



Lyderystė – knyga skautiškų vienetų vadovams

Parengė kand. į vyr. sk. Urtė Penkauskaitė

Vilnius 2012

Turiny

Įžanga	3
Lyderis, dirbantis su suaugusiais skautais	4
Lyderis, dirbantis su vaikais	11
Veiklos planavimo lentelės	14
Skautiškas metodas	17
Testas	22
Literatūros sąrašas.....	25

Ižanga

Ši knyga yra skirta visiems, užimantiems vadovaujančias pozicijas skautiškame vienete. Knygą sudaro dvi dalys – pirmojoje knygos dalyje pateikiama teorija ir praktiniai patarimai vadovams, dirbantiems su suaugusiais žmonėmis, antrojoje – vadovams, dirbantiems su žmonėmis iki 18 metų amžiaus.

Knygoje pateikiama teorija ir praktiniai patarimai yra skirti pagerinti veiklų kokybę kiekviename skautiškame vienete. Informacija yra labai paprasta ir nesudėtinga, tai tarsi rėmai, kurie padės vadovui neišklstyti iš teisingo kelio, tačiau tikrai nevaržys nei jo vaizduotės, nei veiklos galimybių.

Kiekvienas vadovas yra lyderis. Lyderius yra įprasta matyti dėmesio centre, jų elgesys yra analizuojamas, kritikuojamas, bet taip pat iš lyderių yra mokomasi. Lyderiu nėra gimstama, juo būti yra išmokstama. Knygoje pateikiama teorija yra labai koncentruota ir apima pagrindinius su vadovavimu susijusius aspektus. Joje taip pat primenami elementarūs skautiški metodai, kuriuos dažnai pamirštame, bandydami sugalvoti daug naujos ir įvairios veiklos, tačiau kokia ji bebūtų, svarbu nepamiršti, kad yra taisyklės, kurios nėra skirtos tam, kad varžytų, tačiau yra labai svarbios, kad nenutoltume nuo pagrindinių skautavimo tikslų ir principų.

Skautybė yra neformalusis ugdymas, turintis savo struktūrą ir organizavimo(si) principus, siekiantis konkrečių ugdymosi tikslų, besivadovaujantis aiškiai apibrėžtu metodu. Skautų judėjimo tikslas yra prisidėti prie savarankiško, padedančio, atsidavusio žmogaus – individo ir visuomenės nario – vystymosi.



LYDERIS, DIRBANTIS SU SUAUGUSIAIS SKAUTAIS

*Lyderystė yra ta galia, kuri pakelia visų
komandos narių norą dirbti tam,
kad būtų pasiektas organizacijos tikslas*



Geras lyderis moka į veiklą įtraukti kitus. Kaip tai padaryti?

- Tam, kad įtrauktų kitus, vieneto lyderis turi mokėti pastebėti žmones, užmegzti su jais žmogiškąjį kontaktą.
- Jis turi pastebėti žmonių gabumus – kiekvienas žmogus turi gabumų. Kokių gabumų turi kiekvienas Jūsų organizacijos narys?
- Jis turi pastebėti žmonių polinkius – žmonės mėgaujasi darydami darbus, kurie juos domina ir kuriuos jie geriausiai moka.
- Jis turi pastebėti žmonių pasaulėjautą – vieni žmonės yra komandos žmonės, kiti mėgsta dirbti vieni.
- Jis turi sukurti draugišką atmosferą komandoje, kuriai vadovauja. Komanda, kurios nariai sutaria gerai tarpusavyje, pasieks daug geresnių rezultatų, negu komanda, kurios nariai nesutaria.
- Jis turi mokėti priimti kritiką. Jeigu komandos nariai turi kitą nuomonę, tai nereiškia, kad jie nemėgsta lyderio. Lyderis neturi norėti ir siekti būti visą laiką teišus. Nėra neklystančio žmogaus. Jei lyderis sudaro neklystančio ir visada teisaus išpūdį, jis pradeda tolti nuo savo komandos.

Geras lyderis moka tinkamai valdyti žmogiškuosius išteklius. Kaip tai padaryti?

- Vieneto lyderis turi mokėti teisingai paskirstyti darbo krūvį žmonėms. Vieneto vadovams atlikus tam tikrus darbus ir pasiekus rezultatų, lyderis turi objektyviai įvertinti, ar ta pati grupė žmonių gali atlikti kitą užduotį.
- Jis turi stebėti, kad vieneto vadovai nepervargtų, neišsikvėptų ir dirbtų kokybiškai.
- Jei lyderis mato, kad komanda negali dirbti 100% našumui, jis gali pabandyti į vadovų komandą įvesti kelis naujus narius.
- Lyderis turi palaikyti artimus ryšius ne tik su naujaisiais vadovais, tačiau taip pat privalo išlaikyti ryšį su senaisiais – jų patirtis ir pagalba yra neįkainojami.

Žmogiškųjų išteklių valdymo seka:

1. **Naujų komandos narių priėmimas** .Priimdamas į komandą naujus narius, lyderis turi būti įsivardinęs pozicijas ir veiklas, kuriose naujokai galėtų užimti vietą. Tada lyderis naujokams turėtų aiškiai apibrėžti, kokios yra jų pareigos, užimant tam tikras pozicijas vienetė.
2. **Mokymai**. Tai yra metodas, kuris kelia komandos narių motyvaciją. Mokymai padeda pagilinti žinias, srities, kurioje dirba komandos narys, arba žinias, kurias narys norėtų įgyti ateičiai. Lyderis turi pamatyti, kokių mokymų, kokiam komandos nariui reikia.
3. **Valdymas**. Kiekviena organizacija, kiekvienas vienetas turi tam tikrą valdymo struktūrą. Be jos nei vieneto, nei organizacijos gyvenimas nėra įsivaizduojamas.
4. **Komunikacija**. Komunikacija neapsiriboja vien elektroniniais laiškais. Komunikacija yra: atmintinės vadovams, naujienlaiškiai, skelbimų lentos, sueigos, suvažiavimai, socialiniai tinklapiai. Gera komunikacija gerina darbų produktyvumą, nes vadovai turi visas galimybes gauti lengvai prieinamą informaciją apie ateinančius renginius, naujus leidinius, metodikas, konkursus.
5. **Organizavimas**. Nuo organizavimo priklauso vieneto narių darbo kokybė. Organizavimas tai: vieneto sueigų grafikas, vadovų mokymai, vienetui priklausantis inventorių. Jeigu visi elementai veikia sklandžiai, jie tampa stipriais veiksniais, keliančiais vieneto vadovų motyvaciją.

6. **Santykių valdymas.** Tai yra tarpasmeniniai santykiai komandoje. Lyderis turi pasirūpinti, kad komandos narių tarpusavio santykiai nekenktų vieneto veiklai.
7. **Įvertinimas.** Šis darbas yra esminis, jo tikslas turi būti aptarti pasiekimus ir padarytas klaidas, kad ateityje jų būtų galima išvengti. Jeigu veiklos įvertinimas yra praleidžiamas, tuomet vienete yra blogai valdomi žmogiškieji ištekliai, nes nėra tausojamas ateinančių kartų laikas ir jos yra pasmerktos daryti tas pačias klaidas, kaip ir senesnės kartos, vien dėl to, kad vieneto lyderis kartu su komanda neaptarė tam tikro laikotarpio klaidų ir pasiekimų. Klaidos ir sėkmės pavyzdžiai turi būti užrašomi ir patalpinami visiems vieneto nariams prieinamoje erdvėje (internetas, vieneto būstinė ir t.t.) .

Geras lyderis moka motyvuoti savo vadovus. Kaip tai padaryti?

- Nuoširdus ir teisingas lyderio vadovavimas yra vienas iš svarbiausių kitus motyvuojančių veiksnių. Tada komandai malonu ir lengva sekti paskui savo lyderį.
- Suteikite galimybę savo vadovaujamo vieneto vadovams kelti kvalifikaciją.
- Lyderis turi mokėti palaikyti gerą vidinį klimatą, nes tuomet vieneto nariai jaučiasi motyvuoti darbui ir jaučia pasitenkinimą, priklausydami būtent šiam vienetui ir skautiškam judėjimui.
- Nuo lyderio vadovavimo didžia dalimi priklauso vieneto vidinis klimatas.
- Rūpinkitės kiekvieno savo komandos nario gerove. Supraskite, kad rūpestis savo komanda yra viena geriausių motyvacijos priemonių.
- Lyderis visada turi dirbti sunkiau ir ryžtingiau, nei kas nors kitas.
- Tikroji ir pagrindinė lyderio savybė turi būti mokėjimas uždegti savo komandos narius – leisti jiems pasijusti, kad jie eina paskui tvirtą ir teisingą savo organizacijos narį.
- Sėkmingai veikiančių organizacijų požymis yra lyderiai, kurie iš kitų vadovų išsiskiria kuklumu ir ryžtingumu. Kuklumas pasireiškia tuo, kad lyderis didelį dėmesį skiria organizacijos gerovei, o ne asmeninei naudai. Sėkmę priskiria organizacijai, o ne sau.

Kiekvienas vienetas, didesnis ar mažesnis jis bebūtų, turi turėti savas tradicijas. Kaip tai sukurti?

- Tradicijas formuoja vieneto bei organizacijos įkūrėjai, buvę ir esami lyderiai.

- Tradiciniai kasmetiniai renginiai yra labai svarbus tradicijos faktorius vienete. Lyderis turi užtikrinti, kad įvyktų kasmetiniai tradiciniai vieneto renginiai, taip pat kurti naujus renginius.
- Netgi būdas, kaip yra dirbama vienete yra tradicija (būdas, kaip vyksta tunto/krašto sueigos, aptarimai po renginių) – išlaikykite šias tradicijas, nes tai vieneto nariams padeda jaustis kaip namuose, kur tvarka ir atmosfera yra sava ir pažįstama.

Lyderis turi žinoti, kokie yra jo vieneto tikslai ir kartu su vienetu šių tikslų siekti. Kaip tai padaryti?

- Jūsų ,kaip vadovo darbas yra vadovauti vienetui. Tam, kad vadovautumėte teisingai, pirmoji Jūsų užduotis yra žinoti Jūsų vieneto pagrindinį ar kelis svarbiausius tikslus.
- Ar Jūsų vienetas turi aiškiai suformuluotą ir užrašytą tikslą? Kokiu būdu jis buvo surastas? Ar jis yra realus? Svarbiausia, ar Jūs juo tikite? Pasidalinkite darbo grupėmis ir aptarkite, kas jūsų tikslą daro vertingu ir išskirtiniu iš kitų. Išdiskutavę, visa tai užrašykite ant lapo. Sulyginkite su kitų grupių mintimis.
- Aptarę ir išsiaiškinę jūsų organizacijos tikslą, visi drauge surašykite, sprendimus ir žingsnius šiam ar keliems kitiems tikslams pasiekti.

Kaip prioretizuoti vieneto tikslus?

Labai sunku yra nusistatyti kelis pagrindinius vieneto tikslus, dėl to, kad tai reikalauja į antrą planą nustumti kitas įdomias idėjas ar projektus. Tačiau geras lyderis turi suprasti, kad visko vienu metu įgyvendinti negalima, na o išsikeltų prioritetų kiekis ir sudėtingumas priklauso nuo komandos ryžto, vidinio klimato ir, žinoma, paties lyderio pajėgumo.

Žemiau pateikta lentelė, kaip vienas iš metodų, padėsiančių susidėlioti prioritetus pagal svarbą ir skubumą.

		Skubumo laipsnis	
		Aukštas	Žemas
Svarbumo laipsnis	Žemas	Prioritetas A	Prioritetas B
	Aukštas	Prioritetas C	Prioritetas D

Užpildę lentelę, padarykite išvadas:

A – Nelabai svarbu, bet skubu

B – Nei skubu, nei svarbu

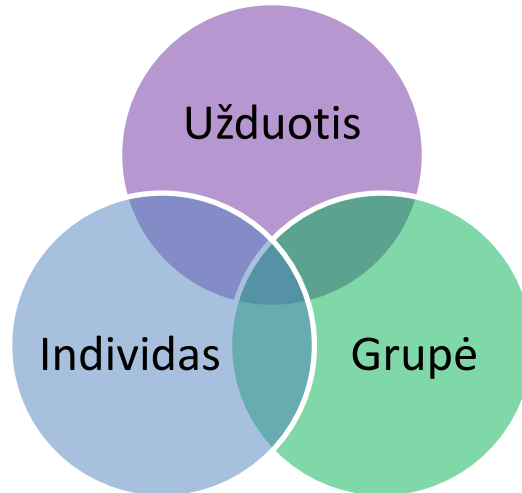
C – Svarbu ir skubu

D – Svarbu, bet nelabai skubu

Tokį metodą galite taikyti braižydami kelis kvadratus iš karto, jeigu turite nemažą komandą ir galite įgyvendinti daugiau tikslų.

Žemiau yra pateikiamas paprastas ir labai dažnai vartojamas modelis, kuris lyderio rolę apibrėžia kaip pagarbą darbui, individui ir grupei. Šie trys elementai yra glaudžiai susiję vienas su kitu ir jeigu vienas šių elementų funkcionuoja blogai, tai paveiks ir kitus du likusius elementus. Jeigu darbas, kuris turi būti atliktas vadovų komandos nėra aiškus, visa vadovų komanda nebežinos, kaip įgyvendinti šį darbą, nariai pradės nerimauti ir nebenorės daugiau veikti, nes jaus nepasitenkinimą esančia situacija. Taip pat vieno komandos nario nepasitenkinimas, sukelia labai daug rizikos neigiamai paveikti visos likusios komandos nuotaiką ir užsidegimą. Galiausiai, neišspręstas konfliktas grupės viduje užkirs kelią bet kokiai komandos sėkmei, o tai padarys

įtakos kiekvienam komandos nariui – jis jausis nusivylęs ir įsižeidęs. Sklandžiai funkcionuojantis kiekvienas šių elementų yra būtinas efektyvaus darbo komandoje, grupės produktyvumo ir kiekvieno jos nario pasitenkinimo užtikrinimui.



Lyderio užduotis yra sukurti ir palaikyti sąlygas, kurios sudarytų visas galimybes veikti šiai trijų elementų sistemai.

IR VADOVAI ŽAIDŽIA

Kas pasakė, kad žaidžia tik vaikai? Kartais suaugusiems žaisti patinka daug labiau negu vaikams. Nevenkite paprastų, nuoširdžių metodų – jie nėra nei prasti, nei paprasti, o prisideda prie vadovų komandos formavimo.

1 žaidimas

BATO ŽAIDIMAS

Visi turi nusiimti batus ir juos sudėti į krūvą kambario viduryje. Batai yra sumaišomi. Žaidėjai padalinami į dvi grupes. Duodamas startas, kiekviena komanda turi bėgti ir ieškoti batų. Laimi ta komanda, kurios nariai pirmieji apsiauna savo batus ir atsisėda ant žemės.

2 žaidimas

TIESA IR MELAS

Kiekvienas komandos narys užrašo du teisingus ir vieną klaidingą faktą ant popieriaus lapo. Žaidimo vedėjas surenka lapus ir faktus perskaito garsiai. Likusieji turi bandyti atspėti kieno yra skaitomi faktai ir kuris iš faktų yra melagingas.

3 žaidimas

PRARASTOS ATMINTIES ŽAIDIMAS

Vienas savanoris yra išrenkamas ir jam yra diagnozuojamas visiškas atminties praradimas. Savanoris turi apsimesti nieko neatsimenantis iš praeities. Likusi žaidėjų komanda sako dalykus, kurie padėtų praradusiajam atmintį greičiau ją atgauti. „Nukentėjęs“ gali klausti klausimų, kurie jam padėtų. Klausimai galėtų būti tokie kaip: „Kaip aš elgčiaus tokiu ar tokiu atveju?“, „Kokia mano dažniausiai vartojama frazė?“.

4 žaidimas

ŽMONIŲ RAIDĖS

Padalinkite žaidėjus į grupes, kurias sudarytų nuo 4 iki 5 žaidėjų. Žaidimo vedėjas pasako bet kokią raidę. Kiekviena komanda ant žemės turi sudėlioti raidę iš savo kūnų. Laimi komanda, greičiausiai arba kokybiškiausiai sudėliojusi raidę.

5 žaidimas

VAS – KI – ČI

Sudaromos dvi grupės. Per kiekvieną „vaskinimą“ komandą savo viduje turi susitarti, kokį vieną ženklą rodys visi kartu sutartinai (žirkles, popierių, šulinį). Komandos atsistoja viena prieš kitą ir pradeda „vaskinti“. Vaskinimą laimėjusi komanda, jau prieš pirmąjį etapą turi išsirinkusi vieną žmogų iš komandos. To žmogaus funkcija yra, jei komanda laimėjo, bėgti gaudyti kitos komandos nario, kuris irgi buvo parinktas kaip savanoris bėgimui. Jeigu bėgantysis yra pagaunamas anksčiau, nei pasiekia „namų bazę“, jis tampa kitos komandos nariu.

6 žaidimas

ŽODIS IŠ ŽMONIŲ KŪNŲ

1. Pasidalinama į dvi komandas.
2. Komandos turi sugalvoti po žodį, susidedantį iš to pačio raidžių skaičiaus.
3. Abiejų komandų nariai, nuskambėjus startui išbėga į priekį ir iš savo kūnų ant žemės išraito pirmąją žodžio raidę, teisėjui patvirtinus raidę, žaidėjai grįžta į komandą ir juos greitai keičia kiti komandos nariai, kurie iš savo kūnų raito antrąją sugalvoto žodžio raidę.
4. Laimi ta komanda, kuri pirmoji baigia išraityti savo žodį.

7 žaidimas

KORTŲ HIERARCHIJA

1. Žaidimo vedėjas paaiškina žaidėjams, kad kiekvienas jų gaus po vieną kortą, į kurią negalės žiūrėti. Kiekvienas žaidėjas, nežiūrėdamas į savo kortą, pasideda ją ant kaktos taip, kad kiti matytų skaičių arba piešinėlį, pavaizduotą ant jos.
2. Tada žaidėjams duodama minutė, vaikščioti po kambarį ir matant kitų žaidėjų kortų vertę, atitinkamai su jais elgtis (pvz : jeigu kažkas ant kaktos laiko 2, tai su juo reikia kalbėti, kaip su labai žemu, nevertu dėmesio, jei kažkas laiko ant kaktos tūzą, tai jis yra vertas pagarbos- tai reikia jam parodyti.) Taip vaikštoma minutę. Tada žaidėjų laukia užduotis - sustoti į liniją nuo žemiausios kortos iki aukščiausios, kol bandoma sustoti, nieks niekam nesako, kur reikia stoti. Žaidėjas, atsimindamas, kaip su juo buvo kalbėta, atsistoja tarp tų žaidėjų, tarp kurių mano, kad turėtų būti jo korta pagal eiliškumą.
3. Visiems sustojus į eilę yra leidžiama pamatyti savo kortas.

Aptarkite: kaip jautėsi žaidėjai, kurie buvo žeminami, dėl savo padėties ? O kaip jautėsi tie, kurie buvo aukštinami ? Ar tai dar vis aktuali problema tarp vaikų ? Ar pastebite tai dirbdami su jais?

LYDERIS, DIRBANTIS SU VAIKAIS

Vadovo tipas susideda iš pasiruošimo ir asmenybės. Kadangi įgyti žinių nėra sunku ir sudėtinga, labiau reikėtų rūpintis vadovu, kaip pavyzdžiu kitiems. “Žodis pamoko, pavyzdys patraukia”.

Vaikas jus stebi, užuodžia, išgirsta, net tada, kai Jums atrodo, kad esate niekieno nematomas.

Tai ir yra tikrojo mokymosi iš lyderio esmė .

Vadovas, dirbantis su vaikais turi mokėti sukurti malonią terpę, kuri suteiktų galimybes vaikui atsiskleisti ir kurioje jis norėtų pasilikti. Kaip tai padaryti?

- Jausmas, kad priklausai vieningai grupei, turinčiai stiprias tradicijas – štai kas kelia norą jauniems žmonėms likti. Ši atmosfera yra tokia galinga, kad kiekvienas, atėjęs į skautiškąjį vienetą, suvokia, kad skautai gyvena kitokioje aplinkoje, kad yra verta stengtis iš paskutiniųjų. Faktas, kad vaikai yra pastebėti ir suprasti, skatina norą likti.
- Sukurkite skiltyje/draugovėje komandinę dvasiją – stiprios grupės jausmas vaikus išlaiko organizacijoje. Kaip vystysis skilties/draugovės tarpusavio santykiai priklausos nuo vadovo.
- Skilčių sistema. Skilčių sistema yra paremta natūraliu paauglių principu burtis į grupeles, kuriose jie vysto savo asmeninius bei bendravimo įgūdžius, mokosi prisiimti atsakomybę.
- Vadovo charizma ir kūrybiškumas. Charizmatinis vadovas skatina vaikus lankyti sueigas. Tai, kaip vadovas pateikia informaciją, daro stiprią įtaką ją priimantiems. Pati medžiaga, kad ir geriausiai paruošta, be vadovo charizmos, gali tapti nieko verta.
- Vadovas turi matyti kiekvieną vaiką – matyti jo silpnąsias ir stipriąsias puses, jas ugdyti, padėti joms skleistis.
- Vadovas turi pateikti iššūkius. Tiek vaikams, tiek suaugusiems patinka iššūkiai. Leiskite suprasti vaikui, kad visada esate pasiruošęs jam padėti įveikti iššūkius, tačiau sugebėkite leisti jam skleistis individualiai.
- Leiskite vaikui suprasti, kad jis priklauso didelei organizacijai, kurią formuoja atributika, šventės, renginiai, žaidimai, dainos, turintys didelę reikšmę visiems skautams.
- Parodykite vaikams, kad viską, ką jie mokinasi sueigų metu, galima pritaikyti realiame gyvenime. (Netgi skautų priesakai – suskirstykite vaikus į kelias grupeles ir pateikite situacijų iš realaus gyvenimo, panagrinėkite, kuris skautų priesakas yra sulaužytas, o

kuris gražiai panaudotas, pakalbėkite, kaip yra puiku, kad žinome šiuos priesakus, kurie mums padeda dorai gyventi ir mokinti tuos, kurie nesupranta, kas yra gražus ir teisingas elgesys).

- Judėkite. Neformalus ugdymas dažnai apibūdinamas, kaip priešprieša formaliajam ugdymui. O kaip mes suprantame formalų ugdymą? Nesuklysiu sakydama, kad visi prisimena mokyklą ir/ar universitetą, kur mokomasi nejudant, nesikalbant, nežaidžiant. Neformalusis ugdymas išsiskiria mokymu kuo įvairesniais būdais. Tai dažnai yra vadinama 4H požiūriu: mokymasis galva, rankomis, širdimi ir sveikata (head, hands, heart and health).

Vadovas turi užtikrinti vaikų ugdymo kokybę. Kaip tai padaryti?

- Vadovas turi būti motyvuotas ir energingas – nuo vadovo energijos priklauso vaikų ugdymo kokybė.
- Vadovas į pagalbą turi telktis savo padėjėjus ir pasidalinti darbais – dažnai vadovams atrodo, kad varginantis darbas be atokvėpio yra geriausias dalykas, kurį jie gali duoti vaikams, tačiau vaikams reikia charizmatinio lyderio, o ne sausos ugdymo medžiagos.
- Planuokite. Net ir neformalus ugdymas reikalauja kruopštaus ir nuoseklaus pasiruošimo sueigoms. Vadovai turi turėti aiškius metų/pusmečio planus, žinoti metodus, padėsiančius šiuos planus įgyvendinti.
- Tam, kad tinkamai vadovautumėte savo draugovei/skilčiai, privalote susidaryti metų planą, kurį metų eigoje skirstysite į smulkesnes dalis. Tam, kad vaikai norėtų kas savaitę keliauti į skautų užsiėmimus, jūs turite jiems sukurti aiškią tvarką, taisykles, kuriomis jie galėtų vadovautis.

Dirbdami su vaikais, turite atsižvelgti į šiuos veiksnius, kuriuos turėdami galvoje savo skiltyje/draugovėje užtikrinsite veiklos tikslingumą ir kokybę

- Įgyjama patirtis
- Malonus vadovų priėmimas ir bendravimas

- Patrauklios veiklos
- Asmeniniai iššūkiai
- Skautiškosios vertybės
- Gyvenimas ir veikimas gamtoje
- Jausmas, kad priklausai vieningai organizacijai, kurį iliustruoja bendri organizacijos simboliai
- Džiaugsmas, kad gali padėti kitiems
- Demokratiškas sprendimų priėmimas
- Tradicinių renginių ir švenčių reikšmė
- Žaidimai ir dainos

Kokį vaiką turime ugdyti:

- **Autonomišką.** Galintį priimti sprendimus ir tvarkytis savo gyvenimą.
- **Palaikantį.** Besidomintį ir besirūpinantį kitais.
- **Atsakingą.** Mokantį priimti savo sprendimų pasekmes. Mokantį priimti atsakomybę, kuri ateina kartu su įsipareigojimais.
- **Įsipareigojusį.** Kuris gyvena remdamasis vertybėmis ir idealais.

Žemiau pateikiamos schemas, kurios padės suprasti, kokius klausimus reikia išsikelti vadovams pradėdant dirbti su vaikais ir taip pat, kuo turi remtis vadovų sugalvota veikla skilčiai/draugovei.

Prieš pradėdami dirbti su vaikais, raskite atsakymus į šiuos klausimus:

KA? Ką vaikas veikia šioje organizacijoje, kokios jo veiklos joje?

KAIP? Būdas, kaip įgyvendinamos vaiko veiklos (darbo metodas).

KODĖL? Vaiko auklėjimo tikslai, susiję su organizacijos tikslais ir pagrindiniais principais.

Siūlomos gairės Jūsų darbo su vaikais programai:

S. – Specific. Apima vieną, konkretų tikslą ir jį išreiškia aiškiai suprantamais žodžiais.

M. - Measurable. Tikslas yra išreiškiamas taip, kad vaikai jį įsidėmėtų

A. - Achievable. Jis derinasi su jauno žmogaus sugebėjimais ir vaikas turi galimybių jo siekti ir pasiekti.

R. - Relevant. Jis atitinka jauno žmogaus poreikius.

T. - Timed. Veiklos turi būti atliekamos kuo tinkamiausiu laiku ir per nustatytą laiko limitą.

Žemiau pateikiami paprasčiausi sueigų planavimo modeliai, kurie padeda aiškiai įsivardinti metų tikslus ir metodus, kuriais šių planų pasieksite.

SUEIGOS, RENGINIO PLANAVIMO LENTELĖ:

	Laikas	Veiklos aprašymas	Reikalingas inventoriūs	Atsakingas žmogus
Atvykimas				
Pirmoji veiklos dalis				
Žaidimas				
Antroji veiklos dalis				
Sueigos/veiklos įsivertinimas				
Susitvarkymas,išėjimas				

Geros sueigos turi tikslą. Joms pasibaigus jauti, kad kažkas atlikta. To pasiekti galima iš anksto numačius, kas bus daroma per sueigą. Tam, kad visų metų sueigos būtų tikslingos, turi būti paruoštas metų planas.

SKILTIES, AR DRAUGOVĒS METŪ KALENDORIUS

Mēnuo	Īprastos sueigos	Draugovēs žygiei, renginiei	Tunto/krašto renginiei	LS renginiei
Rugsējis				
Spalis				
Lapkritis				
Gruodis				
Sausis				
Vasaris				
Kovas				
Balandis				
Gegužē				
Birželis				
Liepa				
Rugpjūtis				

**DRAUGOVĒS METŪ VEIKOS APTARIMAS YRA LYGIAI TOKS PAT BŪTINAS,
KAIP IR JOS PLANAVIMAS:**

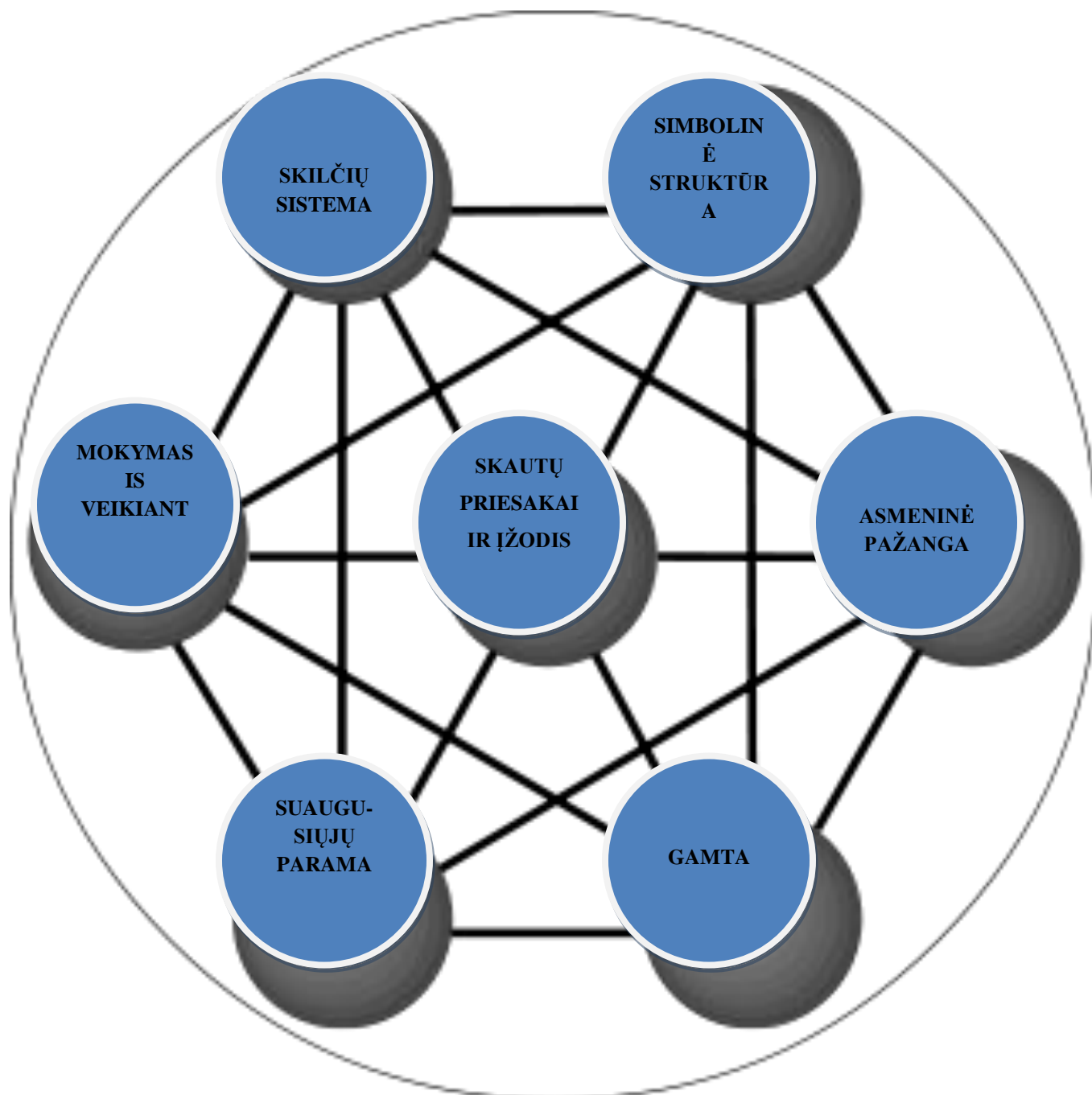
Vienas galimų metų veikos aptarimo variantų. Aptarimo esmė – peržvelgti per metus įvykdytas veiklas ir apmąstyti, ar veiklos buvo naudingos, įdomios, ar vadovai tinkamai buvo jas paruošę

VEIKLA	AR PLANUOTA VEIKLA ĮVYKO?	KODĖL?	AR VAIKAMS ŠI VEIKLA PATIKO?	KĄ GALĖTUME DARYTI KITAIP?

Pasakojimas:

Moteris atsivedė savo sūnų pas Gandį, kuris paklausė jos, ko ji nori. „Noriu, kad mano sūnus nustotų valgyti cukrų“ – atsako ji. „Atvesk berniuką po dviejų savaitių“, – pasakė Gandis. Po dviejų savaitių moteris su sūnumi sugrįžo. Gandis atsisuko į berniuką ir sako: „Baik valgyti cukrų“. Moteris nusistebėjo ir paklausė: „Kodėl turėjau laukti dvi savaites, kad jūs tai pasakytumėte?“ „Prieš dvi savaites aš irgi valgiau cukrų“, – atsakė Gandis.

SKAUTIŠKASIS METODAS



Skautiškas metodas, susidedantis iš daugelio elementų yra priemonė, padedanti siekti jaunų žmonių tobulinimosi. Skautiškas metodas, tik veikiant visiems jo elementams sukuria saugią ir patogią aplinką, kurioje jaunuolis gali mokytis iš savo patirties ir taip tobulėti, o vėliau išaugti į savarankišką, padedančią, atsakingą ir atsidavusią asmenybę.

Skautybė yra paremta saviugdodos principu. Tai reiškia, kad kiekvienas organizacijos narys nuo pat pradžių turi galimybę būti atsakingas už visų savo gebėjimų vystymą ir tobulinimą. Skautiškas metodas sukurtas tam, kad skatintų ir vestų jauną žmogų asmeninio tobulėjimo keliu.

Skautiškas metodas yra esminis skautybės principas. Kiekvienas skautiškojo metodo elementas atlieka savo funkciją ir kiekvienas elementas papildo kitus. Ne visi metodo elementai yra taikomi vienu metu, ir ne visi jų būna pirmame plane, tačiau tam tikroje laiko atkarpoje turi būti naudojami visi skautiško metodo elementai.

Skautų priesakai ir įžodis. Priesakai – skautiškais principais paremtas gyvenimo būdo kodeksas, kurį taikydamas jaunuolis lengviau suvokia vertybes. Įžodis – asmeninis pasižadėjimas gyventi pagal skautų priesakus.

Mokymasis veikiant. Vystymasis, paremtas asmenine patirtimi, o ne teorinėmis žiniomis. Skautiškas ugdymas yra aktyvus ugdymas.

Skilčių sistema. Susideda iš 6 – 8 narių. Tokia sistema užtikrina, kad kiekvienas skilties narys gali dalyvauti priimant sprendimus, gali būti išgirstas bei išklaudytas.

Simbolinė struktūra. Simbolika skautuose atskiria amžiaus grupes. Simbolinė struktūra atitinka vaikų bei jaunuolių subrendimo lygį ir sutelkia dėmesį į specifinius tos amžiaus grupės poreikius.

Asmeninė pažanga. Asmeninė pažanga padeda jaunam žmogui įsidiesti vidinę motyvaciją, kad sąmoningai ir aktyviai imtųsi savęs tobulinimo.

Gamta. Gamta yra natūralus pasaulis, kuris suteikia galimybes žmogui ugdyti fizines, protines, emocišnes, socialines ir dvasines savybes.

Suaugusiųjų parama . Vadovas, kuris prižiūri, kad skilčių veikla vyktų sklandžiai. Vadovas, kuris yra artimas vaikams ir kuris daro teigiamą įtaką jų brendimui. Vadovas, kuris yra tarpininkas tarp suaugusiųjų ir vaikų, užtikrinantis, kad visi nariai grupėje jaustųsi gerai.

Skautiškas metodas veiks tik tuomet, kai visos jo sudedamos dalys bus naudojamos vaikams ugdyti. Jeigu trūks nors vienos sudedamosios dalies, skautiškas metodas nebus iki galo veiksmingas.

PATARIMAI VADOVUI, DIRBANČIAM SU SKILTIMI AR DRAUGOVE

Geras vadovas visų darbų nedaro vienas. Jis turi suvokti, kad pagalba iš šalies yra naudinga ir svarbi. Koks nors svečias gali būti pakviestas sulaukus tam tikros progos arba teminės sueigos, kurioje svečias galėtų parodyti geresnį pavyzdį, nei tiesioginis vaikų vadovas. Skautiškoje aplinkoje visada atsiras tų, kurie gali padėti ir kurių pagalba būtų naudinga vaikų auklėjimui gerinti.

Nevenkite stebinti vaikų. Kartas nuo karto sueigoje padarykite staigmeną. Net ir atėjęs svečias į sueigą yra puiki staigmena, kuri sukelia daug teigiamų emocijų vaikams.

Stebėkite vaikus. Ne visada Jūsų iš anksto paruošta nuosekli sueigos programa bus tinkama tos dienos vaikų nuotaikai. Būkite pasiruošę reaguoti ir esant tam tikrai vaikų nuotaikai programą koreguoti.

Judėkite. Kad ir kokio amžiaus būtų vaikai, neorganizuokite sueigų taip, kad vaikams visą laiką tektų būti sėdimoje padėtyje. Net ir 10 min. žaidimas vaikus prablaškys ir sukurs teigiamą nuotaiką. Nevenkite žaisti. Žaidimai užima didelę skautų programos dalį, nes žaisdami mokomės. Štai kokias savybes ugdo žaidimai:

- Vikrumą
- Susikaupimą
- Susivaldymą
- Drąsą
- Susiklausymą ir pagalbą skiltyje
- Mandagumą
- Juoką ir linksmumą
- Drausmę
- Tiesumą
- Sumanumą ir vaizduotę

- Vadovavimą
- Pastabumą
- Pasitikėjimą savimi
- Valios stiprumą

Stenkitės sueigų metu nerutulioti daug temų iš karto. Vaikai nespės deramai įsigilinti ir įsisavinti tos dienos temas. Jeigu renkatės vieną pagrindinę sueigos temą, stenkitės ieškoti susijusių potemių, kurias galėtumėte nagrinėti toje pačioje sueigoje. Labai gerai, jeigu randate judrių veiklų ar žaidimų tos dienos sueigos temai iliustruoti.

Nepamirškite remtis patyrimo laipsniais ir specialybėmis. Tai yra puikios gairės Jūsų vieneto metų planui sudaryti. Nebūtina teorijos dėstyti pažodžiui, svarbiausia, kad vadovas žinotų, kokia informacija turi pasiekti vaikus, o kaip ji juos pasieks yra vadovo vaizduotės ir patyrimo klausimas.

Vadovams tenka pareiga sudaryti tokias sąlygas, kuriose vaikai galėtų reikštis ir bręsti. Kuo sumaniau ir įvairiau šis darbas atliktas, tuo geriau skautams.

Vadovas turi pajauti vyraujančią nuotaiką prieš, per ir po sueigos. Jeigu tarp vaikų vyrauja nerimąstinga nuotaika vadovas turi į tai atsižvelgti ir sueigoje praveisti daugiau žaidimų. Reikia mokėti pastebėti, jeigu vaikai sueigoje nuobodžiauja ir bent trumpam įvesti kitokio pobūdžio veiklą.

Vadovas turi pasirūpinti, kad sueigoje vyrėtų pozityvi ir smagi nuotaika.

Tikriausiai kiekvienas vadovas yra susidūręs su situacija, kuomet į sueigą atvyksta ne tas skaičius vaikų, kurio buvo tikėtasi. Tokiu atveju reikia nenuleisti rankų, o greitai reaguoti ir mokėti pritaikyti numatytą veiklą mažesniai kiekiui skautų.

Tam, kad kuo rečiau pasitaikytų situacijų, kuomet į sueigą atvyksta mažiau vaikų nei tikėtasi, labai svarbu komunikuoti su vaikais bei jų tėvais. Nebijokite įvesti tvarkos, kad tiek vaikai, tiek jų tėveliai praneštų, kuomet į sueigą atvykti jie negali. Taip išvengsite situacijų, kai likus labai nedaug laiko iki sueigos pradžios tenka keisti numatytas veiklas ir programą.

Kaip užtikrinti drausmę sueigoje. Jeigu sueigos veiklos yra gerai suplanuotos, visi skautai yra užimti ir nėra dykinėtojų, vaikų drausmė bus geresnė, nei sueigoje, kurioje į veiklą yra įtraukiama tik dalis vaikų.

Vadovas turi stengtis, kad sueiga prasidėtų ir pasibaigtų laiku. Dažnai vaikų laukia tėveliai, todėl negerai priversti juos ilgai laukti. Vykstant sueigai vadovai neturi galvoti, kokią veiklą sugalvojus toliau. Jeigu vadovas sueigos metu yra pasinėręs į jau vykstančios sueigos planavimą, jis negali stebėti vaikų ir vyraujančios nuotaikos sueigos metu. Tokia sueiga yra nekokybiška.

Leiskite vaikams aktyviai dalyvauti veiklose. Leiskite jiems patiems praveisti vieną ar kitą veiklą. Puikus būdas ugdyti susigyvenimą skiltyse – duoti vienai ar kitai skilčiai pasireikšti pravedant žaidimus, mokinant dainų, kitoms skiltims ir vadovams dėstant teoriją, kuria vedančioji skiltis pasidomėjo ir kuri pačiai skilčiai yra įdomi bei aktuali.

Vadovas pats sau turi būti įsivardinęs kiekvienos veiklos tikslus. Jeigu vadovas nežino, kodėl vaikams reikia dalyvauti veiklose, jis negali norėti, kad tą suprastų vaikai.

Vadovas turi dirbti su užsidegimu. Jeigu vienas vadovas veda žaidimą arba dėsto teoriją, kiti vieneto vadovai negali stovėti nuošalyje ir šnekėtis tarp savęs.

Tradicijos dar daugiau pakelia ir sustiprina skilties dvasią ir vieningumą ir taip pat duoda vienetai tęstinumą. Net jeigu amžiaus grupėje keičiasi vaikai, vienetas išlaiko savo charakterį, nes tikslai ir darbai išlieka tie patys.

TESTAS

Šis testas skirtas išsiaiškinti, koks Jūsų charakterio bruožas labiausiai pasireiškia netikėtose situacijose

	Visada	Kartais	Retai	Niekada
1. Aš nesutinku, kad žmonės turėtų pasitraukti suklydę ir būti už tai smerkiami.	3	2	1	0
2. Aš gerbiu kitų žmonių jausmus.	3	2	1	0
3. Aš mėgstu permąstyti savo poelgius ir ieškoti prasmės darbuose, kuriuos dirbu.	3	2	1	0
4. Aš su entuziazmu apsiimu lyderiauti ir turiu sugebėjimų paskatinti kitus žmones darbui.	3	2	1	0
5. Aš esu mėgstamas svečias kitų žmonių namuose.	3	2	1	0
6. Man patinka įžvelgti abi situacijos puses ir aš tai gerai sugebu.	3	2	1	0
7. Aš esu nervingas ir neramus.	3	2	1	0
8. Aš esu pasiruošęs padėti žmonėms spręsti jų problemas.	3	2	1	0
9. Aš mėgstu išauklėtus ir mandagius žmones.	3	2	1	0
10. Aš susirenku faktus ir kiekvieną jų bandau suvokti realiai.	3	2	1	0
11. Aš jaučiu, kad esu kitų kritikuojamas.	3	2	1	0
12. Aš dažnai elgiuosi nenuspėjamai ir galiu prikaltėti kvailų dalykų.	3	2	1	0
13. Aš pasitikiu kitais žmonėmis.	3	2	1	0
14. Kai jaučiuosi blogai, kreipiuosi į draugus.	3	2	1	0
15. Aš sugebu gerai vadovauti.	3	2	1	0
16. Aš nesielgiu vaikiškai.	3	2	1	0
17. Mano idėjos yra aiškiai suformuluotos.	3	2	1	0
18. Man rūpi padėti vargšams ir silpniems.	3	2	1	0
19. Aš kritikuoju kitų žmonių elgesį ir sprendimus.	3	2	1	0
20. Mane lengva nuliūdinti.	3	2	1	0
21. Man patinka juokauti, žaisti ir eiti į vakarėlius.	3	2	1	0
22. Savo darbe laikausi numatytų taisyklių.	3	2	1	0
23. Man atrodo, kad yra natūralu, kad žmonės turi parodyti dėkingumą, kai jiems būna suteikta pagalba.	3	2	1	0
24. Aš greitai randu sprendimą daugeliui problemų.	3	2	1	0
25. Aš kovoju už kitų žmonių teises.	3	2	1	0
26. Aš galiu išklstyti iš savo pasirinkto kelio tam, kad patikčiau kitiems.	3	2	1	0
27. Man patinka būti informuotam, diskutuoti apie politiką ir kitomis, visuomenei aktualiomis temomis.	3	2	1	0
28. Aš esu drovus ir nemėgstu atsidurti dėmesio centre.	3	2	1	0
29. Aš lengvai išreiškiu tai, ką jaučiu.	3	2	1	0

30. Aš žmonėms parodau, kad jie man yra svarbūs.	3	2	1	0
31. Aš nemėgstu žmonių, kurie negali prisitaikyti prie esančios situacijos arba tam tikrų žmonių.	3	2	1	0
32. Savo kalboje naudoju daug išiktukų.	3	2	1	0
33. Aš gerai apgalvoju esamus faktus, prieš priimdamas kokį nors sprendimą.	3	2	1	0
34. Man patinka guosti kitus.	3	2	1	0
35. Žmonės ateina pas mane, ieškodami patarimo ir paguodos.	3	2	1	0

O dabar suskaičiuokite balsus:

1, 4, 9, 15, 19, 23, 31	/21	Kritiškas tėvas
2, 8, 18, 25, 30, 34, 35	/21	Besirūpinantis tėvas
3, 6, 10, 17, 24, 27, 33	/21	Suaugęs
5, 12, 13, 16, 21, 29, 32	/21	Laisvai besielgiantis vaikas
7, 11, 14, 20, 22, 26, 28	/21	Paklusnus vaikas

O dabar nusipieškite savo Ego lentelę:

20				
15				
10				
5				
	Kritiškas tėvas	Rūpestingas tėvas	Suaugęs	Laisvai besielgiantis vaikas
				Paklusnus vaikas

SESĒS VADOVĒS, BROLIAI VADOVAI!

Raskime laiko galvoti – tai jėgos šaltinis.

Raskime laiko dirbti ir mokytis – tai pasisekimo paslaptis.

Raskime laiko skaityti – pasisemsime išminties.

Raskime laiko atsikvėpti – užsitikrinsime jaunystę.

Raskime laiko būti malonūs ir draugiški – tai kelias į laimę.

Raskime laiko juoktis – tai sielos muzika.

Raskime laiko dalintis – diena per trumpa, kad būtume savanaudžiai.

Antanas Saulaitis



Literatūra:

„Aš myliu kiekvieną vaiką”/ Dainutė Gailienė, Laima Bulotaitė, Nijolė Sturlienė/ Vilnius 1996

„Pedagoginė psichologija”/N.L. Gage, D.C. Berliner/Vilnius 1994

„Kritinio mąstymo ugdymas : teorija ir praktika”/Sudarytoja Daiva Penkauskienė/Vilnius 2001

„Tau, skiltininke “/Medžiagą surinko v. s. fil. Laima Kiliulienė/Anglija 1996

„Management “/ Medžiagą išleido pasaulio skautų biuras/Šveicarija, Geneva

„Pagrindiniai skautybės bruožai “/Redagavo Rasa Dumčiūtė/Lietuvos skautija 2008

<http://management.about.com/cs/leadership/>