje, siekiančius neformaliojo ugdymo metodais skatinti prasmingą laisvalaikį, sveiką gyvenimo būdą.

L – literatūrinė, kūrybinė, kraštotyrinė organizacija, vienijanti moksleivius ir mokytojus, kurios tikslas – dvasiškai ir doroviškai tobulėti, ugdyti savo gabumus, valią ir būti teisingiems, doriems, darbštiems savo tautos, tėvų bei artimųjų labui.

Rezultatas gali būti panašus į pateiktą 4.1 lentelėje.

4.1 lentelė. Jaunimo organizacijų apibrėžimų bendrieji požymiai

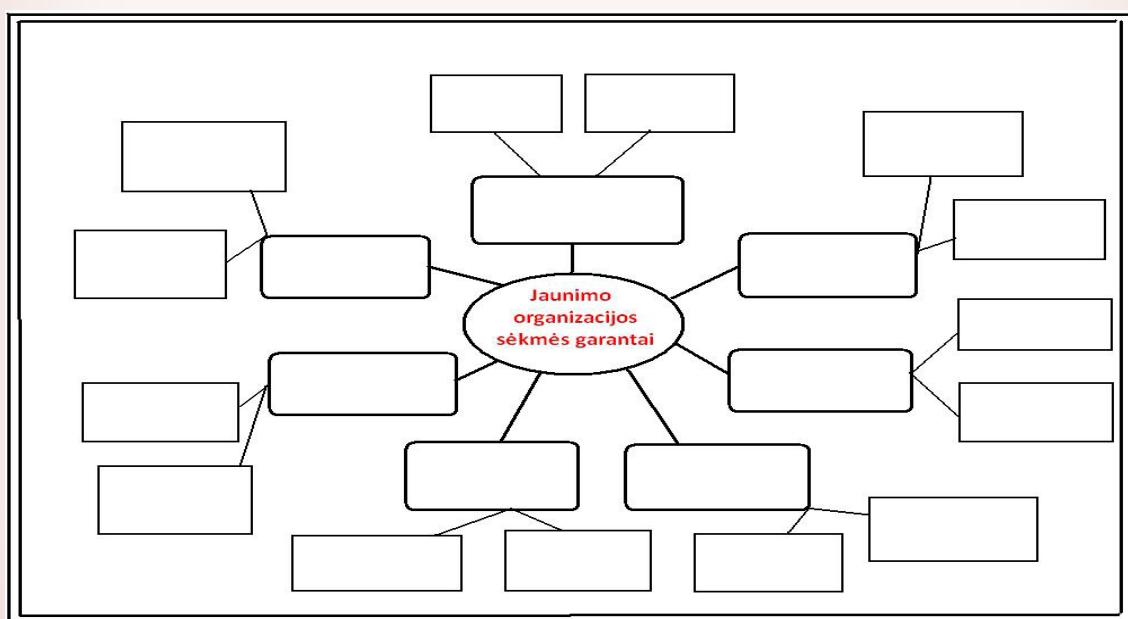
Požymis	Paaiškinimas
Jaunimo organizacijos	Jaunimas vaidina esminį vaidmenį bent viename iš dviejų elementų: • yra atsakingas už organizacijos valdymą, bet veikla nebūtinai nukreipta į jaunimą (gali rūpintis paveldu, aplinka ar neįgaliais žmonėmis); • yra organizacijos veiklos naudos gavėjas, tačiau organizacijos veiklą gali organizuoti suaugusieji.
Pelno nesiekiančios organizacijos	Gali gauti ekonominį pelną, tačiau pelnas investuojamas į veiklą, kuri prisidės prie misijos įgyvendinimo.
Nevyriausybinių organizacijų	Nėra viešojo administravimo dalis, tačiau gali būti remiamos (pvz., finansiškai).
Savanoriškos organizacijos	Nors kai kuriose jų dirba mokamas personalas, tačiau aukštesnius sprendimų priėmimo darinius paprastai sudaro savanoriai.

Ką liudija šie bendri požymiai? Viena vertus, didelius ir nuolat kintančius poreikius, maksimalistinius siekius, o antra – ribotas materialinių išteklių galimybes. Bendri jauni-

mo organizacijų požymiai nieko nepaaiškina apie organizacijų veiklos perspektyvas – stipriąsias ar silpnąsias ypatybes, galimybes ar grėsmes. Su šiais dalykais susiję specifiniai įvairių jaunimo organizacijų aspektai. Būtent jie leidžia burti bendraminčius, ieškoti nišos, kitaip tariant, sėkmingai realizuoti užsibrėžtus tikslus.



Remdamiesi viršuje pateiktais apibūdinimais, savo organizacijos patirtimi grupėse pagal atstovaujamų organizacijų pobūdį nubraižykite tinklą „Jaunimo organizacijos sėkmės garantai“. Pagrindinės sudedamosios dalys, ašys gali būti organizacijos tikslai, tikslinė grupė, vertybės, veiklos sritis, formalizavimo lygis, veiklos ištekliai, geografinės ribos.



Aptariant grupių darbo rezultatus galima diskutuoti apie atskiras sudedamąsias dalis, panagrinėti, kurie požymiai tinka vienai ar kitai organizacijai:

- Tikslai: realūs, įgyvendinami ar idealūs, nepamatuojami?
- Tikslinė grupė: jaunimo veikla ar veikla jaunimui? Dirbama visiems jauniems žmonėms ar tik organizacijos nariams?
- Vertybės: deklaruojamos vertybės sutampa su organizacijos vertybėmis ar jos yra nesiejamos?
- Veiklos sritis: specifinė, unikali ar dubliuojama, palaikoma kitų atliekama veikla? Kuriama erdvė ar užimama niša?
- Formalizavimo lygis: įteisintas dalyvavimas ar amorfinis susivienijimas? Griežta centralizacija ar liberali „bala“?
- Veiklos ištekliai: nuolatiniai ar atsitiktiniai?
- Geografinės ribos: vietos, regiono specifika ar universali?

Pagaliau reikėtų išsiaiškinti, kokie vidiniai ir išorės veiksniai lemia organizacijų sėkmę.



Perskaitytę pateiktus du tekstus (3 priedas), išsiaiškinkite vienos organizacijos sėkmės, o kitos – nesėkmės priežastis.

Naudodamiesi sėkmingos organizacijos istorija sukurkite galimą scenarijų, veiksmų planą, kurį įgyvendinus sėkmę būtų patyrusi ir kita organizacija.

4.2. Dermės paieškos: asmens ir organizacijos vertybės – egzistuojanti praktika ir siekiamybė

Tikrosios vertybės nekinta. Kas sykį jau buvo tiesa, tas liks tiesa per amžius. Be to, tiesų nedaug, ir visos jos labai paprastos. Jei jas žinai – nieko kito nereikia norint teisingai bet kokiais laikais išspręsti kokią nori problemą.

Kurt Vonnegut

Norėdami geriau suprasti organizacijos funkcionavimą, panagrinėkime pateiktą situaciją apie kelių eismą.



Kelių eismo dalyviai mieste sudaro tam tikrą margą ir labai chaotišką sistemą. Išoriškai jie skiriasi naudojamomis transporto priemonėmis – judama autobusais, automobiliais, motociklais, dviračiais, pėsčiomis. Skiriasi ir keliaujančiųjų socialinė padėtis, pajamos, išsilavinimas, patirtis. Visi jie pasižymi skirtingais temperamentais, o ypač – žiniomis apie kelių eismo taisykles. Vieni jas išmano kuo puikiau, kiti jau senokai primiršo, treči niekada nebuvo mokėję. Apskritai daugumai žinoma tik keletas pagrindinių dalykų – šviesoforo spalvų reikšmė ir kuria puse Lietuvos Respublikos keliuose bei gatvėse vyksta transporto priemonių judėjimas. Nepaisant šių skirtumų, kelių eismo sistema iš principo veikia.

Kokias galima padaryti išvadas? Kelių eismo taisyklės reguliuoja ne vieno kurio individo norus, gebėjimus, bet bendrą eismo srautą. Jos vienodos visiems eismo dalyviams. Nėra taip, kad kai kurie eismo dalyviai piktybiškai ignoruotų eismo taisykles ir iš principo elgtųsi absoliučiai priešingai nei kiti eismo dalyviai. Kartu galima teigti, kad visi eismo dalyviai pripažįsta tą pačią vertybę – eismo saugumą. Ši vertybė lemia didesnę ar mažesnę kelių eismo sistemos sėkmę. Be abejo, kuo daugiau eismo dalyvių gerai mokės kelių eismo taisykles ir sąmoningai jų laikysis, tuo pavojų tikimybė mažesnė.

Tas pat pasakytina ir apie organizacijas. Jų narių žinios apie organizacijos veiklą, atsakomybės dydis skiriasi. Pavyzdžiui, vadovai atsakingi už visos organizacijos veiklą. Jie žino pačias smulkiausias detales apie organizacijos sandarą, įvairių organizacijos

narių funkcijas ir atsakomybę. Kiti žino ir supranta pačią artimiausią sau aplinką, savo funkcijas. Nepaisant šių skirtumų, organizacijos gyvuoja. Pirmiausia – dėl bendrai pripažintų vertybių. Žmonės vienija, lipdo „į vieną kūną“, bendriems darbams įkvepia organizacijos vertybės. Būtent jos yra tas vedlys ir vienytojas, kuris žmonių sambūrį padaro unikali, išskiria ją iš masės.

Tik ar vienodai suvokiame, kas yra vertybės? Ką iš tikrųjų jos reiškia visai organizacijai ir kiekvienam jos nariui atskirai?



Pasvarstykite, kas, jūsų manymu, yra vertybė esant organizacijos nariu. Tai gali būti objektas, savybė, konkreti situacija ar tiesiog abstraktus apibūdinimas. Savo svarstymą pateikite užrašytą lipniame lapelyje.

Savo mintimis pasidalykite su kitais dalyviais lapelių klijavimo ant sienos būdu. Pagal panašias nuomones susiskirstykite į grupes.

Atliekant šią veiklą siūloma rinktis vieną iš keturių panašių sąvokos „vertybė“ sampratų:



Vertybė – tai:

- Abstraktus, bendras elgesio principas, pateisinantis konkrečius veiksmus ir tikslus.
- Ilgalaikis, tęstinis tikėjimas tuo, kad tam tikras veiklos principas ar idealas asmeniškai ar visuomenine prasme turi pirmenybę kokių nors alternatyvų ar priešingų veiklos principų, idealų atžvilgiu.
- Esminis įsitikinimas, kad konkretus elgesys ar egzistavimo būdas yra asmeniškai arba socialiai priimtinesnis už priešingo pobūdžio elgesį ar egzistavimo būdą. Vertybė turi moralinį atspalvį ta prasme, kad ji atspindi žmogaus supratimą apie tai, kas yra teisinga, gera arba pageidautina.
- Tam tikra grupės moralinė nuostata, pagal kurią grupė gyvena, dirba, kuria šeimą, valstybę ar organizaciją. Paprastai vertybės būna pamatinis organizacijos pagrindas.

Vertybės pačios savaime neegzistuoja. Jos yra bendri elgesio standartai, kurių išraiška – konkrečios socialinės normos. Todėl organizacija gali turėti skirtumų. Viena vertus, ta pati vertybė nebūtinai vienodai svarbi visiems organizacijos nariams. Kita vertus, nors ir pripažįstantys tas pačias vertybes organizacijos nariai gali nesutikti dėl konkrečių normų, įkūnijančių vertybes. Vienu ir kitu atveju reikia bendro sutarimo.

Tokių situacijų dažnai aptinkame realiame kasdieniame organizacijos gyvenime. Kiekvienai didesnei organizacijai būdingos ir tam tikros vidinės grupės, kurios susidaro pagal atliekamų funkcijų pobūdį, statusą, amžiaus grupę ir pan. Todėl šių grupių verty-

bės ir gali skirtis. Skirtumai svarbūs, nes, pavyzdžiui, tiek vadovus, tiek specialistus, tiek susijusius klientus vienodai domina organizacijos veikla. Kai šių grupių atstovai susėda derėtis dėl veiklos, jie veikiausiai vadovaujasi vidinėmis asmeninėmis ar grupei būdingomis vertybėmis. Todėl kartais gana sunku sutarti konkrečiais klausimais, dėl konkrečios politikos, kur šios vertybės vaidina svarbų vaidmenį.

Tačiau kas turėtų nustatyti organizacijos vertybes? Atrodytų, kad vertybės, padedančios realizuoti strateginius planus, – organizacijos vadovų reikalas. Organizacijos egzistuoja tam, kad kažkam kurtų vertę ar vykdytų visuomeninę misiją. Jos nekuriamos tam, kad užtikrintų galimybę visiems dalyvauti nustatant organizacijos vertybes. Tai reikštų, jog visos organizacijos vertybės eiliniams organizacijos nariams yra duotybė, o ne derybų objektas.

Kita vertus, eilinių organizacijos narių įtraukimas į organizacijos vertybių sistemos kūrimą nėra vien mados reikalas ar vadinamoji geroji patirtis. Tai tiesiogiai skatina organizacijos narių savivertę, kelia jų motyvaciją ir įsipareigojimą darbą atlikti gerai. Tik įtraukimas į diskusiją kiekvienam padeda išversti prioritetus į savo kasdienės veiklos užduočių kalbą, imtis atsakomybės už veiklos rezultatus.

Organizacijoje pravartu išsiaiškinti ir susitarti dėl vertybių, kuriomis visi jos nariai vadovausis bendroje veikloje. Tam, ypač pradiniam veiklos planavimo etape, praverčia **aktyvaus susirinkimo** metodas. Vienas iš aktyvaus susirinkimo tikslų – motyvuoti organizacijos narius veikti, įsitraukti į aktyvias diskusijas. Ši veikla labiausiai praverčia pajutus, kad organizacija „sustingo“ – jos veikla trypčioja vietoje, arba kai numatome ką nors nauja. Antra vertus, ši veikla – tai tarsi egzistuojančios kultūros organizacijoje įvertinimas ir jos plėtros perspektyvų atskleidimas.



Išbandykite aktyvaus susirinkimo (4 priedas) metodą svarstydami savo organizacijų veiklą ir siedami ją su vertybėmis. Kad būtų lengviau, pasinaudokite toliau pateikta lentele, kurioje kiekvienam aktyvaus susirinkimo etapui nurodoma tam tikra veikla.

Aktyvaus susirinkimo etapai

1. Pasirengimo etapas Kokiomis vertybėmis turėtų vadovautis organizacija plėtodama veiklą?	Pagal pateiktą vertybių sąrašą (pvz., konsultacinės grupės „Person Premier“, 5 priedas) išsirinkite dešimt kiekvienos organizacijos veiklai aktualiausių vertybių.
2. Kritikos etapas - Kokios su vertybėmis susijusios problemos matomos šiandien kolektyve? - Kodėl jos kyla?	- Skirkite laiko apmąstymams. - Kiekvieną mintį užsirašykite. - Viską atlikite tyliai. - Atvirai išliekite pyktį ir susierzinimą.

3. Patirties etapas Kokių vertybių laikymasis gali būti įvardijamas organizacijos stiprybėmis? Kokia turima jų įgyvendinimo praktinėje veikloje patirtis?	- Sugrupuokite panašias mintis. - Kiekvieną grupę įvardykite skirtingais pavadinimais. - Kiekvienoje grupėje raskite reikšmingiausias vertybes, parašykite skaitmenį „1“ prie svarbiausios vertybės, skaitmenį „2“ – prie antros pagal svarbą ir t. t. - Kodėl šios vertybės jums tokios svarbios?
4. Svajonių ir utopijos etapas - Naudodamiesi kritikos teiginiais suformuluokite svajones apie vertybes. - Pasitelkę asmeninę patirtį sugalvokite gerų idėjų ir sprendimų. - Kokią norėtumėte matyti savo organizaciją ateityje?	- Paimkite lapą su savo grupės kritikos etapo rezultatais (sugrupuotais ir sunumeruotais teiginiais) ir kiekvienam kritiškam teiginiui apie vertybes sugalvokite priešingą svajonę. - Pamirškite tikrovę. - Leiskite reikštis savo kūrybiškumui. - Sutelkite visą savo vaizduotę. - Įsivaizduokite, kad viskas įmanoma. - Užmirškite, kad vieni dalykai svarbesni už kitus.
5. Strategijos etapas - Kurie su vertybėmis susiję norai ir svajonės patys įdomiausi? - Ar galima juos įgyvendinti? - Koks pačių dalyvių indėlis?	- Perskaitykite vertybes ir siūlymus jas realizuoti, kurias siūlė visos grupės. - Atrinkite 5–6 labiausiai patikusius pasiūlymus. - Pasirinkite vieną tris vertybes, kuriomis ryžtumėtės vadovautis organizacijoje. - Pagalvokite, kas galėtų sutrukdyti visa tai įgyvendinti. - Numatykite žmones, kurie galėtų padėti įgyvendinti tikslus.

Taigi kiekviena organizacija turi tarsi nematomą kokybę – savo stilių, charakterį, veiklos būdą, todėl dvi organizacijos gali būti visiškai skirtingos, nors veikla panaši. Bet kurioje organizacijoje žmonės dirba grupėmis ir jaučia organizacijai priklausomybę, kiekvienoje organizacijoje egzistuoja tam tikros normos, taisyklės, vertybių skalė, lemianti žmonių elgseną. Visa tai gali skatinti organizacijos narius aktyviai įgyvendinti organizacijos tikslus arba, priešingai, trukdyti.

Anot P. Jucevičienės (1996), organizacijos kultūra – tai esminių vertybių sistema, kuria organizacija vadovaujasi ir kurią pripažįsta organizacijos nariai. Ši sistema daro įtaką organizacijos narių elgesiui, ją palaiko organizacijos istorija, susiformavę mitai, ji reiškiasi per tradicijas, ceremonijas, ritualus, simbolius. J. R. Shermerhornas, J. G. Huntas, R. N. Osbornas organizacijos kultūrą (OK) siūlo analizuoti trimis lygiais (pgl. Dubauskas, 2006):

I. Pastebima kultūra – tai organizacijos veiklos būdas aplinkoje. Ši kultūra apima ceremonijas, ritualus, tradicijas, kurios formuoja sėkmingos organizacijos istoriją.

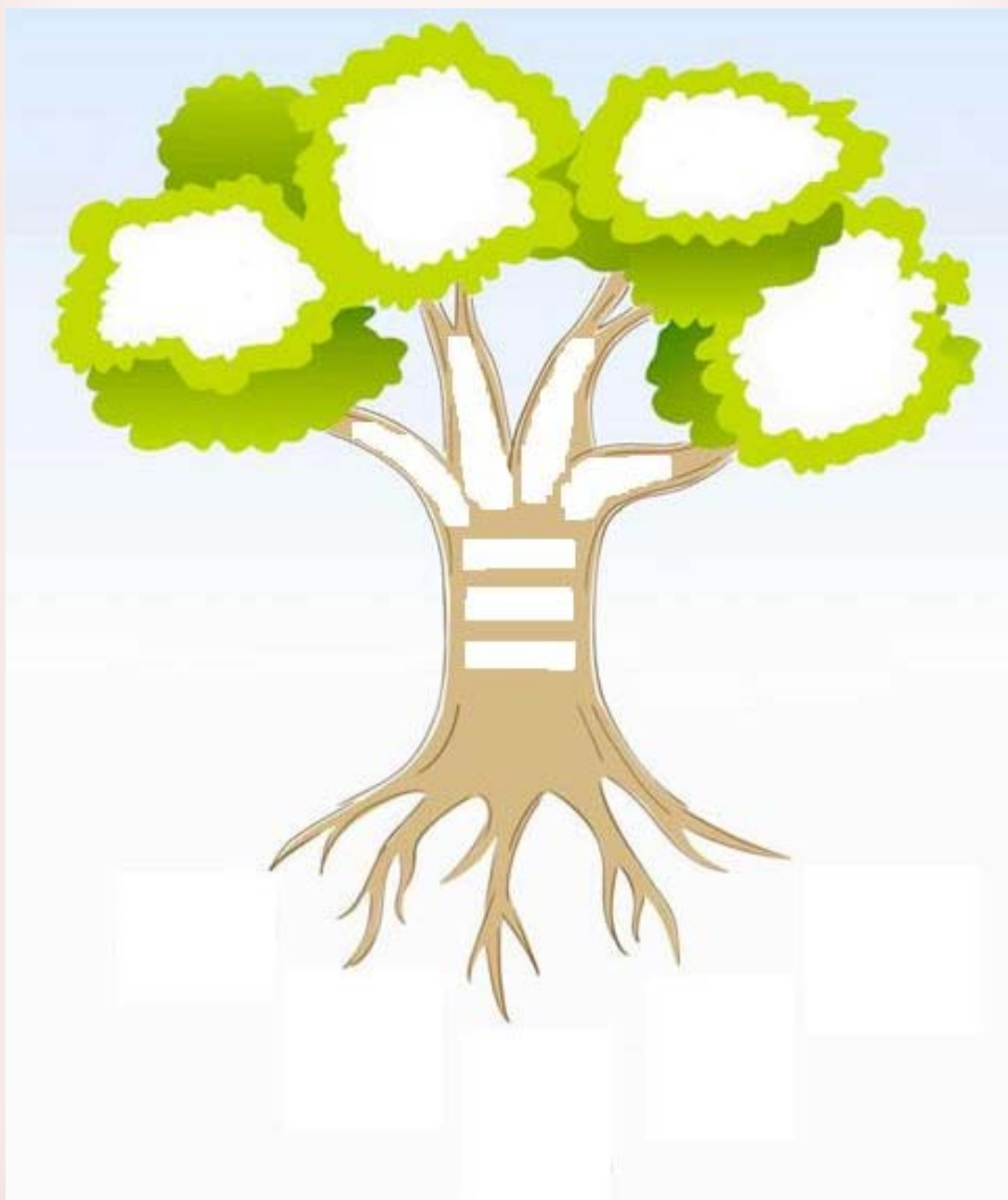
II. Sutampančios vertybės – esminis dalykas, galingas motyvacinis mechanizmas, palaikantis žmones kartu. Sąvoka „sutampantis“ reiškia, kad organizacijos kultūra nagrinėjama grupės visumos aspektu. Konkretus grupės narys gali nesutikti su grupėje egzistuojančiomis (sutampančiomis) vertybėmis, bet šios vertybės pristatomos paaiškinant, kokios jos svarbios grupės veiklai.

III. Bendri susitarimai – tai tos vertybės, kurių visumą organizacijos nariai pripažįsta susumavę bendros veiklos rezultatus. Jos turėtų apimti ir fundamentaliąsias vertybes, kurios naudotųsi išankstinio pripažinimo organizacijoje statusu.



Individualiai ar grupėmis (jei atstovaujate tai pačiai organizacijai) pateikite po du tris savo organizacijoje egzistuojančius pastebimos kultūros pavyzdžius; sutampančių vertybių pavyzdžius; bendrų susitarimų dėl vertybių pavyzdžius. Pavyzdžius įrašykite į tas „Vertybių medžio“ vietas, kuriose, jūsų manymu, šios vertybės turėtų būti.

Kokią išvadą apie savo organizacijos kultūros lygį galite padaryti, t. y. kuo galėtumėte pasidžiaugti, o ką dar reikėtų tobulinti?



4.3. Organizacijos veiklos įsivertinimas

*Teisti pačiam save sunkiau, nei teisti kitą.
Jeigu sugebėsi pats save teisingai teisti, tai rodys, kad esi tikras išminčius.*

Antoine de Saint-Exupéry

Apie įsivertinimą, bent jau vertybių prasme, kalbėjome ankstesniame skyriuje. Pateikiame šiek tiek bendrųjų žinių apie įsivertinimą:

Įsivertinimas – tai procesas, kurio metu organizacijos nariai analizuoja organizacijos veiklos kokybę. Veiklos kokybės vertinimas yra sistemingas veiklos ir rezultatų naudingumo tyrimas, padedantis nustatyti, kaip siejami organizacijos strateginio plano, veiklos programos tikslai ir kokius tikslus organizacija gali kelti ateityje.

Veiklos kokybės įsivertinimas prasmingas tik tuomet, jei vertinimo procese dalyvauja visi organizacijos nariai, o įsivertinimo rezultatai naudojami vadybiniais sprendimams priimti, organizacijos narių kvalifikacijai tobulinti, jų kompetencijoms plėtoti, veiklos procesams gerinti.



Organizacijos vidaus įsivertinimas atliekamas siekiant:

- išsiaiškinti savo vietą konkurentų ar panašių organizacijų kontekste;
- įgyti didesnę aplinkos pripažinimą (legitimumą);
- vėlesniame etape pereiti prie sertifikavimo pagal kokį nors pasirinktą kokybės standartą;
- atkreipti organizacijos narių dėmesį į kokybei jautrius klausimus;
- įdiegti naują organizacinę kultūrą;
- greitai patikrinti organizacijos „sveikatą“.

Veiklos kokybę organizacija vertina taikydama pasirinktus vertinimo būdus, formas ir instrumentus. Tai – stebėjimas, anketavimas, turimų dokumentų analizė, „fokus“ grupių bei individualūs pokalbiai, refleksijos. Kaip minėta, veiklos kokybės įsivertinimo naudą privalo suprasti visa organizacijos bendruomenė, o įsivertinimo rezultatai turi būti naudojami sprendimams priimti.

Įsivertinimas:

- gali padėti organizacijos vadovams nustatyti organizacijos teikiamų paslaugų kokybę ir priimti pagrįstus sprendimus, laiduojančius organizacijos veiklos tobulinimą;
- praversti įvairioms struktūroms pagrįsti ir apibrėžti valdymo sistemą;
- įsivertinimo kriterijai gali pagelbėti kaip profesinės kalbos žodynas, kryptingas organizacijos bendruomenės mąstymo būdas, bendradarbiavimo procesas.

Pats įsivertinimas vyksta keliais etapais:

- 1 etapas – pasirengimas įsivertinti;
- 2 etapas – platusis įsivertinimas;
- 3 etapas – fiksuotos probleminės situacijos ar sėkmės prielaidų giluminė analizė;
- 4 etapas – atliktų vertinimo procedūrų apibendrinimas ir informavimas apie gautas išvadas;
- 5 etapas – rezultatų panaudojimas tolesnės veiklos tobulinimui planuoti.



Taikytini šie individualaus įsivertinimo būdai:

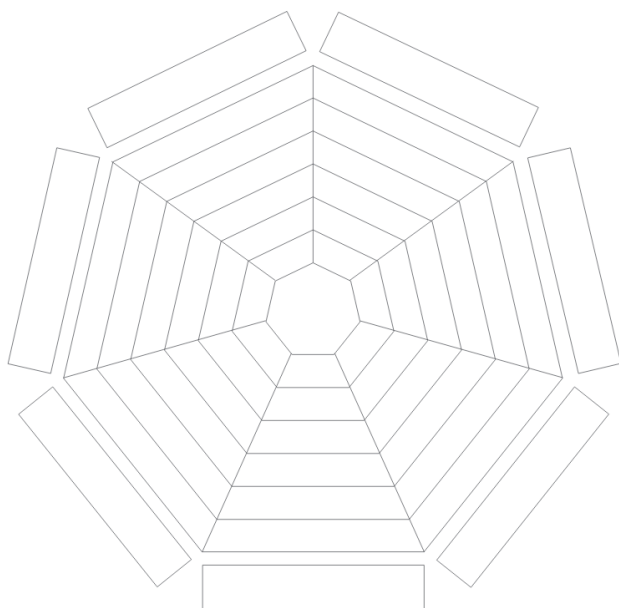
nebaigti sakiniai, klausimai refleksijai, mokymosi dienoraštis, „voratinklis“, „žvaigždė“, gebėjimų įsivertinimo kreivė ir kt.

Grupei įsivertinti padės šie būdai:

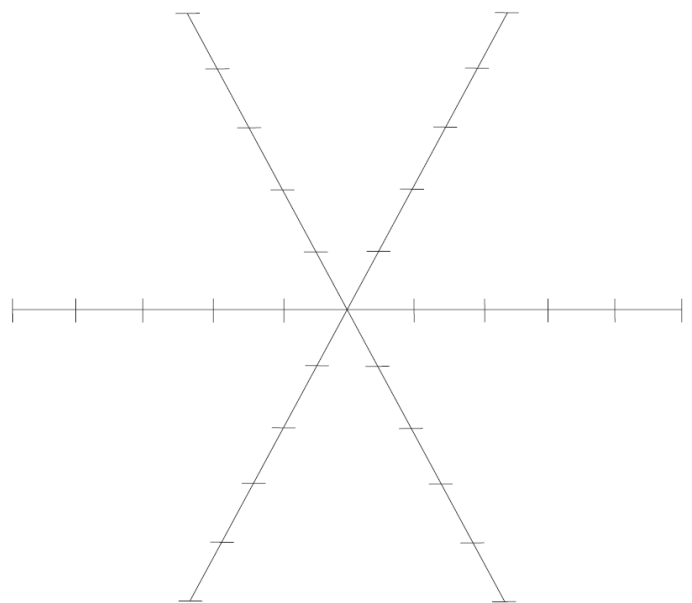
„pyrago dalybos“, struktūruoti klausimai, kompetencijų įsivertinimo lentelė, vertinimas spalvotais lapeliais ir pan.

Įsivertinimo „voratinklis“ arba „žvaigždė“ – tai du vieno vizualaus grafinio veiklos rezultatų ar pažangos (įsi-) vertinimo būdo variantai. „Voratinklio“ arba „žvaigždės“ diagramą sudaro iš vieno centro nubrėžtos ašys, kurių skaičius atitinka vertinamų rodiklių (nuostatų, gebėjimų, kompetencijų ar pan.) skaičių. Vertinimo skalė ašyse rodo vertinamų rodiklių intensyvumą.

Voratinklis



Žvaigždė



Veiklos rezultatas yra naujos veiklos pradžia esamai padėčiai – normoms, vertybėms, tikslams restruktūrizuoti. Todėl veiklos vertinimas turi būti reflektyvus: analizuojami tikslai, kurių siekiama, prielaidos ir veiksmas.

Refleksyvumas yra gebėjimas kritiškai analizuoti savo paties, kaip patirties subjekto, veiklą. Refleksija – metodas, paremtas savęs stebėjimu ir vertinimu, kai „kritiškai stebima savo paties veikla ir renkama informacija apie patirtį, t. y. apie savo elgseną, vertybes, veiklos ir / ar mokymosi tikslus, požyrius, jausmus, idėjas ir veiksmus“ (Tereševičienė, Gedvilienė, 2006). Surinkus informaciją pradedama jos analizė, t. y. atliekama refleksija.



Pasiskirstę į grupes sudarykite organizacijos vertinimo kriterijus ir rodiklius remdamiesi 4.1 skyrelyje pateikta organizacijos schema (struktūra, veikla, ištekliai, išoriniai ryšiai):

- kiekvieną organizacijos sritį padalykite į mažesnius, įmanomus pamatuoti, kriterijus;
- kiekvienam kriterijui sugalvokite ir aprašykite rodiklius pagal pasirinktą balų sistemą;
- darbo forma – tinklas, lentelė ar kt. (grupės narių nuožiūra).

Baigę darbą įvertinkite savo veiklą, indėlį į bendrą grupės darbo organizavimą ir galutinį jo rezultatą naudodamiesi „pyrago dalybų“ principu.



Įsivaizduojamas pyragas turi būti dalijamas į tiek dalių, kiek narių sudaro grupę. Kiekvienas grupės narys:

- Žodžiais įsivertina savo vaidmenį (ėmėsi organizuoti, vadovavo diskusijai, buvo diskusijos sekretorius, užėmė stebėtojo poziciją ir pan.) bendrame kriterijų, rodiklių kūrybos ir apipavidalinimo procese.
- Žodžiais įsivertina savo indėlį (ką padariau, ko nepadariau, bet galėjau padaryti geriau, nei buvo atlikta, ir pan.) į galutinį grupės darbo rezultatą.
- Skaičiumi, procentine išraiška įvertina savo indėlio į grupės veiklą dalį.

Baigus darbą sudedami visi grupės narių skaičiai. Jei iki 100 procentų trūksta arba bendras skaičius viršija 100 procentų, diskutuojama apie atskirų grupės narių indėlio svorio keitimą.



Šiame skyriuje naudodamiesi kritinio mąstymo ugdymo metodais nustatėme efektyvios jaunimo organizacijos požymius, aptarėme vidines ir išorines jos veiklos sąlygas; pabrėžėme vertybių vaidmenį efektyvios jaunimo organizacijos gyvenime ir praktiškai išbandėme kritinio mąstymo metodų naudojimą įvertinant organizacijos veiklą.

5. KRITINIS MĄSTYMAS – VISUOMENIŠKAS MĄSTYMAS

Šiame skyriuje kritinio mąstymo ugdymo metodus bandysime taikyti apmąstydami laisvę ir atsakomybę – svarbias vertybes kiekvieno žmogaus ir organizacijos gyvenime; išsiaiškinsime, kaip kritinio mąstymo metodai taikytini ugdant informacinį raštingumą – analizuojant žiniasklaidoje bei kitose srityse pateikiamą informaciją apie svarbias visuomenės gyvenimo problemas.

5.1. Laisvė ir atsakomybė prieštaringų vertybių kontekste

Laisvė reiškia atsakomybę. Štai kodėl dažnas jos bijo.

George Bernard Shaw

Kalbėdami apie laisvę neišvengiamai susiduriame su neatsiejamu jos palydovu – atsakomybe. Laisvė – tai galimybė elgtis ir veikti savo nuožiūra. Atsakomybė – pareiga atsakyti už savo poelgius. Šios dvi sąvokos viena be kitos neįmanomos. Kiekvienas laisvas žmogus privalo būti ir atsakingas.



Lietuvos Respublikos Seimo narys, davęs priesaiką, kurioje yra žodžiai „prisiekiu gerbti ir vykdyti jos Konstituciją ir įstatymus, <...> sąžiningai tarnauti Tėvynei, demokratijai, Lietuvos žmonių gerovei“, po kurio laiko leidžia sau viešojoje erdvėje paskleisti tokius savo pareiškimus:

„Jei nebūtų teismų, teisingumo Lietuvoje būtų daugiau“;

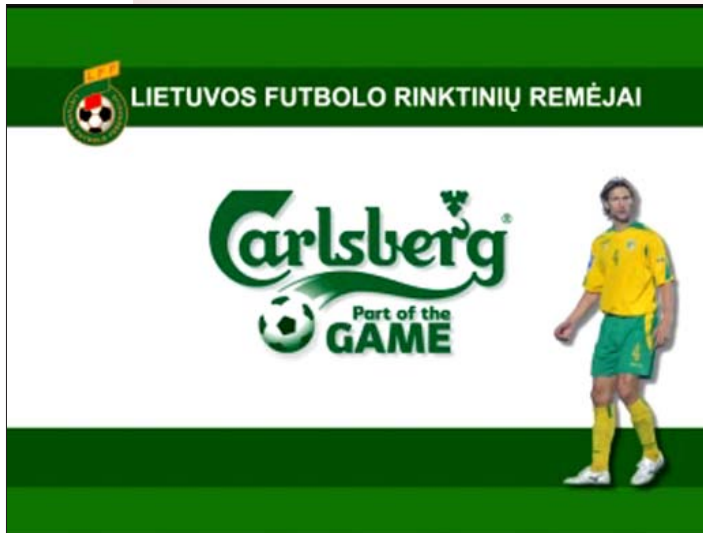
„Nesu šventasis ir nesakau, kad niekada neviršiju greičio. Neskaičiuoju kiek, bet tikrai viršiju greitį. Ar smarkiai? Įvairiai. Būna, važiuoji susimąstęs ir nepamatai ženklų, kurių policininkai visur prikaišiojo, kad galėtų „pasiganyti“. Turiu didelę vairavimo patirtį. Man atrodo, važiuoju saugiai.“

Laisvė ir atsakomybė – vienos svarbiausių vertybių gyvenime. Deja, kaip žinome, ne visiems jos reiškia tą patį.

O dabar prisiminkime 4.2 skyriuje aptartą vertybių problemą ir įgytas žinias pritaikykime atlikdami šį pratimą.



Prieš jus – keturios realios situacijos. Panagrinėkite, ką vaizduoja čia pateikti vaizdai? Padarykite išvadas apie trumpalaikius ir ilgalaikius tikslus, taip pat – apie trumpalaikes ir ilgalaikes pasekmes. Pratęskite šią seriją pavyzdžiais iš dabartinio šalies, miesto ar mažesnės bendruomenės gyvenimo.



Vilniaus meras A. Zuokas: „Mūsų partijos esminė nuostata – atsakingas liberalizmas ir krikščioniškos vertybės“.



Čia pravartu aptarti ne tik vertybes, bet ir savo nuostatas.

Nuostatos – palankios ar nepalankios vertinamojo pobūdžio mintys apie objektus, žmones ar įvykius. Jos atspindi tai, ką žmogus jaučia veikiamas vieno ar kito dalyko. Organizacijoje ypač svarbios su bendra organizacijos veikla susijusios nuostatos. Tai:

- pasitenkinimas veikla;
- įsitraukimas į veiklą (kiek žmogus susitapatina su veikla ir kaip aktyviai joje dalyvauja);
- įsipareigojimas organizacijai (lojalumo organizacijai ir savęs tapatinimo su ja rodiklis).

Deklaruojamos vertybės – tai dažniausiai viešai (organizacijos interneto tinklalapyje, lankstinukuose, leidiniuose) skelbiami dalykai: organizacijos misija, vizija, strategija, tikslai ir pan. Neretai aptinkama situacija, kai deklaruojamos vertybės skiriasi nuo bazinių prielaidų (tikrų, giliai paslėptų nuostatų). Pasvarstykime, kiek teisingi gali būti tokie organizacijų skelbiami šūkiai: „Siekiame aukščiausios kokybės ir mažiausios kainos“; arba: „Mes kuriame vertę klientui, darbuotojui ir akcininkui“.

Akivaizdu, kad oficialiai skelbiamos vertybės prieštarauja viena kitai, jos sunkiai suderinamos. Pirmuoju atveju – kokybiškos žaliavos, iš kurių gaminami produktai, ir aukščiausio lygio produkciją kuriantys specialistai nėra ir negali būti pigiausi. Antruoju atveju – tai, kas vertinga klientui, pavyzdžiui, išskirtinis aptarnavimas, dažnai reiškia didesnes išlaidas akcininkui ir papildomas darbuotojo pastangas, kurios neretai sukelia nepatogumų jo asmeninio gyvenimo kokybei.

Taigi sudėtinga priimti tinkamus sprendimus ar pasirinkti tinkamą elgesį, kai deklaruojamos vertybės yra prieštaringos. Organizacijoms ir jų nariams kyla dilema – koks elgesys yra „teisingas“, priimtinas. Ši dilema sprendžiama įvairiais būdais.

Apskritai žmonės visur ieško darnos ir nuoseklumo. Kai dvi ar daugiau nuostatų pradeda prieštarauti viena kitai arba kai žmogaus elgesys prieštarauja jo nuostatoms, kyla tam tikras disonansas. Dažniausiai siekiama mažinti disonansą ir jo keliamą diskomfortą.

Realiaame pasaulyje niekas negali visiškai išvengti disonansų. Žmogaus troškimą sumažinti disonansą apibrėžia jį kuriančių elementų svarba, įsitikinimas, kiek jis gali šiuos elementus paveikti, ir potencialiai disonanse slypintis atlygis. Jei disonansą sukeliantys elementai palyginti nereikšmingi, poreikis ištaisyti disonansą bus nedidelis. Jei disonansą lemiantys veiksniai nereikšmingi, jei individas mano, kad disonansą sukelia išorinės sąlygos ir jo neįmanoma kontroliuoti, arba jei atpildas yra pakankamai didelis, kad atsvertų disonansą, žmogus gali nejausti didelio poreikio šį disonansą mažinti. Tačiau galimas ir ryžtingas disonansą sukeliančių priežasčių likvidavimas, jei jos tampa pakankamai reikšmingos.

Kokią įtaką tai gali turėti organizacijai? Organizacija galbūt imsis tam tikrų prognozių apie nuostatų ir elgesio pokyčius. Pavyzdžiui, jei dėl atliekamos veiklos organizacijos nariai priversti elgtis ar kalbėti tai, kas prieštarauja jų asmeninėms nuostatoms, jie bus linkę keisti savo nuostatas. Ypač jei šis disonansas buvo sušvelnintas reiškinių svarbos sumenkinimo (padidininimo), pasirinkimo ir atlygio veiksmų. Kita vertus, o kaip tada dėl vertybių?



Tarkime, fabriko direktorius, turintis keturių asmenų šeimą, yra įsitikinęs, jog jokių būdu negalima teršti oro ar vandens. Deja, dėl savo darbo pobūdžio jis priverstas priimti sprendimus, prieštaraujančius bendrovės pelningumui ir savo nuostatoms dėl taršos. Jis žino, kad įmonei ekonomiškiausia išleisti nutekamuosius vandenius į vietos upelį (tarkime, jog tai teisėta). Kaip elgsis fabriko direktorius? Akivaizdu, jog įmonės vadovas patiria aukštesnio laipsnio disonansą. Jį sukeliantys elementai yra svarbūs, todėl sunku tikėtis, kad direktorius nekreips dėmesio į dermės nebuvimą. Spręsdamas dilemą jis gali pasirinkti kelis variantus, mažinančius ar net naikinančius disonansą.

Pirmasis, absoliučiai neadekvatus, variantas – atsistatydinti iš užimamų pareigų ir palikti darbą.

Antrasis – keisti elgesį, liautis teršti upę.

Trečiasis variantas – priimti sprendimą, jog prieštarigai vertinamas elgesys nėra reikšmingas. Vadovaujamosi logika: „Aš privalau užsidirbti duoną, o mano, kaip sprendimų priėmėjo, vaidmuo dažnai reikalauja, jog įmonės interesus kelčiau aukščiau už ekologinius ar visuomeninius“.

Ketvirtasis variantas – pakeisti nuostatą „Teršti upę nėra gerai“.

Penktasis – rasti argumentų, kurie būtų svaresni už sukeliančius disonansą, pavyzdžiui: „Nauda, kurią visuomenė gauna vartodama mūsų produkciją, kur kas didesnė nei jos patiriami nuostoliai, kuriuos lemia upės tarša“.



Prisiminkite savo organizacijos ar šiaip kasdienio gyvenimo situaciją, kai konkretūs planuojami ar vykdomi veiksmai prieštaravo organizacijos arba grupės vertybėms. Pasvarstykite:

- Kokių buvo alternatyvų?
- Kaip vertinti pasirinktus sprendimus?

5.2. Aktualių visuomeninių problemų iškėlimas ir nagrinėjimas

Būkite tas, kuo, jūsų nuomone, turi tapti visa visuomenė.

Jūs tikite žodžio laisve? Tada kalbėkite laisvai.

Jūs mėgstate tiesą? Tada sakykite tiesą.

Jūs tikite atvira visuomene? Tada atsiverkite.

Jūs tikite padoria ir humaniška visuomene? Tada elkitės padoriai ir humaniškai.

Adam Michnik

Jaunimui dažniausiai svarbu, kas vyksta čia ir dabar, kaip vertinama tai, kas dedasi jo gyvenamuoju laikotarpiu. Toliau pateiksime keletą konkrečių pavyzdžių iš Lietuvos gyvenimo. Jų tikslas – padėti suprasti, kokią veiklą galėtume organizuoti, kokį požiūrį galėtume taikyti savo darbe ir kokiomis metodikomis galėtume remtis. Šie keli pavyzdžiai svarbūs ne tik dėl informacijos, aktualumo ar įžvalgų – jais siekiama sukelti minčių, padėti kurti ir tobulinti savo pačių metodiką.

Taip pat svarbu, kad kritinio mąstymo gebėjimai būtų taikomi dirbant su žiniasklaidos pateikiama informacija. Apskritai žiniasklaidos priemonės veikia viešojoje, visuomeninėje srityje, jos atviros pranešimų siuntėjams ir gavėjams, susijusios su visuomeniniais reikalais, tenkina visuomenės poreikius. Žiniasklaida daro didelę įtaką pagrindiniams demokratiniais procesams vien todėl, kad visuomenė tiesiog prisisunkusi žiniasklaidos. Taip žiniasklaida turi įtakos formuojant suvokimus, tikėjimus, požiūrius. Taigi, svarstant visuomenei reikšmingas problemas, svarbus ir informacinio raštingumo ugdymas: gebėjimas analizuoti tekstus, juos interpretuoti, jais naudotis, išmanyti jų poveikį. Tam padeda ir kritinio mąstymo ugdymo metodai.

Nesuklysimė pasakę, kad kai kurie 2013 m. įvykiai Lietuvoje patraukė ir jaunimo dėmesį. Jie kartu reikalauja tam tikrų gilesnių problemos įžvalgų, argumentų pasvėrimo ir pan.



Padiskutuokite tema „Mirties bausmė Lietuvoje – prieš ir už“. Diskusiją šiuo klausimu tikslingiausia plėtoti naudojant kampų metodo strategiją (6 priedas).

Galimos diskusijų potėmės / argumentai:

Mirties bausmė – ne tik teisinis, bet ir politinis bei etinis klausimas.

Mirties bausmės įtaka sunkių nusikaltimų skaičiaus mažėjimui.

Mirties bausmė kaip teisingas atpildas nusikaltėliui.

Mirties bausmė ir Lietuvos tarptautiniai įsipareigojimai.

Mirties bausmė ir argumentas „O jei nusikaltėlis (auka) būtų tavo artimasis?“.

Mirties bausmė ir ekonominis nusikaltėlių išlaikymo įkalinimo įstaigose argumentas.

Mirties bausmė ir tyrimo klaidos tikimybė.

Mirties bausmė ir prigimtinė žmogaus teisė į gyvybę.

Mirties bausmė ir krikščioniškoji ideologija.

Pavyzdžiui, į siaubo filmo scenarijų panašus jaunos merginos užpuolimas, išžaginimas ir sudeginimas automobilyje Dembavoje (Panevėžio r.) atgaivino diskusiją apie bausmes už itin sunkius nusikaltimus. Ar taikyti aukščiausiąją bausmę teisinga, ar ne? Atsakymas į šį klausimą susijęs su vertybių suvokimu. Galima įrodinėti, kad taikyti aukščiausiąją bausmę kaip pelnytą atpildą už tokius nusikaltimus kaip žmogžudystė ar išdavystė yra teisinga. Lygiai taip pat galima įrodinėti, kad jokia vyriausybė neturi teisės atimti žmogaus gyvybės.



Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas prieš penkiolika metų išaiškino, kad mirties bausmė ir jos taikymas prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuva ratifikavo mirties bausmę draudžiantį Europos Žmogaus teisių konvencijos 6-ąjį protokolą, mirties bausmės nebeliko nacionaliniame baudžiamajame kodekse. 2013 m. dėl mirties bausmės vėl pradėta diskutuoti. Seime registruotas įstatymo projektas, numatantis mirties bausmės taikymą už sunkiausius nusikaltimus, internete po peticija už mirties bausmės grąžinimą renkami parašai.

Kita jaunimui aktuali tema susijusi su sprendiniais bendrojo ugdymo klausimais. 2013 m. vasarą Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad sprendimas dėl palengvinto lietuvių kalbos egzamino tautinių mažumų mokyklų abiturientams prieštarauja 29 Konstitucijos straipsnyje įtvirtintam visų asmenų lygybės principui.



Naudodami diskusijos išklotinės metodą (7 priedas) grupėse aptarkite atsakomybę dėl 2013 m. susidariusios valstybinio lietuvių kalbos brandos egzamino situacijos (8 priedas):

- perskaitę tekstą kiekvienas užpildykite argumentų lentelę;
- tie, kurių lentelės kairėje pusėje daugiau argumentų, sudaro vieną grupę, tie, kurių dešinėje – kitą. Neapsisprendę ir neturintys aiškios pozicijos sudaro atskirą grupę;
- pasitarę sudarytose grupėse dalyviai pildo diskusijos išklotinę.

Per šešias ar septynias minutes prašoma:

- Išvardyti kelias priežastis, kodėl ministras atsakingas dėl 2013 m. susidariusios lietuvių kalbos egzamino situacijos. Šios priežastys įrašomos po žodžiu „Taip“.
- Išvardyti visas priežastis, kodėl ministras nėra atsakingas dėl 2013 m. susidariusios lietuvių kalbos egzamino situacijos. Šios priežastys įrašomos po žodžiu „Ne“. Siūloma naudotis ankstesniais lentelėje surašytais argumentais: juos įvertinti, aptarti ir apsispręsti.

Baigę darbą minutę pasvarstykite, ką iš tiesų manote šiuo klausimu. Tada manantieji, kad būtent ministras atsakingas dėl 2013 m. susidariusios lietuvių kalbos egzamino situacijos, pereina į vieną patalpos pusę, o tie, kurie mano priešingai, – į kitą. Neapsisprendusieji susėda atskirai.

Kadangi prisidėti galima prie bet kurios grupės, pirmiausia reikia aptarti priežastis, kodėl taip manoma, ir tada pateikti svariausius argumentus, ginančius savo poziciją. Kiekviena grupė per septynias ar aštuonias minutes privalo nuspręsti, kokių svariausių argumentų turi.

TAIP		NE
.....	Ar tik švietimo ir mokslo ministras atsakingas už šią keblią situaciją?	
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

Tada pradedami dviejų pusių debatai. Savanoriai iš kiekvienos grupės išsako savo pusės poziciją (maždaug per tris minutes). Kai abi pusės išvardija savo teiginius (arba visos trys grupės, jei yra „neapsisprendusiųjų“ grupė), bet kurios grupės nariai gali paneigti tai, kas pasakyta, bei toliau ginti savo požiūrį.

Kiekvienam teiginiui skiriama maždaug viena minutė. Diskusijos metu privaloma laikytis dviejų pagrindinių taisyklių:

- leisti dalyviui užbaigti savo teiginį prieš atsakant;
- būti mandagiems.

Kiekvienas dalyvis, kurį įtikino kitos pusės argumentai, gali atsistoti ir prisidėti prie tos grupės, kurios argumentai jam atrodo įtikinamesni. Po dešimties ar dvylikos debatų minučių kiekviena grupė paskiria vieną žmogų, kuris pasakytų galutinį grupės teiginį.



Šiame skyriuje naudodamiesi kritinio mąstymo ugdymo metodais apmąstėte tokių svarbių vertybių kaip laisvė ir atsakomybė raišką asmens ir organizacijos gyvenime, įvertinome jų tarpusavio ryšį; įsitikinome, kaip kritinio mąstymo metodai gali prisidėti prie bendro žiniasklaidinio raštingumo ugdymo, ypač svarstant informaciją apie svarbias visuomenės gyvenimo problemas.

6. PRAKTINĖS VEIKLOS SKATINANT KRITINĮ MĄSTYMĄ PAVYZDŽIAI

Šiame skyriuje pateikiami pratimai ir žaidimai padės sužadinti dalyvių mąstymą ir turimas žinias dirbant su jaunuimu įvairiomis temomis.

6.1. Žadinimo pratimai

Bendras piešinys. Ant sienos pakabinamas didelis popieriaus lapas arba juosta. Dalyvių prašoma nesikalbant tyloje nupiešti didelį bendrą piešinį tam tikra tema (pvz., laisvė, demokratija, Lietuva, ekologija...). Piešdami žaidimo dalyviai vaizduoja, ką supranta ir žino ta tema. Piešinius galima piešti poromis, galima duoti skirtingus klausimus skirtingoms poroms. Galima ne piešti, o klijuoti koliažą naudojant laikraščius, žurnalų iškarpas.

Reikalingos priemonės: dideli popieriaus lapai (puikiai tinka apmušalai ar pakavimo popierius), piešimo priemonės – įvairūs flomasteriai, kreidelės, dažai.

Dalyvių skaičius: geriausia iki 10 žmonių, kad visi galėtų įsitraukti. Didesnę dalyvių grupę galima padalyti į kelias mažesnes grupes, paprašyti piešti kelis skirtingus piešinius.

Trukmė: 20 min.

Gyvoji skalė. Tam tikroje erdvėje ant žemės (grindų) pavaizduojama skalė. Viena skalės gale pažymimas „+“ (sutinku), kitame „-“ (nesutinku), per vidurį – „neutrali pozicija“. Grupėje skaitomi įvairūs teiginiai, susiję su numatyta užsiėmimų tema, pavyzdžiui: „Kritinis mąstymas – tai loginis mąstymas“, „Kritiškai mąstyti galima išmokti“. Dalyvių prašoma įvertinti, ar jie sutinka su išsakytu teiginiu, ir atsistoti toje skalės pozicijoje, kuri atitinka jų nuomonę (nuo „-“ iki „+“). Galima paprašyti pakomentuoti savo nuomonę.

Reikalingos priemonės: teiginiai pasirinkta tema, priemonės pažymėti skalės galams.

Dalyvių skaičius: neribotas; pratimą galima atlikti ir labai didelėse grupėse.

Trukmė: 10–30 min., priklausomai nuo grupės dydžio ir galimų diskusijų.

Diskusijos grupelėse. Prieš pradedant naują užsiėmimą ar temą, dalyviai padalijami į mažesnes grupes. Kiekvienai duodamas klausimas ar situacija, kurią turi drauge aptarti. Vėliau grupelės pristato tai, apie ką kalbėjo.

Reikalingos priemonės: klausimai grupelėms.

Dalyvių skaičius: geriausia 3–7 kiekvienos grupelės dalyviai.

Trukmė: 10 min.

Minčių žemėlapis. Minčių žemėlapis – vaizdinga diagrama, atspindinti semantinius ar kitus informacijos dalių ryšius. Pristatant šiuos ryšius spinduliniu, o ne linijiniu grafiniu būdu, diagrama skatina idėjas svarstyti kiekvienoje organizacijos užduotyje, todėl nereikia iš anksto kurti tinkamos sistemos, pagal kurią būtų galima dirbti. Minčių žemėlapyje elementai išdėstomi intuityviai pagal sąvokų svarbą ir suskirstomi į grupes, šakas bei sritis.

Grupei duodamas didelis popieriaus lapas, kurio viduryje užrašyta tam tikra tema ar sąvoka. Dalyvių tikslas – drauge nupiešti asociacijų arba minčių žemėlapi. Iš lapo centro brėžiamos rodyklės į kraštus ir užrašomos visos kitos sąvokos, kurios ateina į galvą pagalvojus apie nurodytą temą ar sąvoką. Vėliau rašomos asociacijos, susijusios su kiekviena iš šių smulkių sąvokų.

Veiklą galima atlikt mažesnėse grupelėse, palyginti, kuo skiriasi vienu ir kitu žemėlapiu.

Reikalingos priemonės: dideli lapai, rašikliai.

Dalyvių skaičius: geriausia 3–7 žmonės kiekvienoje grupelėje.

Trukmė: 10 min.

Klausimų BINGO. Kiekvienam grupės dalyviui įteikiamas klausimų lapas, kuriame užrašyti keli klausimai, susiję su užsiėmimo tema. Dalyvių tikslas – apklausti kitus grupės narius ir išsiaiškinti, ką jie žino ar mano tais klausimais. Vienas grupės narys gali atsakyti tik į vieną klausimą. Norint atsakyti į visus klausimus reikia apklausti tiek žmonių, kiek yra klausimų. Dalyviams užpildžius klausimų lapus, rezultatai aptariami, pasidalijama įdomiausiais atsakymais.

Reikalingos priemonės: lapai su klausimais, rašikliai.

Dalyvių skaičius: neribotas; pratimas gali būti atliekamas ir labai didelėse grupėse.

Trukmė: 10–15 min.

Skaidrių meditacija. Ekrane ar ant sienos rodoma skaidrė – paveikslėlis, nuotrauka ir pan. Vietoj įžangos gali būti skaitomas tekstas (eilėraštis, pasaka, apsakymas...), susijęs su vaizdu skaidrėje. Perskaičius tekstą daroma bent 5 minučių pauzė – ji gali būti ir ilgesnė, nelygu grupės branda. Jos metu dalyviai įdėmiai žiūri į vaizdą skaidrėje ir apmąsto tai, ką girdėjo. Po to norintieji gali papasakoti, ką mato, jaučia, kokių jiems kyla minčių.

Reikalingos priemonės: skaidrės, projektorius, ekranas, ant kurio projektuojamas vaizdas; gali būti grojama muzika, skaitomas tekstas.

Dalyvių skaičius: neribotas, tačiau geriausia iki 30 žmonių.

Trukmė: iki 1 val.

Atrasti. Dalyviams duodamas didelis popieriaus lapas ir įvairios piešimo, rašymo priemonės. Kiekvienas dalyvis lape turi rasti bet kokią temą, sąvoką (pvz., laisvė, kritinis mąstymas, Lietuva, Kalėdos...). Ieškoti galima visur, tačiau neleidžiama kalbėtis. Kiekvieną atradimą, abejonę ar klausimą reikia pavaizduoti lape. Dalyviai gali reaguoti vieni į kitų piešinius ar sakinius. Pasibaigus skirtam laikui dalyviai žiūrėdami į lapą pasako, kur jame mato nurodytą temą.

Užduotį galima atlikti gamtoje. Dalyviai ieško nurodytos temos individualiai arba mažomis grupėmis. Grįžę bendrame rate pristato savo atradimus. Jie gali būti aprašyti, nupiešti, pavaizduoti simboliškai. Galima rinkti gamtos objektus ar iš gamtinių medžiagų padaryti skulptūrą, reprezentuojančią sąvoką, kurios ieškoma.

Reikalingos priemonės: didelis popieriaus lapas (2x3 m), įvairūs rašymo, piešimo reikmenys.

Dalyvių skaičius: geriausia grupėse iki 10 žmonių.

Trukmė: 45 min.

Tylus susirašinėjimas. Patalpoje pakabinami keli dideli lapai su skirtingomis temomis, klausimais. Dalyvių prašoma apeiti visus lapus ir nesitariant raštu pateikti savo nuomonę į lapuose užrašytus klausimus. Diskusijos su kitais dalyviais galimos, bet jos turi vykti raštu, susirašinėjant ant lapų. Kai visi dalyviai grįžta atgal, lapai nukabinami, grupėje aptariama, kas juose parašyta.

Reikalingos priemonės: dideli lapai su klausimais, rašikliai.

Dalyvių skaičius: neribotas.

Trukmė: 30 min.

Visuomenės nuomonės tyrimas. Skirtingų visuomenės atstovų apklausos – puikus žadinimo būdas, padedantis ne tik įprasminti turimas žinias, bet ir apmąstyti, palyginti savo nuomonę su kitų žmonių požiūriu. Kiekvienam dalyviui duodama po keturis apklausos lapo egzempliorius ir sutartu laiku prašoma apklausti keturis skirtingų grupių atstovus tais pačiais klausimais.

Gauti atsakymai surenkami ir palyginami, piešiamas nuomonių žemėlapis. Galima lyginti žmonių pažiūras su savomis, savo grupės pažiūromis, naudoti iškeltus pasiūlymus bei temas tolesnėje veikloje.

Reikalingos priemonės: apklausos lapai, rašikliai.

Dalyvių skaičius: užduotis atliekama individualiai arba poromis.

Trukmė: 0,5–1 val., priklausomai nuo apklausos turinio ir apimties.

Fotoreportažas. Per sutartą laiką grupelių prašoma parengti dešimties nuotraukų fotoreportažą kokia nors tema. Atlikę užduotį grupių nariai pristato nuotraukas visai grupei, pakomentuoja, kodėl pasirinko būtent tokius kadrus, ką jie reiškia, kaip tai susiję su mokomąja tema.

Reikalingos priemonės: fotoaparatai (gali būti asmeniniai fotografavimo funkciją turintys mobilieji telefonai), laidai ar kt. priemonės perkelti nuotraukas iš fotoaparato į kompiuterį, vaizdo projektorius, ekranas nuotraukoms demonstruoti.

Dalyvių skaičius: grupelėse po 3–7 žmones.

Trukmė: sutartinė – nuo 1 val. iki visos dienos.

Piešimas poroje. Grupės nariai pasidalija poromis ir susėda ant kėdžių nugara į nugarą taip, kad abu poros nariai būtų nosisukę į priešingas puses. Vienas iš poros gauna paveikslėlį (nuotrauką, atviruką, žurnalo iškarpą ar pan.), o kitas – popieriaus lapą ir pieštuką. Paveikslėlį laikantis žmogus turi kuo tiksliau nupasakoti, kas pavaizduota paveikslėlyje, kad porininkas galėtų tą paveikslėlį pavaizduoti, nupiešti popieriaus lape. Piešėjui neleidžiama žiūrėti į paveikslėlį, kurį turi porininkas, piešti jis privalo vadovaudamasis vien žodiniu pasakojimu. Piešėjas gali bendrauti, tikslintis pasakotojo pateikiamą informaciją. Svarbu kuo tiksliau pavaizduoti pateiktą paveikslėlį. Piešimo užduočiai atlikti skiriamos 5 minutės. Pasibaigus skirtam laikui dalyviams leidžiama atsisukti vienas į kitą ir pažiūrėti, ką pavyko nupiešti, palyginti tai su pirminiu paveikslėliu. Vėliau viskas kartojama, tik keičiasi dalyvių vaidmenys: tas, kuris anksčiau piešė, gauna naują paveikslėlį, kurį turi nupasakoti, o prieš tai kalbėjusysis – piešia. Dar vėliau visos poros kviečiamos drauge aptarti užduotį.

Nurodymai pasakotojui: savo rankose turite paveikslėlį. Jūsų tikslas – kuo tiksliau nupasakoti, kas jame pavaizduota, kad žmogus, sėdintis jums už nugaros, galėtų jį nupiešti. Svarbu viskas – dydis, spalvos, proporcijos. Piešinėlio rodyti porininkui negalima.

Reikalingos priemonės: popierius, pieštukai, įvairūs paveikslėliai. Puikiai tinka laikraščių nuotraukos, reklamų iškarpos, atvirukai ar pan. Kuo įdomesni paveikslėliai, tuo geriau. Paveikslėlių reikia tiek, kiek grupėje narių.

Dalyvių skaičius: geriausia grupėse iki 30, kad susidarytų ne daugiau kaip 15 porų.

Trukmė: 15 min. žaidimui; 15 min. aptarimui.

Taika – karas – taika. Dalyviai susėda ratu. Kiekvienam padalijama po popieriaus lapą ir piešimo priemonę. Dalyvių prašoma lapuose nupiešti „taiką“. Tam skiriamos 3 minutės.

Po to žaidimo dalyvių prašoma perduoti savo piešinį kaimynui į kairę. Kiekvienas gauna kito žmogaus piešinį. Nauja užduotis – pakeisti kito žmogaus „taikos“ piešinį ir pavaizduoti jame „karą“. Skiriamos 3 minutės. Tada piešiniai vėl perduodami toliau kaimynui į kairę. Dabar skiriama užduotis iš „karo“ vėl padaryti „taiką“. Skiriamos dar 3 minutės. Baigę užduotį dalyviai pasikeičia piešiniais ir juos aptaria.

Aptarimo metu reikėtų aptarti šiuos klausimus:

- Kas buvo sunkiau – pakeisti „taiką“ į „karą“ ar atvirkščiai? Kodėl?
- Kaip sekėsi antrą kartą pataisyti „karą“ į „taiką“?
- Kokie svarbiausi karo ir taikos bruožai, ką pirmiausia ėmėtės keisti taisydami piešinius?
- Ar buvo piešinių, kuriuos sunku, neįmanoma pataisyti antrą kartą? Kodėl?
- Kokiomis situacijomis dar panašiai tenka taisyti klaidas?

Toliau galima aptarti įdomesnių piešinių turinį, pagalvoti, ko dar galima iš jų pasimokyti. Galima plėtoti temą aptariant taikos išsaugojimą bei karinius konfliktus, vykstančius pasaulyje. Galima pasitelkti ir įvairias kitas sąvokas: „Sveikata – liga – sveikata“, „Laisvė – spauda – laisvė“ ir pan.

Reikalingos priemonės: popieriaus lapai, piešimo priemonės visiems dalyviams.

Dalyvių skaičius: neribotas.

Trukmė: 30 min.

6.2. Bendradarbiavimo ir prasmės kūrimo metodai

Šiame skyrelyje pateikiami sudėtingesni pratimai, skirti ugdyti kritinio mąstymo įgūdžius bendradarbiaujant grupėje. Pratimai skatina grupės narius drauge kelti klausimus ir spręsti problemas, pažinti kitus ir save pačius dirbant grupėje, analizuoti mąstymą ir elgesį, daryti išvadas. Be to, jie skatina gilintis į įvairias temas, susipažinti su nauja informacija ir turiniu. Priklausomai nuo temos, kurią norima perteikti, šiuos pratimus galima papildyti, keisti, tobulinti ir adaptuoti konkrečiai grupei bei mokymosi poreikiams.

Jei tu būtum... Grupė susėda ratu. Kiekvienas grupės narys gauna po popieriaus lapą, kurio viršuje užrašo savo vardą. Tuomet dalyvių paprašoma atsistoti, palikti lapą ant kėdės ir pereiti per vieną kėdę į kairę. Ant kėdės, esančios kairėje, kiekvienas dalyvis ras čia sėdėjusiojo dalyvio lapą.

Tuomet žaidimo vedėjas prašo atsakyti į klausimą, skirtą žmogui, kurio vardas užrašytas lape. Parašę atsakymus, visi vėl pasisuka per vieną vietą į kairę. Taip daroma tol, kol baigiami klausimai. Klausimai:

- Jei šis žmogus būtų augalas, koks tai būtų augalas?
- Jei šis žmogus būtų gyvūnas, koks tai būtų gyvūnas?
- Jei šis žmogus būtų indas, koks tai būtų indas?
- Jei šis žmogus būtų gėrimas, koks gėrimas tai galėtų būti?
- Jei šis žmogus būtų transporto priemonė, kokia tai būtų transporto priemonė?
- Jei šis žmogus būtų vaisius / daržovė, koks vaisius / daržovė tai būtų?
- Nepaisant tikrojo šio žmogaus darbo, kokia galėtų būti jo / jos profesija?
- Kokia stipriausia / gražiausia šio žmogaus savybė?
- Ką šis žmogus labiausiai turėtų tobulinti / keisti?

- Ko norėtumėte palinkėti asmeniškai šiam žmogui?

Baigę rašyti atsakymus, visi grįžta prie savo lapų ir susipažįsta su tuo, ką apie juos parašė kiti. Toliau grupės narių prašoma pasidalyti atsakymais, pakomentuoti.

Reikalingos priemonės: popieriaus lapai ir rašymo priemonės visiems dalyviams.

Dalyvių skaičius: geriausia iki 10 dalyvių.

Trukmė: 20 min.

Kieno batai? Grupėje iškeliamas klausimas / problema, kuri būtų aktuali daugumai grupės narių. Tai gali būti aktualus visuomenės klausimas ar problema, būdinga tam tikrai grupei, pavyzdžiui: „Kaip mažinti jaunimo nedarbą Lietuvoje?“ arba „Kaip paskatinti piliečius dalyvauti rinkimuose?“, „Kaip pritraukti lėšų organizacijos veiklai?“ Klausimas užrašomas ant didelio lapo ir pakabinamas visiems matomoje vietoje.

Praktikumo vedėjas nusiauna batus ir paprašo tai padaryti kitų grupės narių. Daliai žmonių gal bus nesmagu nusiauti batus visų akivaizdoje, tad vedėjas gali demonstratyviai papurkšti patalpoje oro gaiviklio.

Visų grupės narių prašoma ant lapelio užrašyti po sakinį, apibūdinantį save. Teiginys turėtų apibūdinti to žmogaus būdą, charakterį, psichologines savybes. Tuomet dalyvių prašoma lapelį su teiginiu įdėti į savo batus.

Toliau dalyvių prašoma pasivaikščioti tarp batų, išsirinkti kurią nors batų porą ir gerai tuos batus apžiūrėti.

Dabar kiekvienas dalyvis turi apsvarstyti pateiktą problemą šių batų savininko akimis, naudodamasis žiniomis, kurias gauna iš žmogaus batų ir juose esančio raštelio-apibūdinimo. Dalyvių prašoma įsijausti ir pagalvoti, ką šiuo klausimu manytų žmogus, avintis šiuos batus? Koks šis žmogus? Ką apie žmogų sako jo / jos batai? Kokių sprendimų šiai problemai jis / ji galėtų pasiūlyti?

Atsakymus prašoma užrašyti ant popieriaus lapo. Jei grupė mažesnė, įžvalgomis ir siūlymais galima pasidalyti garsiai. Darbui skiriama 10 min.

Vėliau dalyviai susirenka į mažesnes grupeles po 3–4 narius ir pasikeičia savo sugalvotais pasiūlymais. Rezultatai ir siūlymai aptariami bendroje grupėje.

Baigus pratimą grupėje galima aptarti šiuos klausimus:

- Kokią informaciją apie žmones pavyko sužinoti iš jų batų?
- Kaip jautėtės būdami „kito žmogaus kailyje“? Kas buvo sunkiausia?
- Kaip šią patirtį galėtume panaudoti svarstydami kitus klausimus? Ko galime išmokti?

Pastabos: pratimas gali būti atliekamas įvairaus dydžio grupėse. Aplinka turi būti patogiai vaikščioti basiems, šiltuoju metų laiku pratimą galima atlikti lauke.

Reikalingos priemonės: nedideli lapeliai, didelis popieriaus lapas, rašikliai, oro gaiviklis ar avalynės dezodorantas (pagal poreikį).

Dalyvių skaičius: iki 30 žmonių.

Trukmė: 30 min.

Vardų atmintis. Dalyvių paklausime, ar jiems žinoma situaciją, kai per trumpą laiką tenka susipažinti su daug naujų žmonių ir įsiminti visų jų vardus. Pasiteiraujame, kas padeda žmonėms įsiminti naujus vardus?

Tuomet kiekvieno dalyvio prašome susigalvoti sau naują vardą. Tai turi būti įprastas, dažnai girdimas žmogaus vardas (pvz., Eglė, Vytautas ir pan.).

Padalijame grupę į mažesnes grupėles po 7–8 žmones ir paprašome, kad grupės dalyviai vieni su kitais „susipažintų“, t. y. prisistatytų vieni kitiems savo naujaisiais vardais. Taip pat dalyvių prašome, kad išgirdę naują vardą mintyse susietų jį su koku nors gerai žinomu ar pažįstamu žmogumi arba kitu žinomu dalyku.

Kai grupelių dalyviai prisistato vieni kitiems, kiekvienam padalijame po lapelį popieriaus ir paprašome, kad užrašytų, kuriuos grupės narių vardus įsiminė ir kokias asociacijas naudojo jiems prisiminti.

Tuomet patikriname, kaip sekėsi įsiminti naujuosius vardus. Ar yra tokių, kuriems pavyko įsiminti visus grupės narių vardus? Surenkame visus dalyvius aptarti pratimo.

Pratimo refleksijos metu reikėtų aptarti šiuos klausimus:

- Kokias asociacijas naudojote vardams prisiminti?
- Kas labiausiai padėjo prisiminti vardus?
- Kokias dar priemones, be asociacijų, naudojote siekdami įsiminti naujus vardus?
- Kur ši patirtis galėtų būti naudinga? Ką dar galėtume šitaip įsiminti?

Reikalingos priemonės: jokių.

Dalyvių skaičius: Neribotas.

Trukmė: 10 min.

Trys geri, blogi dalykai. Dalyvių prašoma rasti kitą dalyvį, kurio nepažįsta arba pažįsta menkai, ir susėsti vienas prieš kitą. Jei dalyvių skaičius nelyginis, prisideda vedėjas arba likusįjį dalyvį pasodina prie kurios nors poros.

Poros prisistato ir sudeda rankas delnais – delnas ant delno. Tuomet prašoma, kad dalyviai vienas kitam pasakytų po tris gerus dalykus apie save. Tai padariusios, poros paleidžia vienas kito rankas. Dabar dalyvių prašoma susikabinti mažaisiais abiejų rankų pirštais ir pasakyti po tris blogus dalykus apie save. Tai padarę, paleidžia vienas kito pirštus.

Tada prašoma pasakyti po tris gerus dalykus apie savo mokyklą / klasę / laisvalaikį ir pan. Laikomasi sulietus delnus. Po to – po tris blogus dalykus apie savo mokyklą / klasę / laisvalaikį ir pan. Tuomet prašoma, kad poros prisistatytų, t. y. pristatytų vienas kitą pasakydami porininko vardą ir tai, ką gero ar blogo apie jį išgirdo. Nebūtina vardyti visko, pakaks pasakyti tai, kas įsiminė labiausiai. Šitaip visi prisistato.

Susikibę piršteliais dalyviai laikosi norėdami palaikyti porininką, kai šis kalba apie nemalonius dalykus, sulietę delnus – norėdami perimti malonią nuotaiką.

Po to dalyviai pristato vienas kitą visai grupei.

Reikalingos priemonės: jokių.

Dalyvių skaičius: iki 30 žmonių.

Trukmė: 30 min.

Grupotė. Dalyvių užduotis – susipažinti, rasti bendrų savybių ir kuo greičiau suformuoti grupes, atitinkančias 5 kriterijus, kuriuos po vieną nurodys koordinatorius. Susibūrus į grupelę pagal nurodytą kriterijų reikia prisistatyti vieni kitiems.

- 1 kriterijus: susiburti po tris ir prisistatyti;
- 2 kriterijus: susiburti su tais, kurių drabužiai tokios pat spalvos;
- 3 kriterijus: susiburti su tais, kurių paskutinis telefono numerio skaitmuo toks pat kaip ir jūsų;
- 4 kriterijus: nekalbant susiburti pagal tai, koku metų laiku yra gimę;
- 5 kriterijus: susiburti su tais, kurių vardo pirmasis balsis yra toks pat kaip ir jūsų.

Davus ženklą kiekviena grupė vienu metu sušunka savo vardus.

Tuomet iš eilės kiekvienas prisistato visiems, pasakydamas vardą ir mokyklą.

Reikalingos priemonės: jokių.

Dalyvių skaičius: neribotas.

Trukmė: 15 min.

Vertybių teatras – tai veikla, skatinanti vaidinti, nagrinėti ir spręsti konfliktines situacijas. Tai tarsi sutrumpintas ir supaprastintas „Forumo teatro“ variantas, kuriame žiūrovai kviečiami tapti aktyviais vaidinamos situacijos dalyviais. Dalyvių grupę reikia padalyti į mažesnes grupes po 5–7 žmones. Tuomet grupelėms skiriama užduotis – prisiminti konkrečią gyvenimišką situaciją (iš patirties – šeimoje, mokykloje, darbe, organizacijos veikloje...). Kitaip sakant – konfliktą, kuris kilo dėl skirtingų žmonių požiūrių ar vertybių. Grupelėms skiriama 10 min. pasidalyti mintimis ir sugalvoti situaciją.

Tuomet grupelių prašoma paruošti trumpą vaidinimą (iki 5 min. trukmės), kurio metu jie suvaidintų tą situaciją kitiems grupės nariams. Prašoma kuo tiksliau pavaizduoti situaciją, parodant visus situacijos dalyvius, jų veiksmus, išsakytas mintis ir emocijas. Vaidinimams paruošti skiriama 30 min.

Toliau grupelės kviečiamos susirinkti drauge ir pradedami vaidinimai. Vadovas (pratimo vedėjas) supažindina grupę su tolesne eiga:

Grupelės kviečiamos paeiliui suvaidinti pasirinktą situaciją. Kiti tuo tarpu atidžiai stebi vaidinimą.

Grupelėi baigus vaidinti, žiūrovų prašoma pakomentuoti, aptarti vaidinimą: „Kokį konfliktą čia pastebėjote?“, „Kodėl jis kilo?“, „Kokie žmonių požiūriai išsiskyrė vaidinime?“, „Kaip būtų galima šią situaciją spręsti?“, „Ką situacijos dalyviai galėtų daryti kitaip?“ Situacija trumpai aptariama ir žiūrovų prašoma siūlyti, ką šioje situacijoje veikėjai galėtų daryti kitaip. Pasiūlymų turintys žiūrovai kviečiami prisidėti prie vaidinimo ir pakeisti kurį nors veikėją, suvaidinti situaciją nuo pradžių kitaip, pasiūlant elgesio alternatyvą. Taigi situacija vaidinama nuo pradžių šį kartą prisidėjus kažkam iš žiūrovų. Tuomet situacija vėl aptariama: „Kas šį kartą buvo kitaip?“, „Kaip pasikeitė situacija dėl kitokio veikėjų elgesio?“, „Ar naujas elgesys padėjo spręsti konfliktą?“, „Kaip jautėsi situacijos veikėjai šį kartą?“, „Ką dar siūlytumėte daryti kitaip šioje situacijoje?“ Kartu

naujojo veikėjo klausima, kaip jis jautėsi įsitraukęs į „konfliktą“? Po to žiūrovai dar kartą raginami prisidėti prie vaidinimo ir padėti spręsti konfliktą. Baigus vaidinti, situacija vėl aptariama. Šitaip vaidinimą galima kartoti 3–4 kartus, siūlant naujus sprendimo būdus, plėtojant diskusiją grupėje. Vėliau kviečiama kita grupelė vaidinti savo situacijos. Viskas kartojama taip pat, nagrinėjant jau kitą situaciją.

Baigus vaidinimus pratimą siūloma aptarti grupėje:

- Ką bendro pastebėjome visose situacijose? Dėl ko kilo konfliktų, kas padėjo juos spręsti?
- Kaip jautėsi „aktoriai“? Kas buvo sunkiausia vaidinant? Ar pavyko daryti poveikį kitų veikėjų elgesiui?
- Ko galime pasimokyti iš šio pratimo ir situacijų? Kur tai gali būti naudinga?

Taip pat galima tęsti diskusiją pasirinktomis temomis.

Reikalingos priemonės: grupės kviečiamos pačios pasirūpinti įvairiais daiktais, kostiumais, rekvizitais vaidinimams.

Dalyvių skaičius: geriausia iki 20 žmonių.

Trukmė: apie 2 valandas.

Kaip patobulinti vonią? Pratimo dalyviai suskirstomi į mažesnes grupes po 5–7 žmones ir jiems skiriama užduotis: per 5 minutes sugalvoti kuo daugiau būdų, kaip patobulinti vonią. Visos grupės idėjos užrašomos ant didelio popieriaus lapo. Vėliau grupelių prašoma pristatyti savo idėjas, žiūrima, kuriai grupei pavyko sugalvoti daugiausia naujų minčių.

Tuomet iš kiekvienos grupelės prašoma pasitraukti po vieną ar du dalyvius ir suformuoti atskirą grupę (svarbu, kad nauja grupė būtų panašaus dydžio kaip likusios).

Užduotis kartojama – šį kartą grupės turi 3 minutes sugalvoti kuo daugiau naujų būdų, kaip patobulinti vonią, tačiau nebegalima kartoti idėjų, kurios užrašytos anksčiau. Be to, šį kartą grupėse mažiau žmonių.

Po to grupelės kviečiamos pristatyti savo idėjas.

Pratimas aptariamas grupėje pateikiant šiuos klausimus:

- Kaip vyko darbas grupelėse? Kaip buvo kuriamos idėjos?
- Su kokiomis kliūtimis grupės susidūrė?
- Kuo skyrėsi darbas antrajame etape? Kaip sekėsi galvoti idėjas, kai grupėse buvo mažiau žmonių? Kaip sekėsi naujai grupei?

Reikalingos priemonės: dideli popieriaus lapai, rašikliai.

Dalyvių skaičius: iki 25 žmonių, grupelėse po 5–7 žmones.

Trukmė: 20 min.

Tiesa ar melas? Žaidimo dalyviai padalijami į dvi grupes po 5–7 žmones (jei dalyvių daugiau, galima didinti grupelių skaičių, tačiau grupių skaičius turi būti lyginis).

Kiekviena grupelė turi susitarti ir sugalvoti dvi istorijas, iš kurių vieną papasakos kitai grupei. Viena istorija turi būti tiesa, t. y. tikras įvykis, reali istorija. Kita istorija turi būti

melas – netikra, išgalvota, neteisinga. Grupėms skiriama 10 minučių paruošti pasakojimus. Istorijos gali būti įvairios: pasakojimai iš asmeninės patirties, juokingi kelionių, renginių nutikimai, istoriniai pasakojimai ir pan. Svarbu, kad istorija būtų ne tik vienas faktas ar sakiny, o tam tikro veiksmo, situacijos pasakojimas.

Tuomet grupės susirenka drauge ir viena kitai papasakoja po vieną istoriją. Pasakotojų grupelė pati turi nuspręsti, ar pasakos tikrovišką, ar melagingą istoriją. Grupei pasakojant, kita grupė tyliai klausosi bandydama įvertinti, ar istorija yra „tiesa“, ar „melas“. Svarbu, kad klausytojai atidžiai klausytų ir neimtų iš anksto reaguoti bei vertinti istorijos tikroviškumo. Išklačius pasakojimo klausytojams skiriamos 2 minutės pasitarti ir pateikti savo „išvadą“ – ar pasakojimas yra tikras, ar melagingas. Prašoma pagrįsti, kokie istorijos bruožai atskleidžia istorijos tikroviškumą ar melagingumą, kas verčia daryti tokią išvadą. Pateikus išvadą, pasakotojų grupė atskleidžia tiesą, pasako, ar istorija buvo „tiesa“, ar „melas“. Toliau viskas tęsiama taip pat, tik dabar istoriją pasakoja kita grupė.

Šitaip galima kartoti kelis kartus, sugalvojant vis naujų istorijų.

Pabaigoje užsiėmimą svarbu aptarti:

- Kada buvo lengva / sunku atspėti, ar istorija teisinga, ar melaginga?
- Kokie pasakojimų požymiai atskleidžia jų tikroviškumą, melagingumą?
- Kas dar gyvenime padeda įvertinti, ar pateikiama informacija teisinga, ar klaidinga?

Reikalingos priemonės: jokių.

Dalyvių skaičius: iki 20 žmonių.

Trukmė: 30 min.

Demokratijos žaidimas „Trys kultūros“. Pratimas susideda iš dviejų dalių – pasiruošimo ir visuotinio susitikimo (asamblėjos).

Pirmiausia žaidimo dalyviai padalijami į tris lygias grupes. Kiekviena grupė palydima į atskirą patalpą, gauna po instrukcijų lapą (9 priedas), kuriame aprašyta išgalvota tautos kultūra bei užduotis, kurią grupė turi atlikti. Žaidime dalyvauja trys kultūros – Žalioji, Mėlynoji ir Raudonoji, kurios skiriasi savo papročiais, vertybėmis, bendravimo manieromis. Grupės turi susipažinti ir įsijausti į savo kultūrą: susigalvoti atitinkamus vardus, pasisveikinimo ritualus, elgesio normas, susikurti kostiumus ar kitus savo kultūrai būdingus atributus. Kiekvienai grupei duodama spalvotų kanceliarinių priemonių, atitinkančių tos kultūros spalvą (tampraus spalvoto popieriaus, siūlų, dažų, audinių ar pan.), kad grupės galėtų kūrybiškai pasiruošti ir įsijausti. Paruošiamajam etapui skiriamos 45 minutės. Svarbu, kad grupės vienos kitų nematytų ir dirbtų atskirose patalpose. Per tą laiką viena grupė (Žalioji kultūra) turės ne tik įsijausti į savo kultūros vaidmenį, bet ir pasiruošti Visuotinei tautų asamblėjai, kuri bus rengiama jų šalyje. Taigi Žaliosios kultūros atstovai turi paruošti patalpą visiems susirinkti ir pasiruošti vesti bendrą Visuotinės tautų asamblėjos programą.

Grupėms baigus ruoštis, visų tautų atstovai renkasi bendroje patalpoje į Visuotinę tautų asamblėją. Čia grupėms leidžiama iki galo įsijausti į vaidmenis ir atlikti užduotis.

Asamblėją organizuoja, visus sukviečia ir programą veda Žaliosios kultūros atstovai. Asamblėjos metu dalyviai turi susitarti ir išsirinkti bendrą Tautų vienybės organizacijos valdybą, kurią sudaro 5 įvairių tautų atstovai, bei patvirtinti šios valdybos pirmininką. Taigi kiekviena tauta turės siūlyti savo kandidatus į valdybą. Be to, visi turi nuspręsti, kaip vyks kandidatų pristatymas ir balsavimas. Asamblėjos organizavimu ir eiga rūpinasi Žaliosios komandos atstovai, jie pirmininkauja asamblėjai.

Maksimalus laikas, skiriamas asamblėjai, – 45 minutės. Jei per šį laiką grupė nesugeba susitarti ir padaryti sprendimų – veikla vis tiek stabdoma ir dalyviai kviečiami aptarti užsiėmimo.

Vėliau grupė renkasi į aptarimą. Refleksijos metu svarbu aptarti šiuos klausimus:

- Kokia buvo mano kultūra? Kaip jaučiausi kultūroje, kurią vaidinau?
- Ką pastebėjau / sužinojau apie kitas kultūras? Kas buvo sunkiausia bendraujant su kitų kultūrų atstovais?
- Kaip sekėsi išrinkti valdybą? Kas padėjo / trukdė padaryti sprendimą?
- Ar yra tekę patirti panašių situacijų gyvenime? Kada, kur?
- Ko galime pasimokyti iš šio žaidimo? Kuo ši patirtis galėtų būti naudinga priimant sprendimus? Bendraujant su žmonėmis iš užsienio?

Aptarimo metu gali kilti klausimų apie kultūrų bendravimą, lyčių lygybę, religiją, tautų papročius ir kt. Jei tokių klausimų kyla, svarbu juos aptarti.

Pastabos: pratimas skirtas ne jaunesniems kaip 16 metų jaunuoliams. Svarbu, kad dalyviai būtų bent šiek tiek praktiškai susipažinę su demokratiniu procesu ir sprendimų priėmimu grupėje, žinotų, kaip vyksta susirinkimai, balsavimas ir pan.

Reikalingos priemonės: trijų spalvų (žalios, mėlynos, raudonos) priemonės grupėms pasiruošti, patalpai papuošti – spalvotas popierius, audiniai, siūlai, guašas, pieštukai, balionai; taip pat žirkklės, klėjai, lipnioji juosta ar kitos kanceliarinės priemonės.

Dalyvių skaičius: 15–30 dalyvių.

Trukmė: 1,5–2 val.

Žaidimas „X–Y“. Tai simuliacinis žaidimas, padedantis lavinti bendradarbiavimo įgūdžius, priimti grupės sprendimus ir suprasti, ką reiškia siekti bendro tikslo. Žaidimo metu dalyviai susiduria su dilema: ar siekiant tikslo (asmeninės naudos) verčiau bendradarbiauti, ar konkuruoti su kitais? Ar įmanoma siekti asmeninės naudos nepakenkiant kitiems? Kaip siejasi atskirų grupių ir didesnės grupės (visuomenės) gerovė?

Atlikus pratimą būtinas išsamus aptarimas, rekomenduojama aptarti klausimus apie pasitikėjimą, pilietiškumą, konkurenciją ir bendradarbiavimą. Metodas skatina socialiai atsakingą mąstymą, padeda suprasti, kaip grupių sprendimai susiję su kitų grupių sprendimais, kodėl svarbu įvertinti savo veiksmų naudą ne tik sau, bet ir aplinkiniams.

Eiga: prieš pradedant žaidimą dalyviams pateikiama žaidimo instrukcija ir tikslas. Žaidimo taisyklės ir tikslą būtina apibrėžti tiksliai, kaip parašyta.

Instrukcija

Žaisime simuliacinį žaidimą „X–Y“, kuris padeda mokytis bendradarbiauti ir drauge priimti sprendimus. Netrukus suskirstysime jus į keturias komandas, su kuriomis dalyvausite žaidime ir rinksite taškus. Jūsų tikslas – žaidimo metu surinkti kuo daugiau taškų. Taškus rinksite ant lapelių rašydami simbolius X ir Y. Visos keturios komandos dirbs atskirose patalpose (nurodyti, kur konkrečiai). Kiekviena komanda gaus žaidimo taškų lentelę, kurioje pavaizduotos galimos simbolių ir taškų kombinacijos, 10 nedidelių lapelių ir rašiklį. Kas 2 minutes kiekviena komanda ant lapelio turės užrašyti vieną simbolį X arba Y ir jį atiduoti žaidimo vedėjui. Priklausomai nuo to, kokį simbolį pasirinks parašyti jūsų komanda ir ką parašys kitos komandos, – jūs laimėsite arba prarasite taškų. Galimybės laimėti ir prarasti taškų pavaizduotos žaidimo taškų lentelėje. Iš viso bus 10 žaidimo turų, kurių metu turite stengtis uždirbti kuo daugiau taškų. Žaidžiant bendrauti ir tartis su kitomis komandomis negalima. Žaidimo metu vyks du komandų atstovų susitikimai, kuriuose turėsite progą pasitarti su kitomis komandomis ir suderinti pozicijas. Pirmasis susitikimas vyks praėjus 3 žaidimo turams, antrasis – po 6 žaidimo turų. Į šiuos susitikimus turėsite deleguoti vieną savo komandos narį. Jūsų tikslas – per 10 žaidimo turų surinkti kiek įmanoma daugiau taškų. Sėkmės!

1. Žaidėjai padalijami į keturias panašaus dydžio grupes. Nebūtinai visos grupės turi būti vienodo dydžio, tačiau svarbu išlaikyti keturias panašaus dydžio grupes. Idealus kiekvienos grupės dydis – 4–6 žmonės. Kiekvienai komandai įteikiama atspausdinta žaidimo taškų lentelė, rašiklis ir 10 nedidelių lapelių, ant kurių grupės turės rašyti pasirinktus simbolius (X ar Y) kiekvieno žaidimo turo metu.

2. Komandos palydimos į atskiras keturias patalpas. Labai svarbu, kad komandos vienos kitų nematytų ir negalėtų kalbėtis. Žaidėjų grupelėms išsiskirsčius į atskiras patalpas žaidimo vedėjai duoda ženklą apie žaidimo pradžią (pvz., sušvilpia švilpuku, paskambina varpeliu arba sušunka „Pradedam!“).

3. Pradėjus žaidimą, kiekviena komanda per 2 minutes turi pasirinkti, kokį ženklą (X ar Y) parašys ant lapelio ir atiduos žaidimo vedėjui. Skirtingų komandų žaidėjams draudžiama tartis ar bendrauti, tai daryti leidžiama tik tos pačios komandos nariams. Kas 2 minutes žaidimo vedėjai aplanko komandas ir surenka iš jų lapelius su simboliais X ir Y. Po kiekvieno turo komandų parašytus simbolius žaidimo vedėjai fiksuoja atskiroje žaidimo rezultatų lentelėje (rezultatų lentelės pavyzdys pateikiamas toliau). Rezultatų lentelės žaidėjai matyti negali, ją laikyti reikėtų atskiroje patalpoje.

4. Priklausomai nuo bendros visų keturių komandų simbolių kombinacijos, kiekviena komanda už parašytą simbolį laimi arba praranda taškų. (Visos galimos taškų kombinacijos surašytos žaidimo taškų lentelėje.) Žaidimo vedėjai ant kiekvienos komandos lapelio su X ar Y ženklu užrašo, kiek taškų komanda laimėjo arba prarado turo metu (pvz.: +10, -20 ir pan.). Kai taškai užrašomi, lapeliai su taškų skaičiumi grąžinami komandoms.

Rezultatai nekomentuojami, tiesiog pasakoma, pavyzdžiui: „Jūsų komandos šio turo rezultatas +10 taškų“. Grąžinus komandoms lapelius su taškais, pradedamas antrasis žaidimo turas. Komandoms vėl skiriamos 2 minutės nuspręsti, kokį simbolį parašys – X ar Y. Iš viso žaidžiama 10 turų po 2 minutes.

5. Vykstant žaidimui numatytos dvi galimybės komandoms pasitarti tarp savęs ir suderinti pozicijas:

- Pirmasis komandų atstovų susitikimas vyksta praėjus 3 pirmiesiems žaidimo turams. Grąžinus komandoms 3-įjį lapelį su taškais, pranešama, kad dabar kiekviena komanda turi deleguoti vieną atstovą į bendrą visų keturių komandų susitikimą, kuriame su kitomis komandomis galės pasitarti dėl žaidimo eigos. Visų keturių komandų atstovai surenkami atskiroje patalpoje, jiems skiriama 1 minutė pasitarti. Praėjus 1 minutei, pokalbiai stabdomi ir komandų atstovų prašoma grįžti atgal į savo komandas. Tuomet pradedamas ketvirtasis žaidimo turas.
- Antrasis komandų atstovų susitikimas vyksta praėjus 6 žaidimo turams. Komandų vėl prašoma deleguoti po vieną atstovą į susitikimą su kitomis komandomis. Susitikimo trukmė taip pat 1 minutė. Tai paskutinė galimybė komandoms pasitarti žaidimo metu.

6. Po antrojo susitikimo komandos grįžta į savo kambarius. Žaidimas tęsiamas, kol baigiami paskutiniai 4 turai. Baigus visus 10 turų, žaidėjai susirenka bendroje patalpoje, bendrai pristatomi žaidimo rezultatai. Paskelbiama, kiek taškų surinko kiekviena komanda ir kokia bendra visų keturių komandų taškų suma. Toliau žaidimo rezultatai ir eiga aptariami su grupe.

Žaidimo taškų lentelė

X -10	X -10	X -10	X -10
X +10	X +10	X +10	Y -30
X +20	X +20	Y -20	Y -20
X +30	Y -10	Y -10	Y -10
Y +10	Y +10	Y +10	Y +10

Eilutėse pažymėtos galimos X ir Y simbolių kombinacijos ir gaunamų arba prarandamų taškų skaičius. (Pvz., pirmoje eilutėje vaizduojama situacija, kai visos keturios komandos parašo X, tuomet visos komandos praranda po 10 taškų. Antroje eilutėje – trys komandos parašo X, o viena pasirenka Y. Komandos, pasirinkusios X, gauna po +10 taškų, o viena komanda, pasirinkusi Y, praranda -10 taškų.)

Bendra žaidimo rezultatų lentelė

Šioje lentelėje žaidimo metu fiksuojami visų grupių taškai. Geriausia, jog grupės su šia lentele susipažintų tik pačioje žaidimo pabaigoje.

	Taškai			
	I komanda	II komanda	III komanda	IV komanda
1 turas				
2 turas				
3 turas				
Pirmasis pasitarimas (1 min.)				
4 turas				
5 turas				
6 turas				
Antrasis pasitarimas (1 min.)				
7 turas				
8 turas				
9 turas				
10 turas				
SUMA:				
Bendras taškų skaičius				

Aptarimo klausimai:

- Kaip kiekviena komanda suprato žaidimo tikslą? Kaip jo siekė? (Siekama išsiaiškinti, ar komandos pasirinko konkuruoti, ar bendradarbiauti su kitomis komandomis.)
- Kaip komandos vertina savo pasiektą rezultatą ir bendrą visų komandų rezultatą? Ką būtų galima daryti kitaip?
- Kas padėjo / trukdė siekti žaidimo tikslo?
- Kas vyko komandų pasitarimų metu? Apie ką buvo kalbama? Kokie sprendimai padaryti?
- Ar buvo laikomasi susitarimų? Jei ne – kodėl?
- Kas trukdo ir padeda pasitikėti kitais? Ką galime padaryti, kad pelnytume kitų pasitikėjimą?
- Ko galime pasimokyti iš šio žaidimo? Kokias padaryti išvadas? Kur gyvenime tai gali būti svarbu?

Aptarimo metu gali iškilti pasitikėjimo, bendradarbiavimo, pilietiškumo, bendros naudos siekimo ir konkurencijos temos. Aptarimui reikia numatyti pakankamai laiko.

Reikalingos priemonės: bent 4 atskiros patalpos, maži lapeliai (geriausia lipnūs „post-it“, keturių skirtingų spalvų), rašikliai, 5 žaidimo taškų lentelės kopijos (4 komandoms ir 1 vedėjams taškams skaičiuoti), didelis popieriaus lapas ar lenta rezultatams fiksuoti, laikmatis.

Dalyvių skaičius: geriausia 16–24 dalyviai, kad komandose būtų po 4–6. Tokio dydžio grupių dalyviai visi gali aktyviai įsitraukti į žaidimo procesą.

Trukmė: 1,5 val. (30 min. žaidimui, 1 val. aptarimui).

Tiltai iš popieriaus. Šio žaidimo metu nedidelės grupelės rungtis statydamos tiltus iš popieriaus. Grupė padalijama į kelias mažesnes grupes po 5–7 narius. Grupėms skiriama užduotis: kiekviena turi pastatyti kuo aukštesnį tiltą tarp kėdžių.

- Tilto atramos gali remtis tik į kėdes (neturi remtis į grindis tarp kėdžių, sienas ir pan.).
- Tiltas privalo stovėti savaime, negali būti prilaikomas.
- Tiltas turi būti pakankamai tvirtas, kad išlaikytų pilną stiklinę vandens.

Visoms grupelėms tarpas tarp kėdžių turi būti vienodas, geriausia 1,5–2 m.

Kiekvienai grupei duodamas vienodas kiekis popieriaus – 30 lapų (galima naudoti senus laikraščius, žurnalus ir kt.) ir 3 m lipniosios juostelės.

Užduočiai atlikti skiriama 30 min.: 10 min. pasiruošti ir 20 min. tilto statyboms.

Grupelės rungtis, kuri pastatys aukštesnį tiltą.

Grupėms pastačius visus tiltus, prašoma tiltą pristatyti, papasakoti, kaip sekėsi jį statyti. Tuomet patikrinama, ar tiltai atitinka kvalifikacinius reikalavimus – yra stabilūs, nesiremia į grindis, išlaiko pilną stiklinę vandens. Šis veiksmas sukelia daug gerų emocijų ir juoko.

Apdovanojama grupelė, pastačiusi aukščiausią tiltą. Taip pat galima apdovanoti grupes už kitas tiltų savybes – grožį, originalumą, tvirtumą ir pan.

Vėliau grupė kviečiama aptarti, kaip sekėsi dirbti drauge:

- Kaip vyko darbas grupėje?
- Kaip buvo priimtas sprendimas statyti būtent tokį tiltą?
- Ar grupėje išryškėjo lyderis? Koks buvo kiekvieno nario vaidmuo?
- Ką galima būtų daryti kitaip?
- Ką naujo pavyko sužinoti apie kitus grupės narius ir save?
- Ko galima išmokyti iš šio užsiėmimo? Kokias išvadas galima padaryti? Kur tai gali būti svarbu?

Reikalingos priemonės: popierius (kiekvienai komandai vienodas kiekis – 30 A4 formato ar 10 laikraščio lapų), popierinė lipnioji (dažymo) juosta, kėdės (kiekvienai grupei – po 2).

Dalyvių skaičius: iki 30 žmonių.

Trukmė: 1 val.

6.3. Refleksijos pratimai

Šie pratimai padeda aptarti užsiėmimų metu įgytą patyrimą, skatina įvardyti ir įprasminti tai, kas išmokyta, daryti išvadas. Patyrimo refleksija padeda pažinti mąstymą ir emocijas, moko reikšti mintis ir jausmus. Pratimus galima naudoti kaip refleksijos priemones po kitų pratimų arba po renginio ar ilgesnio užsiėmimų ciklo. Svarbu atkreipti dėmesį į grupės dydį – kad refleksija būtų gilesnė, ją atlikti reikėtų ne didesnėje kaip 10 dalyvių grupėje.

Mano bagažas. Ant popieriaus lapo nupiešiamas lagaminas – tai, ką noriu pasiimti iš patirties grupėje, kas buvo vertinga. Ant kito lapo nupiešiama šiukšlių dėžė – tai, ko noriu atsikratyti. (Dar geriau, jei naudojamas tikras lagaminas ir tikra šiukšlių dėžė.) Ant trečiojo lapo nupiešiamas vokas, laiškas – tai, ką dar noriu pasakyti kitiems grupės nariams. Grupės nariai ant mažų lipnių lapelių užrašo savo mintis ir priklijuoja prie pasirinkto lapo. Vėliau mintys aptariamoms drauge grupėje.

Reikalingos priemonės: dideli lapai (lagaminas, šiukšlių dėžė ir vokas), daug lipniųjų lapelių dalyviams, rašikliai.

Dalyvių skaičius: iki 30 žmonių.

Trukmė: 20 min.

Asociacijų paveikslėliai. Per pirmą užduoties etapą dalyviai išsirenka paveikslėlį ar simbolį, keliantį asociacijų su jų projektu, jį priklijuoja lape ir apibūdinti bando pavaizduoti, kokią asmeninę naudą įgijo dalyvaudami veikloje (projekte, programoje, seminare...). Antrajame etape dalyviai grupėmis aptaria savo bei kitų piešinius.

Aptarimas vyksta taip: vienas piešinys dedamas į rato vidurį, projekto autorius tyli, o kiti diskutuodami bando įžvelgti, ką autorius norėjo pavaizduoti (galvodamas apie asmeninį tobulėjimą). Vėliau autorius reaguoja ir paaiškina savo piešinį. Tai kartojama su visais piešiniais. Asociacijų paveikslėliai gali būti naudojami ir kitiems tikslams – darbui su veiklos / projektų idėjomis, emocinei būsenai išreikšti ir kt.

Reikalingos priemonės: A3 formato lapai, žurnalai, laikraščiai, klijai, įvairios rašymo bei piešimo priemonės.

Dalyvių skaičius: iki 20 žmonių.

Trukmė: 1 val.

Daiktų mandalos kūrimas. Mandala (sanskrito kalba reiškia ratą, diską, sferą) – tai apskritimo formos geometrinė kompozicija. Skambant ramiai muzikai arba visiškai tyloje dalyvių prašoma į mandalą atnešti daiktų, kurie simbolizuotų jų patyrimą grupėje. Mandala pradedama konstruoti nuo vidurio ir formuojama spiralės principu į kraštus. Dalyviai gali nešti ir dėti į mandalą įvairiausius daiktus. Vėliau prašoma pakomentuoti, kokie daiktai simbolizuoja žmogaus patyrimą, kokia jų vieta mandaloje, aptariamas bendras mandalos vaizdas, įspūdis, sudėtis.

Baigus aptarimą, mandala išardoma, daiktai grąžinami į savo vietas.

Reikalingos priemonės: rami, meditacinė muzika, įvairūs daiktai.

Dalyvių skaičius: iki 20 žmonių.

Trukmė: 1 val.

Bendras grupės piešinys. Dideliame popieriaus lape grupės dalyviai nekalbėdami stengiasi pavaizduoti savo jausmus, mintis, kitas patirtis. Ilgesnio renginio metu piešinys gali būti pildomas kasdien, vaizduojant vis naujas patirtis. Vėliau piešinys aptariamas grupėje:

- Koks bendras įspūdis? Ką piešinys mums sako?
- Ką mes piešėme? Kas buvo svarbu?
- Kas buvo sunku? Kur piešinyje pavaizduoti grupės nariai?

Reikalingos priemonės: didelis popieriaus lapas, piešimo priemonės.

Dalyvių skaičius: geriausia grupėse iki 10 žmonių.

Trukmė: 0,5–1 val.

Daiktai iš gamtos. Kai pratimai organizuojami gamtoje ar lauke, pradedant aptarimą kiekvieno grupės nario galima paprašyti pasirinkti objektą iš gamtos, kuris labiausiai atspindi jo asmeninę būseną šiuo metu. Tai gali būti augalas, akmuo, gamtos reiškinyss ar kt. Nebūtina objekto neštis į aptarimą, svarbu apibūdinti, ką jis reiškia. Visiems pasirinkus objektus, pradedamas aptarimas grupėje. Svarbu paklausti: „Kodėl pasirinkai šį objektą? Ką jis simbolizuoja? Kaip jautiesi dabar?“

Reikalingos priemonės: jokių.

Dalyvių skaičius: geriausia grupėse iki 10 žmonių.

Trukmė: 30 min.

Susimąstymo takelis su kelio ženklais. Aptariant ir įvertinant patyrimą grupės nariai kviečiami apeiti susimąstymo takelį. Artimoje aplinkoje (viduje ar lauke) paruošiamas takelis su 10 ar panašiu skaičiumi stotelių, kuriose ant popieriaus lapų užrašomi klausimai, kuriuos grupės nariai turi asmeniškai apsvarstyti. Klausimai gali būti tokie: „Kas man šiandien buvo sunkiausia?“, „Kas labiausiai pradžiugino?“, „Ką naujo šiandien išmokau, sužinojau?“, „Kas dar liko neaišku?“, „Kaip dabar jaučiuosi?“, „Ką šiandien sužinojau apie kitus komandos narius?“, „Ką naujo sužinojau apie save?“, „Kokie klausimai dar liko neatsakyti?“ Klausimai gali būti įvairūs, priklausomai nuo užsiėmimų temos.

Stoteles ir klausimus galima numeruoti, kad būtų aiškiau, kur takelis baigiasi. Kelias pažymimas rodyklėmis kreida ant asfalto, rodyklėmis iš lipnios juostos patalpoje, ryškiais raišteliais ant medžių, žvakutėmis ar pan. Šalia stotelių simboliškai galima išdėlioti kelio ženklus ar kitus simbolius, susijusius su pateiktais klausimais, kurie padėtų apmąstyti: „Su kokiomis kliūtimis susidūriau?“ (ženklas „Duobėtas kelias“), „Kokias savo stiprybes pastebėjau?“ (ženklas „Pagrindinis kelias“) ir pan. Skautai dažnai naudoja skautiškus kelionės ženklus – sutartinius ženklus iš šakų, akmenukų.

Einant takeliu dalyvių prašoma asmeniškai apmąstyti klausimus ir pasižymėti svarbiausius atsakymus popieriaus lape. Grupės nariams grįžus, organizuojamas bendras aptarimas, dalyviai kviečiami pasidalyti savo atsakymais.

Reikalingos priemonės: lapai su klausimais, priemonės keliui žymėti (kreida, lipni popierinė juosta, spalvoti kaspinėliai, žvakutės ar pan.), kelio ženklai, popierius, rašymo priemonės.

Dalyvių skaičius: neribotas.

Trukmė: 40 min.

Raudų siena. Dalyviai sustoja dviem eilėmis vienas prieš kitą taip, kad kiekvienas turėtų porą. Tada viena eilė pajuda link kitos, ir dalyvis porininkui į ausį pasako vieną dalyką, kuris pratybų metu erzino, nepatiko, darė blogą įtaką ir pan. Pasakę visi grįžta į savo vietą; kita eilė daro tą patį. Veiksmas kartojamas tol, kol visi dalyviai išsako visus neigiamus aspektus, kuriuos norisi išsakyti.

Reikalingos priemonės: jokių.

Dalyvių skaičius: iki 30 žmonių.

Trukmė: 20 min.

Atlikus šį pratimą rekomenduojamas pratimas „Džiaugsmo alėja“.

Džiaugsmo alėja. Dalyviai sustoja dviem eilėmis vienas prieš kitą ir susikibę rankomis padaro tunelį (alėją). Pora, stovinti viename tunelio gale, greit susitaria dėl kurio nors dalyko, kuris veiklos metu jiems patiko, ir tai garsiai rėkdami bėga pro tunelį. Išlindę atsistoja kitame jo gale. Poros tą daro viena po kitos tol, kol išsakomi (išrėkiami) visi teigiami aspektai. Metodo nepatartina naudoti, jei nėra kuo pasidžiaugti.

Reikalingos priemonės: jokių.

Dalyvių skaičius: iki 30 žmonių.

Trukmė: 10 min

Emocijų ruletė. Ant grindų lipniąja juosta pavaizduojama saulė su 8 į šonus besitęsiančiais spinduliais (arba apskritimas, padalytas į 8 lygias dalis). Skiltyse išdėliojami lapai su 8 skirtingų emocijų pavadinimais: „Pyktis“, „Baimė“, „Liūdesys“, „Džiaugsmas“, „Pasi-bjaurėjimas“, „Nuostaba“, „Smalsumas“, „Viltis“.

Aptariant veiklą dalyvių prašoma atsistoti ant tos emocijos, kuri atitinka dabartinę jų būseną arba jausmą, vyravusį užsiėmimo metu. Pasakodami apie savo patirtis, dalyviai gali judėti po skirtingus emocijų langelius, aiškinti, kaip kito jų emocijos.

Reikalingos priemonės: popieriaus lapai su emocijų pavadinimais, lipnioji juosta, kreida ar kita priemonė riboms pažymėti.

Dalyvių skaičius: geriausia iki 15 žmonių.

Trukmė: nuo 0,5–1 val.

Dviratis. Grupės rato viduryje pastatomas dviratis. Kiekvienas grupės dalyvis kitiems grupės nariams ir sau priskiria tam tikras dviračio dalis, kurios, jo manymu, geriausiai apibūdina to asmens vaidmenį grupėje ar atliekant užduotį. Ant lapelio užrašomas žmogaus vardas, kuris pritvirtinamas prie pasirinktos dviračio dalies. Pratimas moko teikti ir priimti grįžtamąjį ryšį. Vėliau kiekvienas dalyvis pasisako, aptariami dalyvių vaidmenys grupėje ir grupės darbo procesas.

Reikalingos priemonės: dviratis, lapeliai, rašymo priemonės.

Dalyvių skaičius: iki 20 žmonių.

Trukmė: 30 min.

Literatūra

1. *Apie gyvenimo vertybes ir autobusą, kuris veža, kur jūs norite...*, interneto prieiga: <http://www.personpremier.lt/lt.php/naujienos/nid.20> (žiūrėta 2013 10 12).
2. *Aplinka: Europos jaunimo organizacijų kontekstas ir kultūra*, interneto prieiga: http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/Publications/T_kits/1/Lithuanian/Chapter1.pdf (žiūrėta 2013 10 12).
3. Apple M. W., *Education and Power*, London, New York: Routledge, 1995.
4. Bakinghamas D., *Žiniasklaidinis ugdymas: raštingumas, mokymasis ir šiuolaikinė kultūra*, I dalis, Cambridge: Polity Press, 2003, interneto prieiga: <http://193.219.137.3/irm/medziaga/Buckingham-Media%20Education-ziniasklaidinis%20ugdymas.pdf> (žiūrėta 2013 11 11).
5. Black M., *Critical Thinking*, New Jersey: Englewood Cliffs, 1952.
6. Brown S., Vaughan C., *Play: How It Shapes the Brain, Opens the Imagination, and Invigorates the Soul*, New York: Penguin Group, 2010.
7. Caroselli M., *50 Activities for Developing Critical Thinking Skills*, Massachusetts: Amherst, 2010.
8. Dewey J., *Experience in Education*, New York: Collier, 1938.
9. Dubauskas G., *Organizacijos elgsena*, Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006.
10. Dweck C. S., *Mindset: How You Can Fulfil Your Potential*, London: Constable & Robertson, 2012.
11. Eco U., *Kintanti kultūra, kritinis mąstymas ir juoko galia*, 2011, interneto prieiga: <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2011-08-29-umberto-eco-kintanti-kultura-kritinis-mastymas-ir-juoko-galia/65868> (žiūrėta 2013 11 11).
12. Ennis R. H., *Kritinio mąstymo taksonomijos nuostatos ir galimybės*, interneto prieiga: http://www.sdcentras.lt/pr_cremole/Taksonomija.pdf (žiūrėta 2013 11 11).
13. Freire P., *Kritinės sąmonės ugdymas*, Vilnius: Tyto alba, 2000.
14. Gailius Ž., Malinauskas A., Petkauskas D., Ragauskas L., *Darbo su jaunimo grupėmis vadovas. Neformaliojo ugdymo praktika Lietuvoje*, Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras, 2013.
15. Gokhale A., „Collaborative Learning Enhances Critical Thinking“, *Journal of Technology Education*, 1, 1995, p. 22–30.
16. *Handbook for Leaders of the Scout Section*, Geneva: World Organization of the Scout Movement, 2002.
17. Harter N., „Critical Thinking in Group“, *Journal of Leadership Education*, 1, 2009, p. 111–117.
18. Lipman M., *Thinking in Education*, Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
19. McGonigal J., *Reality Is Broken: Why Games Make Us Better and How They Can Change the World*, London: Penguin Group, 2011.
20. McLaren P., *Life in Schools: An Introduction to Critical Pedagogy in the Foundation of Education*, New York: Pearson Education, 2007.
21. Meredith K. S., Steele J. L., Temple Ch., Scott W., *Kritinio mąstymo ugdymo per visą mokymo programą schema: I vadovas*, Vilnius, 1997.
22. *Montreal: Centre of Excellence for Early Childhood Development*, interneto prieiga: <http://www.child-encyclopedia.com/pages/PDF/synthesis-play.pdf> (žiūrėta 2013 10 12).
23. Nagrockienė I., „Kas ateityje kaups krašto istoriją?“, *Kupiškėnų mintys*, 2013, kovo 28, interneto prieiga: <http://www.kmintys.lt/?psl=ulycia&id=10> (žiūrėta 2013 11 08).
24. *Neformaliojo ugdymo koncepcija (projektas)*, Neformaliojo ugdymo darbo grupė: Vilnius, 2010.
25. Paul R., Elder L., *Critical Thinking: Tools for Taking Charge of Your Learning and Your Life*, Boston: Pearson Education, 2012.
26. Paul R., Elder L., *The Thinker's Guide to the Art of Socratic Questioning*, Foundation for Critical Thinking Press, 2006.
27. Penkauskienė D., *Kritinio mąstymo ugdymas: teorija ir praktika*, Vilnius: Garnelis, 2001.

28. Polivonienė D., „Sukurtos būti efektyviomis“, *Po skėčiu*, 2006, 2 (65), p. 3–5, interneto prieiga: <http://www.lijot.lt/lt/dokumentai/finish/27-po-skeciu-archyvas/374-nr-65-kitimas-jaunimo-organizacijose> (žiūrėta 2013 10 12).
29. Resnick L., „Instruction & Cultivation of Thinking“, in *Handbook of Educational Ideas & practices*, London: Routledge, 1990.
30. Rugiero V. R., *The Art of Thinking: A Guide to Critical and Creative Thought*, New York: Longman, 1998.
31. Saulaitis A., *Kito link*, II dalis, Kaunas: Marijonų talkininkų centras, 2003.
32. Siegel D. J., *The Developing Mind*, New York: Guilford Press, 2012.
33. Smith P. K., „Play – Synthesis“, in *Encyclopedia on Early Childhood Development*, Montreal: Université de Montreal, 2013.
34. *Teismas: tautinių mažumų abiturientams palengvintas egzaminas prieštarauja lygybės principui*, interneto prieiga: <http://www.delfi.lt/news/daily/education/teismas-tautiniu-mazumu-abiturientams-palengvintas-egzaminas-priestarauja-lygybes-principui.d?id=61658401> (žiūrėta 2013 11 08).
35. Teresevičienė M., Gedvilienė G., Zuzevičiūtė V., *Andragogika*, Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2006.
36. *The Ladder of Inference*, interneto prieiga: http://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_91.htm (žiūrėta 2013 11 11).
37. *T-Kit apie Europos pilietiškumą*, interneto prieiga: <http://www.lijot.lt/lt/i-pagalba-jnvo/metodiniai-leidiniai/finish/28-metodiniai-leidiniai/398-t-kit-nr-7-pilietskumas-jaunimas-ir-europa> (žiūrėta 2013 11 08).
38. „Vertybės jaunimo organizacijose“, *Po skėčiu*, 2005, 2 (62), interneto prieiga: <http://www.lijot.lt/lt/dokumentai/finish/27-po-skeciu-archyvas/371-nr-62-vertybes-jaunimo-organizacijose> (žiūrėta 2013 11 09).
39. Vygotsky L. S., *Mind in Society*, Harvard: Harvard University Press, 1978.
40. Winnicott D. W., *Žaidimas ir realybė*, Vilnius: Vaga, 2009.
41. Zlataravičienė A., Mikalopaitė D., Buzaitytė-Kašalynienė J., Daubaraitė R., Gabrieliūtė V., *Patyrimo pedagogika ir jos taikymas: praktinis vadovas jaunimo darbuotojams*, Vilnius: Valstybinė jaunimo reikalų taryba, 2006.

Priedai

1 priedas. Vertybių kortos

Vertybių kortos	Labai svarbu	Svarbu	Kartais svarbu
Nelabai svarbu	Nesvarbu	Teisingumas  Vienodos galimybės visiems, pagarba kitų teisėms	Sąžiningumas  Atvirumas, sąžiningumas, nuoširdumas
Tolerancija  Pagarba kitiems, nuostata pripažinti skirtumus	Drąsa  Ryžtas laikytis savo pažiūrų, nugalėti baimę	Principingumas  Dorumas, tikėjimas savo idealais, nuostata veikti pagal savo įsitikinimus	Atlaidumas  Gebėjimas atleisti kitiems ir pamiršti nuoskaudas
Taika  Pritarimas nesmurtiniam konfliktų sprendimo būdai, pozicijai baigti karus	Ekologija  Gamtos išteklių tausojimo nuostata ir rūpinimasis Žemės ateitimi	Iššūkis  Poreikis išmėginti fizines ribas, jėgą, vikrumą	Savigarba  Pagarba sau, gebėjimas priimti save tokį, koks esi

Stabilumas

Tikrumas, galimybė
gauti išankstinių žinių

Tvarka

Švaros, tvarkos
laikymasis

Asmeninė disciplina

Gebėjimas susivaldyti,
kontroliuoti save

Išbaigtumas

Ryžtas labai stengtis,
baigti užduotis,
atkaklumas

Protas

Logika, racionalumas,
nejausmingumas

Sveikata

Gera fizinė savijauta,
sveikatos būklė

Džiaugsmas

Asmeninis
pasitenkinimas,
smagumas

Žaidimas

Smagumas,
lengvumas,
spontaniškumas

Gerovė

Ekonominė
nepriklausomybė,
materialinės vertybės

Šeima

Rūpinimasis ir
nuostata savo laiką
skirti artimiesiems

Išvaizda

Noras gerai atrodyti,
būti žinomam,
palaikyti formą

Intymumas

Artimumas,
jausmingumas,
dvasinis ryšys

Estetika

Grožis, išvaizda,
meniškumas

Vietos bendruomenė

Kaimynystė,
demokratiškumas

Kompetencija

Geras savo darbų
išmanymas, gabumai,
efektyvumas

Laimėjimai

Gebėjimas sėkmingai
atlikti užduotis,
reikšmingi darbai

Karjera

Gerėjanti reputacija
arba kilimas pareigose,
siekis būti pirmam

Intelektinis statusas

Galimybė būti
žinomu ekspertu,
asmeniu, galinčiu imtis
atsakomybės

Dėmesys

Pripažinimo,
įvertinimo, atsako
poreikis

Autoritetas

Įtakos galia

Galia

Gebėjimas kontroliuoti
kitus, priversti juos
veikti

Konkurencija

Siekis daugiau žinoti,
atlikti darbus geriau
nei kiti

Džokeris

.....

Džokeris

.....

Džokeris

.....

Džokeris

.....

Džokeris

.....

Džokeris

.....

Džokeris

.....

Džokeris

.....

Džokeris

.....

Džokeris

.....

Žinios

Intelektinė stimuliacija,
imlumas naujoms
idėjoms, faktams ir
gebėjimas suprasti

Nuotyčiai

Polinkis priimti iššūkius,
rizikuoti, išmėginti
patirtį, ribas

Kūrybiškumas

Naujų veiklos
būdų ėmimasis,
išradingumas,
iniciatyvumas

**Asmeninis
tobulėjimas**

Noras mokytis, dirbti
su savimi, savęs
atradimas

Vidinė harmonija

Gebėjimas išvengti
vidinių konfliktų,
tapimas visapusišku
žmogumi

Dvasinis tobulėjimas

Tikėjimas aukštesniu
tikslu, Dievu,
religingumas

Priklausymas grupei

Noras būti
mėgstamam kitų, būti
su kitais, grupinio
identiteto suvokimas

Diplomatija

Gebėjimas spręsti
konfliktus, rasti
bendrumų esant
sunkiai padėčiai,
taktiškumas

Komandinis darbas

Bendradarbiavimas su
kitais siekiant bendrų
tikslų

Pagalba

Rūpinimasis kitais, kitų
poreikiais

Bendravimas

Atviras dialogas,
keitimasis
nuomonėmis

Draugystė

Artimi santykiai,
ilgalaikės pažintys

Sutarimas

Visiems priimtini
sprendimai, gebėjimas
susitarti

Pagarbumas

Rūpinimasis, pagarba,
įvertinimas

Tradicija

Įprastų veiklos būdų
vertinimas

Saugumas

Gebėjimas išvengti
sunkumų ir rūpesčių,
rizikos

2 priedas

I kategorija: socialinė atsakomybė. Šios kategorijos vertybės paprastai laikomos geromis savaime. Pavyzdžiui, neįmanoma paaiškinti, kodėl tolerancija svarbesnė už tradiciją ar šeimą. Paprasčiausiai kiekvienas žmogus nevienodai suvokia vertybes.

Mažiausiai žmonių laiko šias vertybes nesvarbiomis. Tačiau turėdami nedaug laiko esame priversti rinktis, kaip gyvenime paskirstyti laiką ir energiją. Vertybių kortos padeda suvokti, kurios iš vertybių svarbiausios. Neabejotinai rasime vertybių, kurios yra svarbios, tačiau kuriomis nelabai vadovaujamės, nes daugiausia energijos skiriame kitoms vertybėms.

II kategorija: galia. Šios vertybės rodo individualias pastangas, kai sėkmę riboja kontrolė, statusas, padėtis. Ši vertybių kategorija susijusi su išorinio pasaulio rezultatais. Žmonėms, motyvuojamiems šių vertybių, reikia matomų rezultatų, tokių, kuriuos pripažįsta kiti. Jie trokšta turėti autoritetą ir varžymosi aplinkybėmis siekia būti lyderiais.

III kategorija: asmeninis tobulėjimas. Šios vertybės susijusios su asmeniniais tikslais, kūrybiškumu ir siekiu tobulėti, taip pat su mokymusi iš patirties, vidiniu tobulėjimu, noru pažinti save ir savianalizę. Asmuo, pripažįstantis tokias vertybes, linkęs įsitraukti į sudėtingus arba prasmingus projektus, lavinančius gebėjimus ir įgūdžius, suteikiančius naujos patirties ir skatinančius asmeninį tobulėjimą.

IV kategorija: asmeniniai santykiai. Šias vertybes paprastai pripažįsta žmonės, kurių motyvacijos pagrindas – asmeninių santykių plėtotė, pagalba ir darbas žmonėms, jausmas, jog esi komandos dalis, noras dalytis patirtimi su kitais. Tokiems žmonėms reikia kitų pritarimo, savo darbus jie matuoja lygindami tai, ką yra padarę kitiems, su tuo, ką padarė kiti. Jie ieško kontaktų, bendrauja ir kuria bendrumo atmosferą. Jie vertina savo bendrystę su komandos nariais.

V kategorija: stabilumas. Ši kategorija apima vertybes, kurios susijusios su stabilumo kūrimu ir palaikymu nedarant didelių pokyčių. Jos siejamos su tradicijų vertinimu, žiniomis apie daiktų suderinamumą ir domėjimusi žmonių tarpusavio elgesiu. Žmogus, pripažįstantis tokias vertybes, nemėgsta netikėtumų arba padėties, kai kas nors sutrinka.

VI kategorija: gyvenimo būdas. Ši kategorija apima vertybes, susijusias su gyvenimo būdo pasirinkimu arba pamėgta veikla. Dauguma vertybių konfliktų susiję su skirtingais žmonių prioritetais, asmeniniu gyvenimo ir darbo stiliumi, išvaizda bei požiūriu į gyvenimą.

3 priedas

Kas kaups Kupiškio krašto istoriją?

Šiandien Kupiškio kraštotyros klodai skaitytojų laukia Kupiškio muziejuje ir savivaldybės viešojoje bibliotekoje. Joje dirbanti Danutė Baronienė renka kiekvieną laikraščio skiautelę, pasakojančią apie rajono istoriją. Tačiau detalaus šiandienos faktų sąvado ateities kartos, ko gero, nebeturės. Praeityje liko tie laikai, kai kiekviena įstaiga ar organizacija kruopščiai užrašinėjo kiekvieną krašto įvykį.

Iki 1991 m. kraštotyros veiklą Kupiškio rajone vykdė Lietuvos paminklų apsaugos ir kraštotyros draugijos Kupiškio skyrius. Draugijos veiklą paskutinius šešiolika metų koordinavo atsakingoji sekretorė Palmira Penkauskienė. Į jos suburtą savanorišką būrelį buvo įtraukti rajono mokytojai, gydytojai, kultūros darbuotojai, studentai, mokiniai. Draugija bendradarbiavo su Lietuvių kalbos ir literatūros, Istorijos institutų mokslininkais bei kitų to meto šalies švietimo įtaigų darbuotojais. Tais laikais draugijos sekretorė nebuvo išlaikoma biudžeto. Draugijos veiklą finansiškai rėmė įstaigos, kuriose P. Penkauskienė organizuodavo kraštotyros veiklą: vesdavo seminarus, konsultuodavo, kaip rašyti įstaigos istoriją, rengdavo parodas, organizuodavo ekspedicijas.

„Keista, bet tuomet žmonės dirbo galvodami ne tik apie asmeninę naudą. Niekas nė neskaičiuodavo, kiek kuro išvažinėta, kiek sugaišta laiko. Didelius darbus nuveikdavo be pinigų. O dabar menkiausias projektas kainuoja milžiniškas lėšas“, – pasakojo P. Penkauskienė.

Moteris anuomet subūrė komandą, kurios darbai svarbūs ir šiandien: pradėtas kurti kupiškėnų tarmės žodynas, imta domėtis Lėvens užtvankos apylinkėmis, aprašinėti nykstantys kaimai, kalbinti jų gyventojai, užrašinėta tautosaka, prisiminimai, fotografotos senos trobos, braižyti jų planai. Kraštotyrininkai pradėjo rinkti informaciją apie tada pamirštą Holivudo aktorę Unę Babickaite, kilusią iš Kupiškio krašto.

Surinktą medžiagą Palmira sutvarkydavo. Vieną darbą spausdindavo keturiais egzemplioriais, juos įrišdavo Panevėžyje. Taip parengtos kraštotyros knygos būdavo siunčiamos į centrinę draugijos būstinę, bendradarbiaujančius institutus, kitas įstaigas. Kupiškio kraštotyros draugija savo projektus sėkmingai pateikdavo respublikinėms parodoms, ne kartą yra tapusi prizininke.

1991 m. visas šis darbas nutrūko. Nyko kolūkiai, nebeliko kam išlaikyti kraštotyros draugijos veiklos. Kai ką P. Penkauskienė atidavė Kupiškio muziejui, miesto bibliotekai. Daug medžiagos tiesiog supleškėjo buvusios sekretorės krosnyje. „Teko sudeginti daug liaudies gynėjų kronikos, kolūkių metraščių, kitų panašių darbų. Pasiūlęs tai kam nors Atgimimo metais būtum palaikytas komunistu. Tačiau aš visada sakiau, kad tai mūsų istorija – iš jos puslapių neišplėši, kad ir kokia ji buvo. O rašymas ir tada priklausė nuo pačių žmonių. Aš medžiagą sėkmingai rinkau netgi iš bažnyčių knygų. Mes dirbome tai, ką norėjome, o tą tariamą cenzūrą ir tuomet buvo galima apeiti“.

VŠĮ „Actio Catholica Patria“

Organizacija darbą pradėjo 1988–1989 m., kai Kauno medicinos instituto studentai ėmė gaivinti studentiškos tarpukario medikų organizacijos „Patria“ veiklą. Nenorėdami tenkintis vien teorinėmis žiniomis jaunuoliai pradėjo rūpintis senais vienišais žmonėmis – lankyti juos namuose, vežti karštus pietus, tiekti labdara gaunamų medikamentų.

Pamažu į vykdomą veiklą įsitraukė vis daugiau jaunų žmonių. 1991 m. įregistruota jaunimo organizacija „Actio Catholica Patria“.

Iniciatyvą palaikė rėmėjai, užsimezgė pirmieji kontaktai su jaunimo tarnybomis iš Vokietijos vyskupijų. Partnerystės dėka buvo gaunama finansinė parama senų žmonių globai ir susipažįstama su jaunimo veikla. Svarstyta, kaip motyvuoti ir palaikyti savanoriaujantį jaunimą. Partneriai pasiūlė susipažinti su Vokietijos katalikiškojo jaunimo sąjungos įgyvendinama Jaunimo socialinių metų programa ir pabandyti ją įdiegti Lietuvoje. Su šia programa pradėtas sisteminis jaunimo politikos, veiklos ir neformalusis ugdymas mūsų šalyje.

Savanoriai globojo ne tik „Actio Catholica Patria“ prižiūrimus senolius, bet dirbo ir kitose Kauno socialinėse įstaigose. Ugdomajam darbui reikėjo tinkamos aplinkos. 1994 m. Kulautuvoje pradėjo veikti Jaunimo namai, kuriuose keletui dienų galėjo apsigyventi 28 žmonės: gaminti maistą, naudotis ugdymui skirtomis patalpomis.

1993 m. „Actio Catholica Patria“ atsiliepė į vyskupo S. Tamkevičiaus kvietimą bendradarbiauti kuriant Evangelizacijos centrą, kuris imtųsi koordinuoti Kauno arkivyskupijos katalikiškų organizacijų ir judėjimų veiklą. Apsispręsta susitelkti į jaunimo ugdymą ir stiprinti katalikišką jaunimo darbą. Įsteigtas Kauno arkivyskupijos jaunimo centras paskatino panašių centrų kūrimąsi kitose vyskupijose.

Imta ieškoti bendradarbiavimo su kitomis socialinėmis organizacijomis, institucijomis. Pasitaikė proga įgyvendinti Vokietijoje matytą skėtinių organizacijų ir valdžios bendradarbiavimo modelį. Taip 1996 m. buvo įkurta Kauno jaunimo organizacijų sąjunga „Apskritasis stalas“.

1996 m. pradėta socialinė programa moksleiviams „Išok į ratus“ (vykdyta iki 2004 m.). Jos tikslas – sudaryti sąlygas moksleiviams susipažinti su savanoriška socialine veikla, vežant karštus pietus vienišiemis seneliams, kuriais rūpinosi „Actio Catholica Patria“.

Nepakankamas finansavimas ir sunkumai derinant skirtingas tikslines grupes vienoje organizacijoje 2003 m. lėmė socialinių paslaugų, skirtų seniems vienišiemis žmonėms, paramos nutraukimą. Organizacijoje teliko viena tikslinė grupė – jaunimas. Buvo siekiama sudaryti sąlygas jaunų žmonių kompetencijoms ugdyti. Kaip ugdomoji priemonė pasirinktas savanoriškas darbas ir tarpkultūrinis mokymasis. Todėl nuo 2004 m. stiprinami ir plėtojami Europos savanorių tarnybos projektai, rengiamos tarptautinės partnerystės, dalyvaujama tarptautiniuose jaunimo mainuose. Nelengvus laikus išgyvenančiam neorganizuotam jaunimui savanoriška veikla netapo patrauklia ir tinkama forma. Todėl pradėta ieškoti kitų darbo su jaunimu formų. Viena tinkamiausių pasirodė Lietuvoje visiškai nauja „Atviro darbo“ su jaunimu idėja. 2006 m. nuspręsta įkurti atvirą jaunimo centrą „Vartai“.

Šiuo organizacijos raidos etapu paaiškėjo, jog neįmanoma užtikrinti vykdomos veiklos tęstinumo ir kokybės, kai ją organizuoja ir įgyvendina vien savanoriai. Tad siekta sukurti darbo vietų profesionaliems darbuotojams. Perėjimas nuo savanorių prie mokamų darbuotojų tapo iššūkiu organizacijai – teko peržiūrėti organizacijos struktūrą. Darėsi akivaizdu, jog pagrindinis organizacijos tikslas – ne pritraukti kuo daugiau jaunų narių ir organizuoti jiems veiklas, bet teikti paslaugas, skirtas kiekvienam jaunuoliui. Todėl 2007 m. visuotinis narių susirinkimas priėmė sprendimą jaunimo organizaciją „Actio Catholica Patria“ pertvarkyti į to paties pavadinimo viešąją įstaigą.

Pagal: <http://www.patria.lt/lt/istorija/>

4 priedas

Aktyvaus susirinkimo eiga

Aktyvus susirinkimas (Kjaergaard, Martinėnienė, 2000, p. 7–12) – tai metodas, kai siekiama įvertinti poreikius, išsiaiškinti lūkesčius, iškilusias problemas, iškelti naujų idėjų ir pasirinkti, kurias iš jų įgyvendinti artimiausiu metu. Susirinkimas vadinamas aktyviuoju, nes kiekvienas dalyvis gali jame išsakyti savo nuomonę.

Dalyviai (mokiniai, mokytojai, tėvai, kiti mokyklos bendruomenės nariai) suskirstomi grupelėmis. Kiekviena grupelė išsirenka sekretorių, kurių užduotis ne dalyvauti diskusijoje, o fiksuoti viską, ką sako grupės dalyviai, bei pasirūpinti, kad kiekvienas grupės narys galėtų išreikšti savo mintis.

Susirinkimas susideda iš keturių dalių.

Pirmoji dalis – „Kritika“. Pradedama nuo kritikos, kad aktyvaus susirinkimo dalyviai pirmiausia galėtų išsakyti neigiamas savo emocijas. Dalyviai kalbama tema išsako viską, kas jiems nepatinka. Nevalia ginčytis ar įrodinėti. Sekretoriai užrašo tai, ką sako dalyviai. Ši dalis trunka 10–15 minučių, tada kiekvienos grupės atstovas visiems perskaito savo grupės pareikštą kritiką.

Antroji dalis – „Kas patinka, pozityvu“. Per 10–15 minučių dalyviai išsako viską, kas jų nuomone, daroma gerai. Sekretoriai, kaip ir pirma, viską užrašo, o pabaigoje atstovai garsiai perskaito grupės mintis.

Trečioji dalis – „Pasiūlymai“. Ji trunka 15–20 minučių. Tai žvilgsnis į netolimą ateitį, idėjų metas. Ką galime pakeisti? Ko turėtume imtis? Ką įmanoma nuveikti su tomis priemonėmis, kurias turime? Sekretoriai užrašo visas mintis. Grupių atstovams lėtai skaitant pasiūlymus kiekvienas dalyvis pasižymi 2–6 (skaičių nurodo vadovas) labiausiai patikusias idėjas. Jei dalyvis gerų idėjų atrinko daugiau, nei nurodyta, teks jas peržiūrėti ir kai kurias išbraukti.

Ketvirtoji dalis – „Mes norime tai įgyvendinti“. Ji trunka 10–15 minučių. Dalyviai savo atrinktus pasiūlymus perskaito grupėse ir drauge aptaria. Tada kiekviena grupė išrenka 5–6 geriausias idėjas, kurias, jos nuomone, vertėtų įgyvendinti pirmiausia. Kai skaitomi galutiniai grupių pasiūlymai, galima padiskutuoti ir ilgiau. Dalyviai gali paaiškinti, kaip norėtų vieną ar kitą pasiūlymą įgyvendinti. Pasiskirstoma atsakomybėmis.

5 priedas

Konsultacinės grupės „Person Premier“ pateiktas vertybių sąrašas

1. Garbė (žinomumas).
2. Karjera.
3. Varžybos, siekis nugalėti ir pergalė (rizikingi, bet daug žadantys sprendimai).
4. Draugystė (artimi santykiai su kitais žmonėmis).
5. Meilė (plačiąja prasme: ir erotinė, ir švelnumas, rūpinimasis, prisirišimas).
6. Išmintis ir protas (atradimai, žinojimas, reiškinių perpratimas).
7. Parama, pagalba, bendradarbiavimas (bendras tikslo siekimas kartu su kitais žmonėmis ar žmogumi, darbas komandoje).
8. Šeimos laimė.
9. Asmeniniai pasiekimai (laimėjimai, pasiekti tikslai).
10. Turtas (pinigai, materialusis turtas).
11. Ekonominė ramybė („Ne tas žmogus turtingas, kuris daug turi, bet tas, kuriam užtenka to, ką turi“).
12. Nepriklausomybė ir autonomija (laisvė veikti ir būti).
13. Principingumas, sąžiningumas, moralė.
14. Vidinė harmonija (asmeninis vientisumas, vidinių konfliktų nebuvimas).
15. Kūryba ir kūrybiškumas (galimybė ir gebėjimas kurti).
16. Socialinis naudingumas (pagalba artimui, indėlis visuomenės gerovei).
17. Asmeninis tobulėjimas ir vidinio potencialo panaudojimas.
18. Savigarba (orumas, asmeninis tapatumas).
19. Pripažinimas (statusas, kitų pagarba).
20. Sveikata.
21. Religija ir (arba) dvasingumas (stiprūs religiniai, dvasiniai įsitikinimai, Dievas).
22. Ištikimybė, lojalumas.
23. Nuotykių (nauji iššūkiai, lengvos avantiūros).
24. Seksualinė orientacija (stiprus seksualinio identiteto jausmas).
25. Dalyvavimas (buvimas tarp žmonių, veikimas drauge).
26. Ekonominis saugumas (garantijos dėl rytdienos finansine prasme).
27. Gyvenimo džiaugsmas ir malonumai (smagūs atsitikimai, juokas, neskubus gyvenimo stilius).
28. Galia (autoritetas, galimybė kontroliuoti, gebėjimas veikti kitus).
29. Pareigingumas, atsakingumas.
30. Tvarka (prisiderinimas, tradicijų ir taisyklių laikymasis, santykių ramybė).
31. Giminytė (stiprus priklausomybės jausmas giminei, savo šaknims).
32. Kultūra ir tautiškumas (rasinis arba etninis identitetas, pvz., žemaitis ar lietuvis).

Pagal: <http://www.personpremier.lt/lt.php/naujienos/nid.20>

6 priedas

Kampų metodas – ugdymosi bendradarbiaujant metodas, leidžiantis dalyviams pasirinkti ir aptarti tam tikrą temos aspektą. Du priešingi patalpos kampai reiškia skirtingus, alternatyvius problemos sprendimo, kuriuos renkasi dalyviai, variantus. Trečiasis kampas reiškia neapsisprendimą, nuomonės diskutuojamu klausimu neturėjimą ir pan. Priešingus kampus pasirinkę dalyviai diskutuojama tema pateikia argumentus ir kontrargumentus. Jei įsitikinama kitos pusės argumentų teisingumu, galima pereiti į kitą kampą. Taip pat diskusijos metu, vertindami argumentų teisingumą, patrauklumą, vieną ar kitą pusę renkasi neapsisprendusiųjų kampo dalyviai.

Šis metodas paprastai taikomas aiškinantis diskusinius klausimus. Svarbu nuolat nepamiršti paaiškinti motyvų, kodėl renkamas ar keičiama turėta pozicija.

7 priedas

Diskusijos išsklotinės metodas – perskaičius tekstą, pirmiausia užpildoma argumentų lentelė.

Argumentų lentelė

Argumentai už tai, kad visiems Lietuvos abiturientams lietuvių kalbos egzaminas privalo būti vienodas	Argumentai už tai, kad visiems Lietuvos abiturientams lietuvių kalbos egzaminas privalo būti skirtingas

8 priedas

Teismas: tautinių mažumų abiturientams palengvintas egzaminas prieštarauja lygybės principui

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (LVAT) išplėstinė teisėjų kolegija konstatavo, kad sprendimas dėl palengvinto lietuvių kalbos egzamino tautinių mažumų mokyklų abiturientams prieštarauja Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintam lygybės principui. Teismui apskūstas ŠMM ministro Dainiaus Pavalkio įsakymas tautinių mažumų mokyklų abiturientams privalomą žodžių skaičių lietuvių kalbos valstybinio brandos egzamino rašinyje sumažino nuo 500 iki 400. Lietuvos lenkų rinkimų akcijos siūlymu taip pat buvo padidintas pasirenkamų autorių skaičius.

LVAT nustatė, kad Švietimo ir mokslo ministerija, priimdama ginčijamą įsakymą, neatsižvelgė į aplinkybių visumą, rėmėsi tik dalimi reikšmingų aplinkybių. Teismo vertinimu diskriminacinių nuostatų įtvirtinimas nagrinėtu atveju sukeltų itin neigiamas pasekmes – būtų ne tik pažeisti asmenų teisėti lūkesčiai vienodomis sąlygomis įstoti į aukštąsias mokyklas, bet ir diskredituojama valstybinė kalba kaip konstitucinė vertybė. LVAT pabrėžė, kad valstybinė kalba itin gintina ir saugotina vertybė, jos vartojimas valstybės viešajame gyvenime kartu yra ir vienas iš valstybingumo garantų.

Atsižvelgusi į tai, kad dar nėra pasibaigusi brandos egzaminų sesija bei vyksta stojimo į aukštąsias mokyklas procesas, LVAT nustatė, jog ginčyta įsakymo nuostata laikoma panaikinta nuo rugsėjo 1 dienos.

Bylos nagrinėjimo metu buvo išklausti skundo autoriai – parlamentarai, ŠMM atstovės. Pastarosios tvirtino, jog egzaminas tautinių mažumų abiturientams turėjo būti palengvintas, kad jie nebūtų diskriminuojami. Esą tautinių mažumų abiturientai per visus dvylika mokymosi metų turėjo 818 valandų mažiau lietuvių kalbos pamokų, palyginti su lietuviškomis mokyklomis. Tuo metu ministro įsakymą apskundę parlamentarai argumentavo, kad dėl skirtingų lietuvių kalbos egzamino reikalavimų moksleiviai atsiduria nelygiavertėse sąlygose, o nelygų mokymosi valandų skaičių kompensavo ankstesni palengvinimai – leidimas tautinių mažumų mokyklų abiturientams padaryti daugiau klaidų.

Ministras D. Pavalkis sakė: „Labai geras sprendimas, jis dar kartą patvirtina tai, kas yra mūsų strateginis tikslas – kad visi Lietuvos jaunieji piliečiai valstybinį lietuvių kalbos egzaminą laikytų tokį patį, kaip yra mūsų kaimyninėse šalyse, kaip yra daugumoje Europos šalių“.

Valdančiosios Lietuvos lenkų rinkimų akcijos (LLRA) frakcijos Seime seniūnė Rita Tamašunienė teigė: „Yra toks teismo sprendimas. Nors iš tikrųjų mes manome, kad, nesuteikus vaikams lygių galimybių pasirengti, negali būti priimtas sprendimas dėl suvienodinto egzamino, kad ir kas tai būtų, čia nekalbama vien apie lietuvių kalbą. Paprasčiausiai lietuvių kalba suvienodinta neleidus tinkamai pasiruošti vaikams iki egzamino. Ir manome, kad jis tikrai buvo diskriminuojantis tautinių mažumų moksleivius, ir tos nedidelės išlygos, palengvinimai leido išlaikyti tą egzaminą moksleiviams“. Anot politikės, jei

po teismo sprendimo bus siekiama suvienodinti lietuvių kalbos egzamino reikalavimus, tai reikš diskriminaciją: „Tuomet egzaminas bus iš tikrųjų diskriminacinis, nes ir per vienerius metus niekaip negalės išlyginti 870 valandų skirtumo. Reikia tai daryti pamažu, o tuomet suvienodinti. Egzaminai iki šių metų abitūros egzaminų buvo nevienodi. Buvo valstybinės lietuvių kalbos egzaminas ir lietuvių gimtosios kalbos egzaminas. Gimtoji kalba visiems yra gimtoji kalba, o valstybinė, su visa pagarba valstybinei kalbai, – ji vis tiek yra išmoktoji kalba. Tai nebus gimtoji kalba, kurios metu patikrinami vaiko gebėjimai samprotauti, naudoti literatūrinius kūrinius ir tai savo samprotavimams pagrįsti“.

Parlamentaras, buvęs švietimo ir mokslo ministras Gintaras Steponavičius, įvertino: „Ypatingo džiugesio dėl tokio sprendimo nėra, nes buvo pakankamai akivaizdu, kad tai plikas politinis sprendimas, nepagrįstas nei jokiais ekspertiniais vertinimais, nei realia situacija pagal tautinių mažumų moksleivių valstybinės kalbos mokėjimo lygį. Aišku, kad žala šiųmetiniams abiturientams yra padaryta, nes nuo šito vienintelio privalomo egzamino stojant į aukštąsias mokyklas priklauso, kiek yra užtikrintos lygios galimybės abiturientams stoti į universitetus ir kolegijas Lietuvoje. Atsakomybę už tokį bravūrišką kavaleristinį, jau faktiškai likus keliems mėnesiams iki sesijos pradžios, teisės aktų keitimą tenka šiai koalicijai ir visų pirma tiems, kurie nusileido nepagrįstam vienos iš koalicijos partnerių spaudimui. Pats ministras buvo pripažinęs, kad tai yra politinis, o ne ekspertų išvadamis grindžiamas sprendimas, ir jis buvo tiesiog bejėgis koalicijos padiktuotų sprendimų įkaitas. Man gaila, kad ministras neparodė stuburo šioje situacijoje“.

Seimo opozicijos lyderis Andrius Kubilius teigė: „Po sukeltos sumaišties, kai pataikaudamas koalicijos partneriams ir remdamasis aiškiai klaidinga logika pasirašė anti-konstitucišką įsakymą, ministras D. Pavalkis pirmiausia turėtų atsiprašyti Lietuvos žmonių ir ypač – abiturientų. Nuo šiol visiškai nebeaišku, ar universitetai baigiamojo lietuvių kalbos egzamino balus laikys teisėtais, kaip ir kokiais rezultatais remiantis abiturientus turės priiminėti aukštosios mokyklos“.

Pertvarkytas tekstas iš: <http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=61658401>

9 priedas

ŽALIOSIOS KULTŪROS YPATUMAI

Kultūros aprašymas

Vertybės, įsitikinimai, nuostatos:

Didžioji dalis jūsų bendruomenės narių labai religingi.

Visi sprendimai priimami konsensuso principu (bendru sutarimu), prieš tai ilgai diskutuojant, kol kiekvienas lieka patenkintas sprendimu.

Neverbalinės komunikacijos stilius

Kalbėdami su svetimais žmonėmis vengiate tiesioginio akių kontakto, nes manote, kad žvilgsnis gali įžeisti ar nuliūdinti žmogų.

Kalbėdami išlaikote nedidelį atstumą vienas nuo kito (1 m).

Verbalinės komunikacijos ypatybės

Ginčydamiesi dėl ko nors su kitais vengiate tiesioginių prieštaravimų.

Tyla pokalbio metu geras ženklas – ji atspindi teigiamą bei konstruktyvų diskursą.

Dalykinio elgesio normos ir papročiai

Vyrai intelektualėsniai ir labiau analitiški nei moterys, visi tai suprantate ir elgiatės atitinkamai.

Dalykinėse situacijose įprasta, kad vyrai ir moterys sėdi atskirose grupėse.

Sveikinimosi ypatybės

Jūs kreipiatės vienas į kitą „Broliai ir sesės“.

Jūsų pasisveikinimas yra „Pagarba“ ir „Taika žmonijai“.

Sveikindamiesi jūs švelniai nusilenkiate.

Užduotis:

Šiame visuotinė Tautų vienybės organizacijos asamblėja vyksta jūsų šalyje. Turite kuo geriau organizuoti šį svarbų renginį, nes į jį atvyksta daugybė delegatų iš įvairių pasaulio šalių. Priimkite svečius pagal savo papročius.

Nepraleiskite progos kitiems parodyti, kuo ypatinga jūsų kultūra, kokia ji jums svarbi. Parodykite svečiams, ką turite geriausia, pasirūpinkite kultūrine programa. Nepamirškite, kad pagarba ir taika pasaulyje – svarbiausi dalykai, leiskite svečiams tai pajauti.

Pasirūpinkite, kad darbas vyktų sklandžiai. Įrenkite posėdžių salę asamblėjai, koordinuokite jos darbą. Jūs šiemet pirmininkaujate posėdžiui.

Asamblėjos metu turi būti išrinkta didžioji tautų valdyba, kurią sudarys penki kultūrų atstovai. Be to, asamblėja privalo išrinkti ir šios tarybos pirmininką. Jūsų darbas – organizuoti rinkimus ir pasirūpinti sklandžia jų eiga.

Taip pat turite nepamiršti iškelti ir savo kandidatų į valdybą, pristatyti juos asamblėjos delegatams ir aktyviai dalyvauti asamblėjoje.

MĖLYNOSIOS KULTŪROS YPATUMAI

Kultūros aprašymas

Vertybės, įsitikinimai, nuostatos:

Jūs tikite, kad pagrindiniai dalykai gyvenime nulemti laimės ar likimo.

Jūs niekada neabejojate savo nuojauta. Mąstymas kartais klaidingas, o jausmai visada teisūs.

Geriausias sprendimas yra tas, kurį priima aukščiausioji valdžia. Valdžios sprendimais neabejojama.

Neverbalinės komunikacijos stilius

Jūs labai lanksčiai vertinate laiką, nes jums nėra laiko, „iššvaistyto veltui“.

Kalbėdami su kuo nors žiūrite pašnekovui tiesiai į akis ir stovite labai arti pašnekovo.

Kalbėdami su žmonėmis dažnai juos liečiate, laikote už rankos ar peties.

Verbalinės komunikacijos ypatybės

Labai dažnai reiškiate dėkingumą ir atvirai rodote jausmus.

Normalu pertraukti kalbantį žmogų, taip pat normalu, kai kiti žmonės pertraukia jūsų kalbą.

Dalykinio elgesio normos ir papročiai

Moterys išmintingesnės nei vyrai ir elgiasi atitinkamai.

Jūs vengiate konfliktų, atviros priešpriešos ir nereikalingų nesutarimų.

Sveikinimosi ypatybės

Sveikindamiesi su žmonėmis jūs šiltai juos apkabinate.

Jūsų pasisveikinimo žodžiai yra „Sveikas brangusis / brangioji“.

Jūs kreipiatės į žmones tik vardu ir kalbėdamiesi pašnekovo vardą kartojate daug kartų.

Užduotis:

Šiomet jūs vykstate į visuotinę Tautų vienybės organizacijos asamblėją atstovauti savo šalies interesams. Jūs žinote, ko siekiate, kokioms idėjoms ir vertybėms atstovaujate. Turite iškelti savo kandidatus į Tautų vienybės organizacijos valdybą, pristatyti juos asamblėjos delegatus ir aktyviai dalyvauti asamblėjoje.

RAUDONOJI KULTŪRA

Kultūros aprašymas

Vertybės, įsitikinimai, nuostatos:

Jūs tikite, kad kiekvienas žmogus yra savo likimo ir laimės kalvis.

Geras argumentas vertingesnis nei sentimentai ar emocijos.

Labai svarbu priimti sprendimus demokratiškai.

Neverbalinės komunikacijos stilius

Jūs labai griežtai vertinate laiką ir nemėgstate, kai jūsų laikas švaistomas veltui.

Atvirai reiškiate jausmus, pavyzdžiui, pyktį, nepasitenkinimą ar džiaugsmą.

Kalbėdami su žmonėmis jūs linkę išlaikyti atstumą (apie 2 m).

Verbalinės komunikacijos ypatybės

Reiškiate savo idėjas ir mintis tiesiogiai, aktyviai ir nedvejodami.

Daug klausinėjate: geras klausimas svarbiau už bet kokius faktus.

Neįprasta sakyti „Ačiū“ (žmonės juk daro tik tai, ką nori daryti).

Dalykinio elgesio normos ir papročiai

Esate atviri konfliktams. Konfliktai – puiki galimybė rasti gerą sprendimą ar išeitį.

Vyrai ir moterys lygūs jūsų visuomenėje. Esate nepakantūs bet kokiai diskriminacijai.

Sveikinimosi ypatybės

Įprastas pasisveikinimas – stiprus rankos paspaudimas.

Sveikindamiesi su kitais sakote „Laba diena“.

Privaloma į žmones kreiptis pavarde ir būtina pridėti laipsnį ar kitą pagarbos titulą (pvz., profesorius, daktarė, direktoriaus, pulkininke, ponaitė, ponė).

Užduotis:

Šiemet jūs vykstate į visuotinę Tautų vienybės organizacijos asamblėją atstovauti savo šalies interesams. Jūs žinote, ko siekiate, kokioms idėjoms ir vertybėms atstovaujate. Turite iškelti savo kandidatus į Tautų vienybės organizacijos valdybą, pristatyti juos asamblėjos delegatams ir aktyviai dalyvauti asamblėjoje.