

Dopady práce s mládežou
(záverečná správa z výskumu)

December 2016

Spracovala: K. Čavojská

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Východiská.....	4
3. Hlavné závery.....	10
4. Metodológia výskumu.....	6
5. Práca s mládežou z pohľadu vedúcich.....	14
5.1. Povaha, charakter a obsah práce s mládežou.....	14
5.2. Súlad ponuky organizácie s potrebami a záujmami mladých ľudí.....	14
5.3. Dosahovanie výsledkov pri práci s mládežou.....	16
5.4. Prekážky v práci s mládežou.....	17
5.5. Metódy práce s mládežou.....	18
5.6. Znalosti a zručnosti nadobudnuté ako výsledok práce s mládežou.....	19
5.7. Sociálne benefity.....	21
5.8. Časový rozmer nadobúdania výsledkov práce s mládežou.....	22
5.9. Hodnoty a postoje mládeže.....	24
5.9.1. My a oni.....	24
5.9.2 Práca s rôznymi spoločenskými témami v organizácii.....	26
5.9.3. Postoje k inakosti.....	28
6. Práca s mládežou z pohľadu členov organizácií.....	32
6.1. Dôvody členstva.....	32
6.2. Chápanie práce s mládežou podľa členov.....	32
6.3. Odlišnosť od iných prostredí.....	33
6.4. Prínos organizácie pre členov.....	34
6.5. Prekážky práce s mládežou.....	35
6.6. Metódy práce s mládežou.....	35
6.7. Nadobudnuté znalosti a zručnosti z pohľadu členov.....	36
6.8. Sociálne benefity.....	37
6.9. Časový rozmer osobnostných zmien.....	38
6.10. Hodnoty a postoje mladých ľudí.....	39
6.10.1. My a oni.....	39
6.10.2 Postoje k inakosti.....	39
7. Zhrnutie výskumných zistení.....	42
8. Závery a odporúčania.....	47
9. Metodologické odporúčania.....	47
Príloha č. 1: Scenáre a pomocný hárok k projektívnej technike.....	49
Príloha č. 2: Zoznam participantov a participantiek.....	61

1. Úvod

Rada mládeže Slovenska (RmS) ako aj ostatné mládežnícke organizácie sú presvedčené o tom, že ich práca s mladými ľuďmi má zmysel, a dokáže významne prispievať k zlepšovaniu zručností a kompetencií mladých ľudí. Mladí ľudia po absolvovaní neformálneho vzdelávania v mládežníckych organizáciách sú na základe skúseností z praxe lepšie pripravení na zvládanie výziev študijného i profesijného života. Identifikovať tieto zručnosti a vedomosti je však náročné, pokiaľ nie sú priebežne či v závere sledované skúškami alebo formálnymi testami.

Jednou z možností, ako zachytiť tak výsledky ako aj dopady práce s mládežou je využitie metód a techník sociologického výskumu. V nasledujúcom texte prezentujeme výskum, ktorý RmS realizovala v roku 2016 s cieľom priniesť dôkazy o dopadoch práce s mládežou v mládežníckych organizáciách.

Touto cestou by sme sa chceli poďakovať všetkým vedúcim, dobrovoľníkom a dobrovoľníčkam, animátorom a animátorkám ako aj členom a členkám mládežníckych organizácií, ktorí si našli čas, zúčastnili sa rozhovorov a diskusných skupín a zdieľali s nami svoje skúsenosti a názory.

Výskum bol financovaný z projektu PRIORITY-2016/1/008/D z programu Priority mládežníckej politiky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR v roku 2016.

2. Východiská

Pri koncipovaní výskumu sme vychádzali z oficiálne dostupnej definície práce s mládežou, tak ako ju vymedzuje platná legislatíva¹, podľa ktorej je práca s mládežou „*výchovno-vzdelávacia činnosť, spoločenská činnosť, informačná činnosť a poradenská činnosť pre mládež, mladých vedúcich, mládežníckych vedúcich a pracovníkov s mládežou.*“

V Európskom priestore sa stretávame s rôznym chápaním práce s mládežou. V dokumente Európskeho fóra mládeže (European Youth Forum)² nachádzame nasledujúce kľúčové princípy kvalitnej práce s mládežou, ktoré považujeme pri vymedzovaní jej obsahu za dôležité. Práca s mládežou je teda:

- zameraná na mladých ľudí a založená na právach ľudí, možnostiach, záujmoch a potrebách;
- založená na vzťahu – zameriava sa na interakciu a aktivity pripravované resp. plánované s ostatnými;
- umožňuje posilnenie (empowering) mladých ľudí a ich angažovanie na princípe partnerstva;
- prináša pozitívny osobnostný a sociálny dopad;
- je založená na dobrovoľnej a zmysluplnej participácii;
- charakterizuje ju informálny vzdelávací a neformálny učebný proces;
- zapájajúca a zábavná vo svojom prístupe a metódach.

Diverzita práce s mládežou, či už v sektorovom zmysle, organizačnom alebo v zmysle tematických prístupov umožňuje veľmi mladým ľuďom nájsť si svoju cestu k práci s mládežou. Mladí ľudia takto majú možnosť zažívať dvojité skúsenosti, byť príjemcom, a ťažiť pozitívne efekty z práce s mládežou, ako aj byť praktikom, ktorý túto činnosť a jej pozitívne benefity poskytuje iným.

V tomto vymedzení sa z nášho pohľadu stretávame aj s dimenziou pozitívneho osobnostného a sociálneho dopadu práce s mládežou. Vymedzenie termínu dopad, však predstavuje z analytického i výskumného hľadiska pomerne náročnú úlohu. Podľa Krátkeho slovníka slovenského jazyka³ chápeme pojem dopad ako „dosah, účinok, vplyv“. V tomto zmysle je pomerne ťažké identifikovať jeho jednoznačnú definíciu. Podľa ďalších zdrojov (z angl. impact)⁴ býva definovaný ako „konanie jedného objektu, ktorý prichádza nútené do kontaktu s iným objektom“ a „výrazný účinok alebo vplyv“ (Oxford English Dictionary). V štatistickom chápaní býva vymedzovaný v zmysle merateľných rozdielov vopred definovaných indikátorov (napr. test školských výsledkov). V princípe však v širšom

¹ Zákon č. 282/2008 Z. z. o podpore práce s mládežou a o zmene a doplnení zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

² YOUTH WORK IN THE EUROPEAN YOUTH FORUM AND YOUTH ORGANISATIONS. Policy Paper. November 2014, dostupné na:

<http://www.youthforum.org/assets/2014/12/PP-Youth-Work.pdf>

³

<http://slovník.juls.savba.sk/?w=dopad&s=exact&c=i950&d=kssj4&d=psp&d=sss&d=sss2&d=scs&d=ss&d=peciar&d=ma&d=hssjV&d=bernolak&d=obce&d=priezviska&d=un&d=locutio&d=pskcs&d=psken&d=noundb&ie=utf-8&oe=utf-8#>

⁴ Bližšie informácie na: „What do we mean by impact, by Simon Hearn. Dostupné na: <http://www.researchtoaction.org/2016/02/what-do-we-mean-by-impact/>

chápaní pod dopadom chápeme akýkoľvek dlhodobý účinok, tak zamýšľaný ako nezamýšľaný, pozitívny/negatívny, priamy/nepriamy. V snahe o jeho metodologické vymedzenie je potrebné reflektovať skutočnosť, že je to multidimenzionálny koncept, od definície ktorého závisí spôsob jeho skúmania.

Odborná diskusia o dopade je predovšetkým technického charakteru, tematicky spadá do oblasti evaluačného výskumu a jeho metodologických špecifik. Pre výskumné uchopenie dopadu je kľúčová otázka stanovenia definície a následné využitie výskumných metód. Dopad a jeho popis resp. odmeranie je však aj významnou vzťahovou a politickou otázkou. V zásade je možné rozlíšiť dopad v zmysle individuálneho dopadu, alebo dopadu na spoločnosť. Zvyčajnými oblasťami, v ktorých je dopad sledovaný sú: zdravie, bezpečnosť, úspešnosť (napr. v zmysle ekonomického blahobytu) apod.

Pri definovaní dopadu pre účely nášho výskumu, sme využili definičnú pomôcku⁵, ktorá určuje 6 základných otázok, ktoré je potrebné si zodpovedať pri definícii dopadu:

1. Využitie: kedy termín „dopadu“ využívame?
2. Záber – zužujeme popis dopadu na jednu, alebo viac preddefinovaných premenných, alebo pracujeme skôr s otvorenou perspektívou dopadu a hľadaním toľkých premenných, koľko dáva zmysel?
3. Subjekt a úroveň zmeny – kde hľadáme dopad?
4. Stupne oddelenia – nakoľko priame je prepojenie intervencie a dopadu, podľa toho ako ho definujeme? Môže sa dopad objaviť ihneď po intervencii alebo je potrebných niekoľko krokov?;
5. Bezprostrednosť, rýchlosť a zotrvačnosť zmeny – je naše chápanie dopadu statické alebo sa môže meniť v čase?
6. Homogenita benefitov – jednotné alebo variabilné?

V tomto zmysle sme sa potom pre účely nášho výskumu zameraného na dopady práce s mládežou rozhodli prijať nasledujúcu pracovnú definíciu: Zameriavame sa na **aktuálne pozorovateľné účinky, široké spektrum premenných, zaznamenaných na úrovni jednotlivca. Vplyv** chápeme skôr ako systémový, časový resp. dlhodobý tvorený efekt. Predpokladáme tiež diferencovaný efekt, vzhľadom na rozličný organizačný kontext, v ktorom bude výskum prebiehať.

⁵ tamtiež

3. Metodológia výskumu

Na základe vyššie uvedených východísk sme formulovali nasledovný cieľ výskumu: zistiť, aké sú dopady práce s mládežou vo vybraných organizáciách pracujúcich s mládežou so zameraním na hodnotový a postojový rámec.

Výskum bol zameraný na zisťovanie toho, ako je v organizáciách chápaná a koncipovaná práca s mládežou a ako sa jej vplyv prejavoval v hodnotách a postojoch mladých ľudí. Dopad sme teda sledovali tak, že sme sa sústredili na analýzu postojového rozhodovania.

V kontexte takto nastaveného zamerania výskumu sme naformulovali 6 výskumných otázok:

1. Identifikovať povahu, charakter, obsah práce s mládežou, jej očakávané výsledky (definovanie a chápanie práce s mládežou, jej hodnotový obsah, súlad potrieb a záujmov).
2. Zistiť, čo je špecifické na metódach práce s mládežou oproti iným sociálnym prostrediam, v ktorých sa mládež pohybuje, a výsledkoch, ktoré prináša.
3. Identifikovať znalosti, zručnosti a skúsenosti, ktoré sú nadobúdané mladými ľuďmi prostredníctvom účasti v procese práce s mládežou.
4. Zistiť časový kontext potrebný na evidenciu výsledkov práce s mládežou, resp. aký dlhý čas je potrebný na to, aby bolo možné evidovať výsledky v podobe zásadných osobnostných, postojových a sociálnych zmien u členov?
5. Zhodnotiť sociálne benefity zaangažovania mladých ľudí v procese práce s mládežou.
6. Zistiť, aké sú hodnotové a postojové orientácie mladých ľudí.

Výskum bol realizovaný využitím dvoch kvalitatívnych metód a to: pološtruktúrovaného rozhovoru a fokusových skupín (scenáre sú v prílohe č. 1). Zameranie výskumu bolo na „dobre fungujúce“ a etablované mládežnícke organizácie, ktoré sú členom RmS, aby bolo možné získať pozorovanie/ záznam efektívnej a úspešnej praxe a jej dopadu. Ambíciou výskumu teda nebolo zabezpečiť reprezentatívny popis práce s mládežou na Slovensku, ale priniesť skôr introspektívny vhľad do jej podoby.

Výskumná vzorka bola koncipovaná na troch úrovniach, aby umožnila hlbšie pochopenie kultúry organizácie, jej vnútorných hodnôt a noriem a interných procesov, v ktorých je práca s mládežou realizovaná. Úrovne zodpovedali výskumnému zámeru, do skúmania teda boli zahrnutí zástupcovia vedenia organizácie (tzv. „kľúčoví informátori za organizácie“ – tj. vedenie organizácie, seniori alebo manažéri), s ktorými boli realizované pološtruktúrované rozhovory. Ďalšiu úroveň predstavovali vedúci (vedúci, dobrovoľníci, animátori), ktorí v organizáciách predstavujú „nositeľov práce s mládežou“. A poslednou úrovňou boli mladí ľudia - členovia, ktorí nie sú v žiadnych „vedúcich“ pozíciách, či funkciách a v tejto podobe ich chápeme ako čistých „prijímateľov“ práce s mládežou.

S možnosťou účasti vo výskume sme oslovili všetky členské a pozorovateľské organizácie RmS. Viaceré organizácie odmietli spoluprácu predovšetkým z kapacitných dôvodov. So spoluprácou na výskume celkovo súhlasilo 6 organizácií. S organizáciami sme rozbehli intenzívnu prípravu výskumu, ktorá spočívala hlavne v príprave adekvátnych výskumných nástrojov. Výskum sa podarilo v plnej miere zrealizovať v 4 členských organizáciách RmS, a to: eRko, Slovenská debatná asociácia (SDA), Slovenský skauting (SLSK) a YMCA na Slovensku. Zvyšné 2 organizácie sa v priebehu projektu rozhodli na výskume ďalej nespolupracovať, opäť hlavne kvôli limitovaným personálnym kapacitám.

Vzhľadom na to, že ide o veľké organizácie, a účelom výskumu nebolo obsiahnuť ich v celej šírke, ale skôr získať o nich informácie v podobe škály zachytávajúcej ich internú variabilitu, v každej organizácii prebehol výber lokalít a organizačných zložiek. Výberom sme sa snažili zároveň zohľadniť špecifický charakter týchto organizácií. Výber nižších organizačných zložiek zároveň korešpondoval s potrebou zastúpenia mestského a vidieckeho prostredia ako aj horizontálneho členenie na západ a východ krajiny. Pri výbere organizačnej zložky za organizáciu sme aplikovali kritérium „dobre fungujúca zložka“ verzus „zložka s rezervami, resp. v rozvoji“.

Predpokladali sme realizáciu výskumu v nasledujúcom modeli za organizáciu:

1. 1 - 2 rozhovory s kľúčovými informátormi za organizáciu
2. 2 FG s vedúcimi (vedúci / dobrovoľníci)
3. 2 FG s členmi

Kritériá výberu boli stanovené nasledovne:

- Kľúčoví informátori – po dohode s vedením organizácie, „osoby, ktoré organizáciu najviac poznajú“
- Vedúci (vedúci/ dobrovoľníci) – oslovení v danom útvare, účasť dobrovoľná, max. 10 za organizáciu, rodovo vyvážené (vzhľadom na možnosti organizácie)
- Členovia – oslovení v danom útvare, účasť dobrovoľná, max. 10 za organizáciu, rodovo vyvážené (vzhľadom na možnosti organizácie) s rozličnou dĺžkou skúseností s organizáciou (menej ako 5 rokov / viac ako 5 rokov)
- Účasť na výskume u mladých ľudí, ktorí nemali v čase konania výskumu 18 rokov bola podmienená informovaným súhlasom rodičov.

Z metodologického hľadiska sme teda využili zámerný nepravdepodobnostný výber, v ktorom sú prípady vyberané úmyselne, na základe známych charakteristík.

Počas realizácie výskumu sme zohľadňovali predovšetkým špecifický charakter organizácie, spôsob zabezpečenia práce s mládežou, ale aj logistické a realizačné možnosti výskumného tímu ako aj organizácií samotných. Prehľad realizovaných výskumných aktivít je zobrazený v nasledujúcej tabuľke.

	Počet rozhovorov	FG s vedúcimi	FG s členmi
<i>eRko</i>	1	2	-
<i>SDA</i>	2*	1	2
<i>YMCA</i>	2*	1	-
<i>Slovenský Skauting</i>	1	2	2
Spolu	5	6	4

* 1 rozhovor s vedením a 1 rozhovor s vedúcim/i

Celkovo sa teda na výskume zúčastnilo 5 participantov za vedenie organizácií. S ďalšími 2 participantami sme uskutočnili rozhovory, vzhľadom na špecifický charakter organizácie (YMCA) alebo logistické prekážky (SDA), v tomto prípade participantia zastupovali vedúcich alebo pracovníkov s mládežou. Vo fókusových skupinách sme mali celkovo 68 účastníkov, z toho 29 žien a 39 mužov. Celkový počet participantov je zobrazený v nasledujúcej tabuľke.

	Rozhovory	FG s vedúcimi	FG s členmi
<i>eRko</i>	1	16	-
<i>SDA</i>	2*	5	13
<i>YMCA</i>	3**	5	-
<i>Slovenský Skauting</i>	1	14	15
Počet participantov	7	40	28

* 1 rozhovor s vedením a 1 rozhovor s vedúcim

** 1 rozhovor s vedením (2 účastníci), 1 rozhovor s vedúcim

Ak zhmieme počty vzhľadom na pozície v organizácii, celkovo sa zúčastnilo výskumu, okrem vedenia, 42 vedúcich (vedúcich, animátorov apod.) a 28 členov mládežníckych organizácií (v zmysle ich definície uvedenej vyššie).

Detailnejší popis zloženia výskumnej vzorky v jednotlivých organizáciách je v Prilohe č. 2.

Ako sme už spomenuli vyššie, výskumný projekt mal kvalitatívny charakter. Pri tvorbe metodológie výskumu sme sa inšpirovali materiálom „The Purpose and Outcomes of Youth Work⁶“. Ide o štúdiu realizovanú v Írsku, ktorá sa zamerala na zisťovanie toho, ako je práca s mládežou definovaná. Autori tiež sledovali povahu neformálneho vzdelávania a osobného a sociálneho rozvoja mladých ľudí, ktorí sú v nej zapojení. Sledovali tiež dopady práce s mládežou, proces a centralitu participácie mládeže a vzťah medzi mládežou a vedúcimi/ dobrovoľníkmi. Sledovali tiež ako práca s mládežou prispieva k tvorbe sociálneho kapitálu.

V našom výskume sme na základe tejto inšpirácie využili polo-štruktúrované rozhovory (manažment, seniori) za účelom kontextualizácie, získania všeobecných informácií o organizácii a tiež informácií o chápaní povahy ich práce, jej vzťahu s inými typmi/ formami/ druhmi práce s mládežou a taktiež o tom, na základe čoho hodnotia svoju úspešnosť a efektívnosť. Metódu fokusových skupín sme využili na úrovni „nositeľov“ a „prijímateľov“ práce s mládežou. V našom prípade to bola ťažisková metóda na získavanie údajov vo vzťahu k sledovaným výskumným otázkam.

Začiatok realizácie výskumu bol v súlade s plánom v júni 2016, do efektívnosti zberu však pomerne dramaticky zasiahlo obdobie letných prázdnin, kedy výskum nebolo možné realizovať vzhľadom na „letný režim“ práce v organizáciách (letné tábory, špecifické vzdelávacie aktivity apod.). Vo výskume sme teda pokračovali v septembri. Zber dát sa nám podarilo ukončiť v novembri 2016.

⁶ The Purpose and Outcomes of Youth Work. Report to the Youth Services Interagency Group, od autorov Maurice Devlin a Anna Gunning (2009):

http://youthworkireland.ie/images/uploads/general/YWI_Interagency_Report_size.pdf

Priebeh rozhovorov ako i diskusií bol zaznamenávaný na audiozáznam, ktorý sme následne prepisovali do krátenej textovej podoby a anonymizovali. Aj z tohto dôvodu v nasledujúcom texte sú citáty identifikované len na úrovni typu rozhovor (int.) alebo fókusová skupina (FG) s uvedením lokality.

Vyjadrenia participantov a participantiek boli mierne štylisticky upravované za účelom ich lepšej čitateľnosti, vždy však so snahou o zachovanie významu obsiahnutého vo vyjadrení. Text analýzy neprešiel jazykovou korektúrou.

4. Hlavné závery

Celkovo je možné konštatovať, že napriek značnej diverzite mládežníckych organizácií, dokážeme identifikovať viaceré spoločné prvky pri definovaní práce s mládežou. Prevažuje pritom definícia práce s mládežou ako výchovnej činnosti zameranej na osobnostný rozvoj, osvojenie si hodnôt, prípravu na plnohodnotný život v dospelosti, ktorý sa má vyznačovať samostatnosťou, zodpovednosťou a schopnosťou robiť „správne“ rozhodnutia. Dôležitý je tiež hodnotový rozmer, každá z organizácií v tomto smere má vymedzený vlastný systém hodnôt, ktorý rámcuje jej výchovné aktivity.

Spoločnou kľúčovou potrebou, ktorú verbalizovali všetci participanti, je potreba spoločenstva /komunity/, sociálneho priestoru, v ktorom sa mladým ľuďom dostáva akceptácie, prijatia, podpory či zázemia. Táto sociálna – vzťahová – dimenzia je univerzálnou črtou všetkých sledovaných organizácií, a korešponduje s potrebou rovesníckeho prostredia. Organizácie v tomto smere významne dopĺňajú sociálny svet mladých ľudí. Pokiaľ ide o zisťovanie potrieb a záujmov mladých ľudí, v prostredí mládežníckych organizácií nachádzame tak formalizované systémy zisťovania potrieb a záujmov, ako aj procesy, ktoré v tomto smere prebiehajú primárne na neformálnej báze. Mladí ľudia – členovia - zhodne sledovali pri rozhodovaní sa pre členstvo v organizácii naplnenie svojich záujmov vo voľnom čase, či už ide o sebarealizáciu, osobný rozvoj, ale tiež pozitívne zážitky, dobrodružstvá, známosti alebo skúsenosti.

Pozorované výsledky práce s mládežou sú predovšetkým v osobnostnej rovine, či už ide o osvojené hodnoty, zmeny v správaní mladých ľudí, ale i nadobudnuté zručnosti (osobitne tzv. mäkké zručnosti). Prax potvrdzuje, že v tomto smere nie sú v organizáciách bežne k dispozícii „tvrdé dáta“, informácia o efektoch práce s mládežou je výsledkom pozorovania, spätnej väzby alebo reakcií širšieho okolia na mladých ľudí. V snahe identifikovať mladého človeka, ktorý je „absolventom“ mládežníckej organizácie, medzi participantmi výskumu prevažuje zhoda, že ide o zodpovedného, zrelého človeka, ktorý vyznáva hodnoty, je aktívny, komunikačne zdatný, schopný pracovať v tíme a zároveň disponuje bohatými manažérskymi zručnosťami.

Snažili sme sa tiež zistiť, aký je diapazóm znalostí a zručností, ktorý si mladí ľudia prostredníctvom skúsenosti s organizáciou osvojujú. Teda aký priamy, či už zamýšľaný alebo nezamýšľaný prínos prináša práca s mládežou jej príjemcom. Vzhľadom na široké spektrum atribútov, ktoré v tejto súvislosti zazneli, bola možná ich kategorizácia do 5 oblastí: všeobecné znalosti; mäkké zručnosti (soft skills); tvrdé zručnosti (hard skills) osobnostná výbava a v neposlednom rade atribúty, ktoré je možné nazvať ako hodnotová výbava.

Je možné hovoriť tiež o výsledkoch práce s mládežou v sociálnej rovine. V tomto prípade myslíme predovšetkým vzťahy jednotlivcov (resp. vzťahovú sieť). Sledovať je možné kvantitatívny rozmer (veľká sieť známych a kamarátov) ako aj kvalitatívny rozmer („naozajstné priateľstvá“) sociálnej siete. Organizácie poskytujú príležitosť na vytvorenie silných priateľských vzťahov, ktoré sú založené na vzájomnej dôvere a prijatí, a sú pre mladých ľudí často nenahraditeľným zdrojom sociálnej opory. Dobrou živnou pôdou pre tvorbu takýchto vzťahov sú práve aktivity, situácie, ktoré ľudia spolu prežívajú a tie ich významne „zblížujú“. Mládežnícke organizácie zároveň predstavujú dobrý prostriedok budovania sociálneho kapitálu, ktorý má svoj význam nielen tu a teraz, ale jeho dopad sa prejaví neskôr (v dospelosti) pri riešení rôznych životných situácií.

Participanti identifikovali pomerne bohatý zoznam atribútov, ktoré spôsobujú problémy a ťažkosti pri práci s mládežou. Je možné rozlíšiť ich na prekážky vnútorného a vonkajšieho charakteru. Medzi najväčšie prekážky vnútorného charakteru patrí:

motivácia mladých ľudí pre prácu s deťmi a mládežou, vytrvalosť, ochota prevziať zodpovednosť, ale tiež napríklad nedostatok časových kapacít resp. možností mladých ľudí venovať sa dobrovoľníckej činnosti, či práci s mládežou. Medzi vonkajšími prekážkami boli najčastejšie spomínaní rodičia, osobitne potom nie vždy úplne „ideálna“ spolupráca s rodičmi (neinformovanie o zdravotných problémoch dieťaťa, zasahovanie do činnosti a pod.). Každá z organizácií zároveň pôsobí v špecifickom kontexte, tvorenom potrebou spolupráce s inými subjektmi (farnosť, školy, miestne samosprávy, apod.), kde vedúci i členovia organizácií zhodne identifikujú veľmi častý výskyt prekážok a bariér, ktoré limitujú intenzívnejšiu a efektívnejšiu prácu s mládežou. Za významnú prekážku je možné považovať aj nedostatočnú propagáciu, popularizáciu mládežníckych organizácií a ich činnosti.

Z hľadiska metód práce s mládežou, môžeme konštatovať, že vo všetkých sledovaných organizáciách je konštruované sociálne prostredie, v ktorom prebiehajú vzdelávacie a sociálne aktivity. Uplatňované sú prvky zážitkovej pedagogiky, aktivity sú ciele. Dôležitými charakteristikami v tejto súvislosti sú neformálnosť a rovesnícky princíp. Aktivity sú primárne zabezpečované mladými ľuďmi, pričom medzi členmi a vedúcimi je zvyčajne len veľmi malý vekový rozdiel, pri dostupnosti princípov mentoringu. V každej z organizácií zároveň nachádzame interný systém vzdelávania prispôbený kultúre organizácie. Organizácie tiež využívajú ponuky vzdelávania a tréningov z iných mimovládnych organizácií. Hlavne z pozície členov bola akcentovaná potreba atraktivity aktivít organizácie (musia „baviť“).

V prípade snahy o vyhodnotenie efektu narážame na dlhodobý charakter práce s mládežou. Vo všetkých organizáciách sledujeme model dlhodobého pôsobenia, nie je to záležitosť „jedného školského roka“. Zároveň individuálne kariéry v organizáciách sú rôzne. Do organizácií prichádzajú v rôznom veku, z rôznych prostredí, s rôznou výbavou z vonkajšieho prostredia, ale i s rôznou motiváciou, či rôznou pripravenosťou na program organizácie. Zároveň v organizácii trávajú rôzne dlhý čas, aktivitám sa venujú s rôznou intenzitou. Všetky tieto okolnosti však treba vnímať ako dôležité premenné, ktoré môžu ovplyvniť výsledky práce s mládežou. Čo majú mladí ľudia v mládežníckych organizáciách spoločné, to sú tzv. významné skúsenosti so silne formatívnym či motivujúcim efektom. Takouto skúsenosťou môže byť vzdelávacia aktivita, tábor, debatný turnaj, no i účasť na jednom pravidelnom stretnutí môže mať významný rozhodujúci vplyv v individuálnom posune.

Počas diskusií sme opakovane zaznamenávali referencie k tzv. efektu ochrannej „bubliny“ organizácie, ktorá členov chráni, ale často ich tiež uzatvára do svojho vnútorného „bezpečného“ priestoru. Vystúpenie z tejto „bubliny“ do vonkajšieho sveta často znamená konfrontovať sa s nepochopením, nezaujmom, či dokonca výsmechom, prevažujú však pozitívne skúsenosti. Panuje zhoda, že mladí ľudia z mládežníckych organizácií zažívajú v tomto smere skúsenosť „dvoch svetov“.

V diskusii sme tiež zisťovali aká je medzi vedúcimi i členmi organizácií miera a podoba tolerancie voči inakosti. Cieľom tohto zisťovania bolo práve zachytiť dopad aktivít organizácie v postojovej rovine. Dôvodom takejto orientácie pri zisťovaní dopadov práce s mládežou bolo, že vedúci participujúcich organizácií deklarovali toleranciu ako jednu z kľúčových vlastností, ktorá je výsledkom práce s mládežou v danom kultúrno-organizačnom kontexte. Projektívnou technikou sme teda „preverovali“, či je možné takýto dopad pozorovať v praxi. Vyhodnocovali sme frekvenciu uvádzaných preferencií ako i obsah argumentácie uvádzanej pri realizovaných preferenciách v projektívnej technike. Môžeme konštatovať, že vedúci z organizácií preukazujú silnú tendenciu k tolerancii a súladu s proklamovanými hodnotami organizácií. Takmer totožné zistenie sme zaznamenali aj vo fókusových skupinách s členmi mládežníckych organizácií.

Výsledky výskumu

5. Práca s mládežou z pohľadu vedúcich

V tejto časti sa zameriame na zhrnutie zistení, ktoré sme získali od mladých ľudí z mládežníckych organizácií, ktorí sú „nositeľmi“ práce s mládežou. V sledovaných organizáciách ide o vedúcich resp. mládežníckych vedúcich a mladých vedúcich, ktorí v organizáciách pôsobia ako dobrovoľníci. Každá sledovaná organizácia v tomto smere má vytvorenú vlastnú organizačnú kultúru, ktorá sa prejavuje aj v terminológii používanej pri ich označovaní. V sledovaných organizáciách sa stretávame s terminológiou: „animátori“, „vodcovia“ alebo „radcovia“, „vedúci klubov“ či jednoducho „dobrovoľníci“.

5.1. Povaha, charakter a obsah práce s mládežou

Napriek vyššie naznačenej diverzite organizácií, ktorá sa prejavuje už v bazálnej terminológii, vedúci z rôznych organizácií uvádzali špecifické chápania práce s mládežou, odrážajúce kultúru týchto organizácií, ktorá však v základných princípoch vykazuje značnú podobnosť. Z časti je táto situácia daná pravdepodobne aj faktom, že 3 zo 4 organizácií sledujú prácou s mládežou komplexný rozvoj osobnosti. Len v jednom prípade sme skúmali organizáciu, ktorá má užší záber a to prevažne na intelektuálny rozvoj mladých ľudí (SDA).

Prevažuje teda definícia práce s mládežou predovšetkým ako výchovnej činnosti zameranej na osobnostný rozvoj, osvojenie si hodnôt, prípravu na plnohodnotný život v dospelosti, ktorý sa má vyznačovať samostatnosťou, zodpovednosťou a schopnosťou robiť „správne“ rozhodnutia. Dôležitý je tiež hodnotový rozmer, každá z organizácií v tomto smere má vymedzený vlastný systém hodnôt, ktorý rámcuje tieto výchovné aktivity. V dvoch prípadoch sme pracovali so systémom hodnôt vychádzajúcich z princípov kresťanstva, v dvoch prípadoch sme sledovali skôr nastavenie univerzálnych hodnôt, viac v zmysle občianskom.

„Cieľom je pripravovať ... tých našich mladých, aby postupne tak preberali zodpovednosť a snažili sa rozvíjať svoje talenty, čnosti a aby sa stávali takými zrelými kresťanskými osobnosťami. Ktorí budú takým prínosom pre spoločnosť. Pre komunitu, v ktorej žijú.“ (FG, eRko, RK)

„Vychovať človeka, viesť ho k zodpovednosti a k skillom, taká príprava do života a je to pre nás veľmi prospešné. Škola do života. Grátis priateľstvá.“ (FG, skauti, KE)

„Celkový rozvoj človeka, aby sa stal plnohodnotným občanom. Aby vedel pomôcť nielen sebe, ale aj druhým podľa svojich možností.“ (int 2, YMCA)

„Rozvoj mládeže ako takej, rozvoj smerom k tomu, čo bude pre nich znamenať obohatenie do budúcnosti, niečo čo prispeje k jej rozvoju do budúcnosti.“ (int, SDA, BA)

5.2. Súlad ponuky organizácie s potrebami a záujmami mladých ľudí

Keď sa pozrieme na organizácie a ich ponuku a program z pozície potrieb a záujmov mladých ľudí, môžeme konštatovať, že každá zo sledovaných organizácií prichádza so špecifickou ponukou, ktorá oslovuje špecifickú cieľovú skupinu. Hoci v každej organizácii nachádzame „otvorený priestor“ pre kohokoľvek, majorita mladých ľudí prichádza z preddefinovaného prostredia, ktoré prirodzene inklinuje k ponúkaným aktivitám, či už ide o hodnotový program (eRko), intelektuálny program osobného rozvoja (SDA), špecifický voľnočasový program (Skauting) alebo veľmi špecifický program bezpečného a pomáhajúceho priestoru (nízkoprahové centrum YMCA).

Spoločnou kľúčovou potrebou, ktorú verbalizovali účastníci zo všetkých organizácií je potreba spoločenstva /komunity/ sociálneho priestoru, v ktorom sa mladým ľuďom dostáva akceptácie, prijatia, podpory či zázemia. Táto sociálna – vzťahová – dimenzia je univerzálnou črtou všetkých sledovaných organizácií, a korešponduje s potrebou rovesníckeho prostredia. Organizácie v tomto smere významne dopĺňajú sociálny svet mladých ľudí. V menšej miere sa stretávame s reflexiou praxe, keď program organizácie supluje také vzťahové dimenzie, ktorých sa mladým ľuďom v bežnom živote nedostáva (v rodine či v dôsledku zlyhávajúceho vzdelávacieho alebo širšie sociálneho systému).

„Určite to spoločenstvo. U nás je viac animátorov a vždy v piatok sa stretávame. A keď sú nejaké celoslovenské akcie, alebo v rámci územia, tak sa stretávame, možno taká tá atmosféra eRka. Máme niečo spoločné, viera v Boha, spoločné hodnoty, princípy. My sme takí otvorení, nehráme sa na niečo a aj radosť je pre nás charakteristická a človek sa cíti prijatý, aj keď sa s nimi dlhšie nevidel a je mu s nimi dobre. To spoločenstvo je také motivačné aj pre tých animátorov.“ (FG, eRko, BA)

„Zvedavosť, ... chcú vedieť, aké to je, a keď už to spoznajú, tak druhotná vec sú tí kamaráti. ... Človek tu má potom kopu ľudí, ktorí rozumejú tomu, sú tu ako on.“ (int, SDA, BA)

„Závisí od veku. ... U starších je to udržiavanie priateľstiev, kamarátstiev, noví ľudia, zážitky.“ (FG, Skauting, KE)

„Aj keď rodina je potrebná, v istom veku tínedžeri potrebujú byť spolu, mať tú svoju partiu. To nič nehovorí o tom, že rodina je zlá. ... Neberieme mladých vážne v tejto spoločnosti. Chceme im za každú cenu pomôcť, ale potom od nich nič nechceme. ale možno necítia, že svet vonku ich potrebuje.“ (int 2, YMCA)

„Atmosféra, dobrý kolektív. Tie deti na to zabudnú. Tým že sa im venujeme môžu ujsť z domáceho prostredia. Prichádzajú do styku s inými ... Väčšinou sa im nechce odchádzať. Lebo vedia, že sa im tu venujú a je o nich dobre postarané. Kde možno doma takú pozornosť ani nezískajú. Väčšinou si tú pozornosť doma musia vydoberať.“ (FG, YMCA)

Účastníci sme tiež položili otázku, ako sú v praxi **získované potreby a záujmy mladých ľudí**. Svýnimkou jednej organizácie (SDA), kde sme zaznamenali relatívne najviac formalizovaný systém získavania potrieb a záujmov, v ostatných organizáciách prebieha tento proces primárne na neformálnej báze. Vedúci zhodne konštatujú, že sú pripravovaní (vzdelávaní) a vedení k tomu, aby pracovali so spätnou väzbou členov, s ktorými pracujú. Zároveň v organizáciách identifikujú priestor na „priesak“ informácií o potrebách a záujmoch a následné modifikácie programu či aktivít s cieľom ich zosúladiť či už na mikroúrovni (najnižšia organizačná zložka) alebo na makroúrovni (vedenie organizácie).

„Keď človek ide na ten kurz, tak tam sa dozvie, ... a raz dá hru, nefunguje to, tak už ju nikdy nedá. Šťastí je to aj pokus omyl, ale keď sa im venuje ... všimam si ľudí pri sebe a spoznávam ich, tak to funguje.“ (FG, eRko, RK)

„Vzdelávanie, program a rozvoj, v každej oblasti fungujú dobrovoľnícke tímy, ktoré vytvárajú obsah, ale zároveň komunikujú oboma smermi, hovoria čo chýba ... Nemáme špeciálnu metodiku, ľudia zospodu sú zapojení do štruktúr a môžu ovplyvňovať.“ (int, Skauting)

„Snažíme sa toto zlepšiť, napríklad posledný rok v rámci nášho evaluačného projektu, ... snažili sme sa na pravidelnej báze zisťovať napr. ako sa debatérom alebo vedúcim debatných klubov pracuje v klube, čo sú tie veci, ktoré by SDA mohla viac dať, ktoré im chýbajú. Rovnako to robíme aj po turnajoch, že rozposielame krátke dotazníky elektronicky, čo sa ľuďom páčilo, čo im chýbalo, čoho by mohlo byť viac.“ (int, SDA)

5.3. Dosahovanie výsledkov pri práci s mládežou

Vzhľadom na charakter organizácií, ktoré participovali vo výskume, nie je žiadnym prekvapením, že očakávané, pozorovateľné a zároveň pozorované výsledky sú predovšetkým v osobnostnej rovine. Dôraz je z pozície vedúcich kladený na osvojené hodnoty, celkové zmeny v správaní mladých ľudí, ale i v oblasti zručností (tzv. mäkkých zručností). Prax potvrdzuje, že v tomto smere nie sú v organizáciách bežne k dispozícii „tvrdé dáta“, informácia o výsledkoch je výsledkom pozorovania, spätnej väzby, ale tiež reakcií širšieho okolia na mladých ľudí. V tomto smere ide o individualizovanú validizáciu zistení, vedúci odkazujú na skúsenosti mladých ľudí pri hľadaní zamestnania, rozhovory s učiteľmi, rodičmi detí, pozorovanie správania v susedstve, apod.

Systém trackovania zručností nachádzame v 2 organizáciách. V Skautingu nachádzame viac neformálny systém, ktorý ale umožňuje získané znalosti a zručnosti overiť skúškou (napr. „odborníky“). V SDA sú zmeny sledované prostredníctvom údajov z dotazníkov v sérii vybraných indikátorov.

Ak sme sa teda snažili identifikovať mladého človeka, ktorý je „absolventom“ mládežníckej organizácie, medzi participantmi prevažuje zhoda, že ide o zodpovedného, zrelého človeka, ktorý vyznáva hodnoty, je aktívny, komunikačne zdatný, schopný pracovať v tíme a zároveň disponuje bohatými manažérskymi zručnosťami.

„Keď získame nového animátora pre naše spoločenstvo, a zvlášť ak to je niekto, kto vyšiel z našich detí. Vtedy sa ten výsledok tak prejaví. Ťažko výsledok uchopiť, ale toto je ono – mladý človek, ktorý vyšiel zo stretka chce nasledovať náš príklad.“ (FG, eRko, RK)

„Človek s hodnotami, kreatívny, aktívny, má schopnosť plánovať, organizovať hry. Áno je to človek, s ktorým sa dá robiť.“ (FG, skaut, KE)

„Zodpovednosť. Nie vždy sa to darí, ale učíme ich zodpovednosti za veci, majetok, upratať v stane, umyť riady na tábore, zodpovednosť. Aj keď sa stane lídrom preberá zodpovednosť za decká, za to ako budú rásť, aký bude program, či bude dočvilný, či ten program bude zaujímavý.“ (FG KE)

V YMCA Slovensko sme identifikovali problém možnosti izolovania vplyvu organizácie od ostatných prostredí, ktoré mladého človeka formujú (rodina, škola). Zo skúseností sa javia ako najzreteľnejšie pozorovateľné vplyvy v sociálne znevýhodnenom prostredí, kde organizácia pôsobí. Práve v tomto na možnosti a vplyvy chudobnom prostredí je možné „najlepšie“ identifikovať „čistý vplyv“ práce s mládežou. Participantí zároveň uvádzali viaceré „success stories“ svojich absolventov s vysoko znevýhodneného sociálneho prostredia. Pokiaľ ide o konkrétne výsledky, akcentované sú v tomto prípade tiež osobnostné charakteristiky a zručnosti ako „sociálna citlivosť“, rešpektovanie autorít, zodpovednosť, komunikačné zručnosti ale aj schopnosť spolupracovať v skupine.

Priamo v nízkoprahovom centre silno rezonoval výsledok v podobe rešpektovania pravidiel. Pravidlá dávajú pevný rámec tomuto sociálnemu prostrediu, sú výsledkom dohody medzi vedúcimi, dobrovoľníkmi a deťmi, ktoré sem prichádzajú. Definujú pravidlá fungovania tohto mikrosveta, pričom sú založené na rešpekte a vzájomnej úcte, čo sú hodnoty, s ktorými sa v bežnom živote vo svojej komunite mladí ľudia nestretávajú. Práve existencia týchto pravidiel garantuje bezpečný priestor, pravidlá dávajú rámec aktivitám. Pravidlá sú na začiatku, ale i na konci, pravidlá sú konštruujúcou sieťou tohto mikrosveta.

„Pravidlá platia pre všetkých, aj pre dobrovoľníkov. ... ale máme aj špeciálnu obálku. S trestmi aj s odmenami.“ (FG, YMCA)

„Hlavne tu radi chodia. ... A sme radi že tu chodia, že nechodia po uliciach, kde sa všeličo nedobré deje. Snažia sa, výsledky vidíme, tie deti sa menia. Majú rešpekt. Niekedy majú svoje dni, ale dá sa s nimi. Vedia.“ (FG, YMCA)

Zmeny na individuálnej úrovni sú predovšetkým na úrovni správania – úcta a rešpekt. Pozitívne zmeny sú evidované v školských výkonoch. Proces to nie je rýchly, najväčší progres je pozorovateľný u malých detí. No je evidentný a slovami dobrovoľníkov, „dáva tejto práci zmysel“.

„Snažíme sa s nimi rozprávať, čo je dobré a čo nie je dobré. A keď sa s nimi nedá – trest alebo odchod. Napríklad pri nadávkach.“ (FG, YMCA)

„Keď človek vidí tú zmenu a všetko. Pre mňa to bolo dôležité, aj keď prídu ku mne domov a vidím, že ten človek je iný. ... Preto som tu.“ (FG, YMCA)

V prípade SDA ide o iný typ organizácie, a tak oproti ostatným organizáciám nie je natoľko akcentovaný osobnostný, ako hlavne intelektuálny rozvoj mladých ľudí (lepšia informovanosť, schopnosť orientovať sa v informáciách, kritické myslenie). Svoje výsledky však má organizácia aj v rovine rozvoja osobnosti, či už v rovine charakteru, alebo mäkkých zručností (komunikačné a prezentačné zručnosti, zápal, nadšenie, entuziazmus, ochota „ísť proti prúdu“).

„Zápal pre intelektuálnu sféru. Ja sa strašne teším, keď vidím toho svojho mladého debatéra behajúceho s novinami alebo čítať si ekonomické články. Alebo príde za mnou a pýta, videla si toto, čo povedal v novinách Trump. A pritom pred nejakými 2 mesiacmi by si na nejakého Trumpa ani nespomenul.“ (int, SDA, BA)

„Pozriem sa na seba ako výsledok práce, a sú značné: prejav, aj pred publikom, upravil sa mi hodnotový rebríček, môj prejav sa zlepšil, aspoň mám taký pocit.“ (FG, SDA, ZA)

„Kritické myslenie, pozerá sa na veci z 2 strán, a lepšie dokáže vyhodnotiť situáciu.“ (FG, SDA, ZA)

„Správať sa slušne, odborne komunikovať, prínosnejšie je zamestnať debatéra, ktorý je slušný, kultivovaný, zodpovedný, lebo toto debata do ľudí vnáša.“ (FG, SDA, ZA)

„Ak si človek zamestná debatéra, nebude to poslušná ovečka, ale bude hľadať, ako urobiť veci lepšie.“ (FG, SDA, ZA)

5.4. Prekážky v práci s mládežou

Participantí identifikovali pomerne bohatý zoznam atribútov, ktoré im spôsobujú problémy a ťažkosti pri práci s mládežou. Celkovo je tieto problémy, ktoré vnímajú ako **prekážky v práci**, možné rozdeliť na prekážky **vnútorného** charakteru a prekážky **vonkajšieho** charakteru. Zároveň u každej organizácie sme zaznamenali špecifický typ prekážky, ktorý korešponduje s jej osobitým charakterom.

Medzi najväčšie **prekážky vnútorného charakteru** patrí: motivácia mladých ľudí pre prácu s deťmi a mládežou, vytrvalosť, ochota prevziať zodpovednosť, ale tiež napríklad nedostatok časových kapacít resp. možností mladých ľudí venovať sa dobrovoľníckej činnosti, či práci s mládežou.

„Dlhodobé odhodlanie. ... Nájst si toľko času, aby keď už niečo robím, aby to bolo poriadne popri študentskom a rodinnom živote. ... Aj keď sa mi nie vždy chce ...“ (FG, eRko, BA)

Medzi **vonkajšími prekážkami** boli takmer vo všetkých organizáciách spomenutí rodičia, zvlášť potom nie vždy úplne „ideálna“ spolupráca (neinformovanie o zdravotných problémoch dieťaťa, zasahovanie do činnosti a pod.). Každá z organizácií zároveň pôsobí v špecifickom kontexte, tvorenom potrebou spolupráce s inými subjektmi (farnosť, školy,

mesto/ obec, apod.), kde vedúci zhodne identifikujú veľmi častý výskyt prekážok a bariér, ktoré limitujú intenzívnejšiu a efektívnejšiu prácu s mládežou.

„Ak deti s problémom a rodičia nám nepovedia. ... Často rodičia sú rôzni a nie vždy úplne féroví, keď dodatočne som zistil, že sme mali chlapca, ktorý má problém so srdcom, ale mamka nám to nepovedala.“ (FG, skaut, KE)

„Nepochopenie rodičov – niekedy rodičia nevidia ten zmysel toho stretka, a niekedy im to treba len vysvetliť. Niekedy sa tí rodičia boja tie deti pustiť. ... Nie vždy je to o tom, že nechcú alebo nie sú motivovaní, ale je v tom rodinná atmosféra.“ (FG, eRko, BA)

„My spadáme pod farnosti a mal by nás viesť kňaz a tie farnosti sú rôzne, niekde nás podporujú, niekde nie, niekde idú úplne proti sebe. Každý hrabe na svojom piesočku a nevedia spolu ísť. Chýba nám podpora od kňazov. ... My sme čisto dobrovoľnícka organizácia a nie sú kapacity.“ (FG, eRko, RK)

„V lokálnej oblasti, problém s mestom, nie je podpora mesta. Sme tu najväčšia mládežnícka organizácia, ale mesto nejaví záujem o to, aby nás podporilo. Napr. potrebujeme väčšie priestory. ... Nie finančne, stačili by priestory, ktoré určite má, ale mesto nemá záujem.“ (FG, skaut, LC)

„Spravil by som tento dom väčší. Väčší priestor keby sme mali, aby sme mohli robiť ďalšie aktivity. ... Aby tu boli všetci dobrovoľníci. ... Keby pri niektorých aktivitách boli len dobrovoľníci a nie deti. A ešte viac detí, ktoré o tomto centre nevedia, tak aby ich bolo viac.“ (FG, YMCA)

Hovorilo sa však aj o prekážkach viac systémového charakteru, ako je napr. nedostatočná podpora mládežníckych organizácií zo strany štátu, resp. v špecifickom prípade nedostatky v systéme financovania sociálnych služieb (prípád nízkoprahového centra). Tieto prekážky majú vážne dopady na fungovanie organizácií, predovšetkým na zabezpečenie činnosti organizácií kvalifikovaným personálom. Aj z praxe teda silno zaznievajú hlasy, že nie je možné zabezpečovať kvalitnú prácu s mládežou, ktorá bude naplňovať potreby a záujmy mladých ľudí len z dobrovoľníckych kapacít.

„Mať dostatok zdrojov (personálnych - odborníkov, nielen finančných), ktorí by tu boli a venovali sa tým ľuďom. Potrebovali by sme oveľa viac ľudí. Zdroje v tejto oblasti aby sme mali. ... keby sme mali sociálneho pracovníka, psychológa, animátora, ... tak potom sa dá zasiahnuť aj do tej rodiny. Citlivo vytvárať podmienky doma. ... Mať dostatok odborníkov a teda dostatok finančných zdrojov na týchto odborníkov.“ (int 2, YMCA)

5.5. Metódy práce s mládežou

Všetky sledované organizácie existujú v reálnom priestore a sú založené na princípe pravidelných stretnutí, na ktorých prebiehajú aktivity organizácie, ktoré sledujú program organizácie a zároveň sú v súlade s jej hodnotovým rámcom. Vo všetkých organizáciách je takto konštruované sociálne prostredie, v ktorom prebiehajú vzdelávacie a sociálne aktivity. Uplatňované sú prvky zážitkovej pedagogiky, aktivity sú ciele. Dôležitou charakteristikou v tejto súvislosti je neformálnosť a rovesnícky princíp. Teda aktivity sú primárne zabezpečované mladými ľuďmi, pričom medzi členmi a vedúcimi je zvyčajne len veľmi malý vekový rozdiel. Čo vyvoláva zaujímavý efekt obojstranného vplyvu a teda vzájomného sociálneho učenia sa, osobnostného rozvoja a vzájomného posilňovania.

V každej z organizácií nachádzame vlastný interný systém vzdelávania prispôbený kultúre organizácie, ktorý vo všetkých sledovaných organizáciách vykazuje znaky etablovanosti. Organizácie tiež využívajú ponuky vzdelávania a tréningov z iných mimovládnych organizácií.

„Máme školenia, angličtinu, tímbuildingy, rozoberáme deti, ako sa k nim správať a tak, ale ide aj o nás o dobrovoľníkov. Ako sa máme správať k sebe, ako si dôverovať. Aby sme stáli spolu. Hodnotíme sa navzájom, poznávame sa.“ (FG, YMCA)

Vo všetkých sledovaných organizáciách sme zároveň zaznamenali zhodné diferenciačné charakteristiky oproti iným výchovno-vzdelávacím prostrediam, v ktorých sa pohybujú mladí ľudia (škola, krúžky apod.). Odlišnosť je možné identifikovať v niekoľkých rovinách:

- ciele rozvoj osobnosti, 3 zo 4 organizácií sú zamerané na celostný rozvoj osobnosti, aktivity s mladými ľuďmi sú koncipované s týmto cieľom;
- široké spektrum ponúkaných aktivít oproti jednostrannej aktivite napr. na umeleckom či športovom krúžku, teda možnosť rozvíjať sa nielen v kreatívnej/umeleckej rovine, ale venovať sa aj športu, atď.;
- uplatňovanie rovesníckeho princípu, na ktorý sme poukázali vyššie, „mladí vedú mladých“, sú pre nich „vzorom“ v správaní, konaní, rozhodovaní, naplňajú tak potrebu rovesníckeho prostredia pre mládež;
- aktivity prebiehajú v špecifickom vzťahovom prostredí, ktoré nesleduje tradičnú mocenskú dichotómiu školského prostredia (dospelý/ kvalifikovaný učiteľ *verzus* žiak), príznačný je „rovnocenný“, partnerský vzťah („snažím sa byť kamarátom“), ktorý je zároveň vzťahom postaveným na dôvere a opore.

Niekoľko citátov na ilustráciu:

„Stretká nie sú jednostranné, ale aktivity sú rôznorodé a od kreatívneho, cez športové, relaxačné ... je to tak obrovské spektrum, čo by nemali možnosť zažiť na iných krúžkoch, alebo by ich museli mať veľa. Aktivitová výbava obohatená o aspekt duchovného.“ (FG, eRko, BA)

„Oproti CVC je to pedagóg a žiak. My sa snažíme byť kamarátmi, byť ich poslucháčom, oporou, o ktorého sa môžu oprieť.“ (FG, eRko, RK)

„Rovnocennosť, vodca, radca nie je učiteľ, tu si všetci tykáme. Tu je taká iná atmosféra, snažíme sa vytvárať vzťahy.“ (FG, skaut, KE)

„Ten, kto to vedie, je nadradený, napr. režisér, v škole učiteľ, dáva info a potom skúša, na futbale tréner. Ale my tu učíme a pritom robíme to isté. Sme skoro ich kamaráti, voči ktorým možno majú rešpekt ale nie sme nadradený človek.“ (FG, SDA, ZA)

„A dávame si pozor, ako sa správame pred tými deťmi, pretože oni nás majú za vzory. A keď vidia, tak oni si povedia, keď on porušuje pravidlo, tak aj ja môžem.“ (FG, YMCA)

5.6. Znalosti a zručnosti nadobudnuté ako výsledok práce s mládežou

Vo fókusových diskusiách sme sa snažili tiež zistiť, aký balík znalostí a zručností si mladí ľudia prostredníctvom skúsenosti s organizáciou osvojujú. Teda aký priamy, či už zamýšľaný alebo nezamýšľaný prínos prináša práca s mládežou jej príjemcom. Vzhľadom na široké spektrum atribútov, ktoré v tejto súvislosti zazneli, sme sa ich rozhodli kategorizovať do 5 kľúčových kategórií: 1/ všeobecné znalosti; 2/ mäkké zručnosti (soft skills); 3/ tvrdé zručnosti (hard skills) 4/ osobnostná výbava; 5/ hodnotová výbava. V nasledujúcom texte sa pokúsime bližšie priblížiť tieto oblasti:

1/ všeobecné znalosti

V tomto prípade ide predovšetkým o znalosti, ktoré sú získavané na vzdelávacích kurzoch s možnosťou ich praktického využitia, či už pri práci s deťmi alebo v budúcom pracovnom či rodinnom živote. Ide predovšetkým o znalosti z oblasti pedagogiky, psychológie, manažmentu, plánovania, rozpočtovania, sem ale tiež nepochybne patrí prehľad o dianí v spoločnosti a pod.

2/ mäkké zručnosti (soft skills)

V prípade tejto kategórie uvádzame také atribúty, ako napr: komunikačné zručnosti, prezentačné zručnosti, manažérske/ organizačné zručnosti, riešenie konfliktov, kooperácia, výchovné zručnosti, riešenie krízových situácií, schopnosť pracovať v tíme apod..

„Z praktických, komunikovať, otvorene vystúpiť s vlastným názorom, nebáť sa hovoriť pred deťmi, pred kýmkoľvek. Nebáť sa hovoriť svoj názor, mať otvorenú myseľ a povedať, čo si myslíme. Riešenie krízových situácií, keď ... takže to sú také praktické využiteľné veci.“ (FG, eRko, BA)

„Organizačné schopnosti, keď sa chcem stretávať, tak to musím zorganizovať.“ (FG, eRko, RK)

„Človek s hodnotami, kreatívny, aktívny, má schopnosť plánovať, organizovať hry. Áno je to človek, s ktorým sa dá robiť.“ (FG, skaut, KE)

„Vie pracovať v tíme, spolupracovať.“ (FG, skaut, KE)

„Schopnosť prejavu, nemá problém predstúpiť pred ľuďmi, presadiť nápad.“ (FG, skaut, LC)

„Manažérske schopnosti, lebo ľudia tu manažujú tím, keď pracujú pre program, tímová práca, rôzne schopnosti.“ (FG, skaut, LC)

„Dobrovoľník by mal dokázať identifikovať potreby komunity aj jednotlivcov, snažiť sa navrhnúť spôsoby ako pristúpiť k riešeniu problémov, dokázať ich aplikovať, analyzovať dôsledky a možno aplikovať iný spôsob ... mal by to byť reflektovaný proces. ... Okrem toho že je osobnostne zrelý atď. ... nie len konkrétne zručnosti, napríklad ako založiť oheň, ale mať nadhľad, aby vedel vytvoriť priestor aj pre druhých.“ (int 2, YMCA)

3/ tvrdé zručnosti (hard skills)

V tomto prípade máme na mysli predovšetkým praktické zručnosti dôležité pre život. Môže pritom ísť napr. o fyzickú zručnosť, rozvíjanú hlavne v SLSK, ako napr. práca s rôznymi nástrojmi, varenie, oheň.

„Ako narábať s nástrojmi, sekera, píla, uzly, ktorý je na čo dobrý. ... Spoznávame rastliny, stromy, zvieratá. ... To sú tie staršie ale v dnešnej dobe sa učíme, aby sme vedeli zaobchádzať aj so súčasnou elektronikou ako GPS.“ (FG, skaut, LC)

„Kráčame s dobou, nebudeme píliť len ručne, keď existuje aj motorová píla.“ (FG, skaut, LC)

4/ charakterové vlastnosti

Pod charakterovými vlastnosťami rozumieme atribúty, ktoré vypovedajú o zmenách v rovine osobnosti jednotlivca. Participanti a participantky uvádzali rozvoj takých kapacít, ako schopnosť empatie, schopnosť prispôbiť sa, hľadať konsenzus, odvaha otvoriť sa, ale aj spoľahlivosť, tvorivosť/kreativita, vytrvalosť, flexibilita a zodpovednosť. Do tejto oblasti je podľa nášho názoru možné zaradiť aj kritické myslenie.

„Mňa eRko zmenilo. Keď sme boli na základnom kurze. ... ja som bola taká veľmi utiahnutá aj som sa tak bála povedať svoj názor. Necítila som sa prijatá v tom prostredí. Asi to nie je len eRkom, ale eRko je v tom dôležité, ako som sa zmenila. Zmenilo ma to, čo sa snažím dávať druhým. To že sa cítite prijatí, že môžem niečo povedať, že môžem byť sám sebou. A to sa snažíme zasiať do tých detí, „to je super že si takýto, to nevedí...“ to je veľmi dôležité, aby sa človek pozitívne zmenil.“ (BA, eRko, FG)

„Empatický, schopnosť prispôbiť sa alebo hľadať konsenzus. Hľadiet/ hľadať na spoločné dobro skupiny.“ (FG, eRko, RK)

„Zodpovednosť. Nie vždy sa to darí, ale učíme ich zodpovednosti za veci, majetok, upratať v stane, umyť riady na tábore, zodpovednosť. Aj keď sa stane lídrom preberá zodpovednosť za decká, za to ako budú rásť, aký bude program, či bude dočivľný, či ten program bude zaujímavý.“ (FG, skaut, KE)

5/ hodnotová výbava

Do osvojenej hodnotovej výbavy sme zaradili predovšetkým také atribúty, ktoré priamo korešpondujú s hodnotovými princípmi organizácie. V prípade kresťanských organizácií sú to pochopiteľne hodnotové princípy kresťanstva (napr. živá viera, služba druhým, úcta k životu, ale tiež napr. prosociálne citenie). Ostatné organizácie smerujú viac k univerzalistickému poňatiu hodnôt (u skautov napr. vyjadrené v Skautskom zákone), v SDA sledujeme akcent na hodnoty demokracie, občianstva a tolerancie.

„Mňa zmenilo, že moja viera je živá. Lebo teraz je taká doba, že byť kresťanom sa nenosí. a keď som sa dostala do spoločenstva tak som pochopila, že to nie je nič, za čo sa mám hanbiť ani utajovať. ... Vždy som chcela byť najlepšia, a teraz už chcem byť najlepšia inak. ... Ja chcem odovzdávať to, čo viem a chcem byť najlepšia pre boha nie pre ľudí. A nie kvôli tomu, aby ma ostatní tak vnímali.“ (FG, eRko, BA)

„Slúži druhým. Nemysliť len na seba, ale pomáhať aj. A príprava do manželstva. Do rodičovstva.“ (FG, eRko, BA)

Vzhľadom na odlišný charakter organizácie SDA je potom pochopiteľné, že tiež znalosti a zručnosti budú súvisieť primárne s debatou a jej potrebami, a teda zaznamenávame ich primárne na individuálnej úrovni v rovine znalostí z rôznych oblastí života, ktoré sú potrebné pre debatu a znamenajú pre jednotlivca predovšetkým rozvoj intelektuálnej a vedomostnej kapacity. Čo sa zručností týka, zhodne všetci odkazujú k takým položkám, ako je kritické myslenie, argumentačné zručnosti, rečnícke zručnosti, vystupovanie/ prezentačné zručnosti, či schopnosť kvalifikovanejšie pracovať s informáciami.

„Naučí sa u nás štrukturovať svoje myšlienky, názory, čím lepší v tom je, alebo čím viac sa s tým stretáva, tak tým viac sa snaží akokoľvek overovať svoj názor, svoju myšlienku, svoju emóciu. Čo v konečnom dôsledku z tých ľudí robí presvedčivejších, argumentačne silnejších na verejnosti. To že oni musia rozprávať pred rozhodcami alebo pred nejakým publikom, tak aj sebaistejších rečníkov alebo prezentátorov.“ (int, SDA)

„Okrem kritického myslenia kultivovanosť prejavu, schopnosť oddeliť názor od faktu, získa pohľad na svet, záujem o okolitý svet.“ (int, SDA, BA)

5.7. Sociálne benefity

Vo výskume sme sledovali tiež reflexiu zmien v sociálnom živote, ktorú mládežnícka organizácia prináša tak vedúcim ako aj členom. Sociálny význam organizácie je nespochybniteľný a dôležitosť tejto dimenzie sme naznačili už pri potrebách a záujmoch mladých ľudí. Celkovo mladí ľudia vnímajú organizáciu ako komunitu, či spoločenstvo blízkych ľudí, priateľov, ktorí sú zdrojom podpory a porozumenia.

Dôležitým výsledkom prináležitosti k organizácii teda patrí aj vzťahová rovina. Sledovať je možné pritom kvantitatívny rozmer (veľká sieť známych a kamarátov) ako aj kvalitatívny („naozajstné priateľstvá“). Organizácie poskytujú príležitosť na vytvorenie silných priateľských vzťahov, ktoré sú založené na vzájomnej dôvere a prijatí, a sú pre mladých ľudí často nenahraditeľným zdrojom sociálnej opory („riešim s nimi veci, ktoré by som s rodičmi ani spolužiakmi neriešil“). Dobrou živnou pôdou pre tvorbu takýchto vzťahov sú práve aktivity, situácie, ktoré ľudia spolu prežívajú a tie ich významne „zblížuju“. Vedúci aktuálne reflektujú hlavne súdržnosť, podporu a vzájomnú solidaritu, ktorú tieto vzťahy poskytujú.

Mládežnícké organizácie predstavujú nástroj budovania sociálneho kapitálu, ktorý má svoj význam nielen tu a teraz, ale jeho efekt sa prejaví aj v budúcom dospelom živote. Hoci túto perspektívu zatiaľ vedúci nedokážu reflektovať, význam podpory sociálneho kapitálu vybudovaného vďaka členstvu v organizácii reflektovali viac zástupcovia vedenia organizácií resp., seniori, ktorí už túto skúsenosť majú.

„Mení ho (sociálny život) veľmi, ľudia sa dostávajú do komunity debatérov ... a tí ľudia získavajú strašne veľa kontaktov, priateľstvá, komunitu ľudí.“ (FG, SDA, ZA)

„Všetky priateľstvá, vzťahy, ľudia, s ktorými som v kontakte. Je to cenné. Lebo tu zažiješ nevšedné situácie, vtipné, trápne, hádky aj osobne veľmi pekné a to ľudí zblíži. Keď sme spolu 2 týždne na tábore, niekedy ide o život. Ale je to škola života. A vtedy si uvedomí, že sú tu podstatnejšie veci ako technika, alebo niečo podobné.“ (FG, skaut, KE)

Významne vystupuje do popredia kvalita sociálneho prostredia v prostredí nízkoprahového centra. Celkovo hodnotia dobrovoľníci z nízkoprahového centra jeho existenciu ako kľúčovú pre svoj život, a jeho ďalšie smerovanie. Dobrovoľnícka práca v centre im priniesla nové skúsenosti, priateľov, možnosť spoznať rôznych nových ľudí ako aj nové sociálne prostredia. Znamená pre nich spoločenstvo, bez ktorého „by bol život prázdny“. Zásadne ovplyvnila ich spôsob života, vyznávané hodnoty ale i životné perspektívy.

„Nové skúsenosti, priateľov, noví ľudia, nové prostredie, učiť sa, každý deň sa niečo človek naučí.“ (FG, YMCA)

„Spoznali sme super ľudí, nová zábava, priateľstvá, vzťahy, dôvera.“ (FG, YMCA)

„Bez toho by ten život bol prázdny. Bez tých ľudí, ktorí tu chodia, by bol prázdny.“ (FG, YMCA)

5.8. Časový rozmer nadobúdania výsledkov práce s mládežou

V kontexte výsledkov práce s mládežou považujeme za dôležité sledovať aj časový rozmer zmien, ku ktorým dochádza na individuálnej úrovni. Pokiaľ ide o tieto zmeny, odkazujeme hlavne k rovine znalostí a zručností, ako aj hodnotovej výbavy, o ktorej sme písali v predchádzajúcej kapitole.

Základný metodologický problém, na ktorý pri identifikácii výsledkov a dopadov práce s mládežou narážame je totiž nielen problém „izolácie“ vplyvu organizácie, ale tiež jej „časový rozmer“. V prípade snahy o vyhodnotenie efektu narážame na dlhodobý charakter práce s mládežou. Vo všetkých organizáciách sledujeme model dlhodobého pôsobenia, nie je to záležitosť „jedného školského roka“. Participanti (hlavne zo skautingu) hovoria o celoživotnom, nekončiacom procese. Zároveň individuálne kariéry v organizáciách sú rôzne. Do organizácií prichádzajú v rôznom veku, z rôznych prostredí, s rôznou výbavou z vonkajšieho prostredia, ale i s rôznou motiváciou, či rôznou „pripravenosťou“ na program organizácie. Zároveň v organizácii trávajú rôzne dlhý čas, aktivitám sa venujú s rôznou intenzitou. Všetky tieto okolnosti však treba vnímať ako dôležité premenné, ktoré môžu ovplyvniť výsledky práce s mládežou.

„To je veľmi individuálne. ... Akože tolerantní a informovaní ľudia už často do našej organizácie prichádzajú, niektorí to nadobudnú v nej a trvá to rôzne. Ten sledovateľný progres môže trvať od dvoch debatných programov, po štyri roky. To je naozaj individuálne.“ (int, SDA)

„Závisí na intenzite. Individuálne. Závisí na motivácii. Ak je záujem a motivácia, tak skôr.“ (FG, SDA, ZA)

„My vravíme, že každý by mal dosiahnuť maximum toho svojho. A pre Róma z Jelšavy, je to iné ako pre mňa. ... On sa preskočil trikrát, ja seba len raz. Ani to nie. ... Je to relatívne, aký progres voči východiskovej pozícii spravil ten človek.“ (int 2, YMCA)

„Celý život (všetci).“ (FG, skaut, KE)

„To je koľko treba času na dobrého hokejistu.“ (FG, skaut, KE)

„Môže sa zlepšovať stále až do svojej smrti, nikdy to nekončí.“ (FG, skaut, LC)

„Dokonalosť sa nedá dosiahnuť u človeka, hotový skaut je veľmi relatívny pojem, ale ja z vlastnej skúsenosti určite neviem povedať ani také čo je dobrý a zlý, lebo každý človek je individuálny, má plusy, mínusy.“ (FG, skaut, LC)

Pokiaľ ide o diskusie, participantí zhodne hodnotili otázku potrebného času ako problematickú. Veľmi sa akcentoval individuálny rozmer zmien, ktorý sme naznačili vyššie. Čo organizácie spája, to je v tomto prípade skúsenosť tzv. **významných skúseností** so silne formatívnym či motivujúcim efektom. Takouto skúsenosťou môže byť vzdelávacia aktivita, tábor, debatný turnaj, no i účasť na jednom pravidelnom stretnutí môže mať významný rozhodujúci vplyv v individuálnom posune.

„Závisí od toho človeka, lebo človek tu je 5 rokov, a nikam sa neposunie, a potom príde zlom a zmena.“ (FG, skaut, KE)

„Najčastejšie po prvom tábore, po tom prvom tábore vidíme najviac zmeny. Ten tábor žijú skauting naplno, bez rodičov a kamarátov a tam je najviac zmien, je to individuálne, ale po tábore vidíme iné dieťa. ... Aj rodičia nám to hovoria, že po prvom tábore príde iné dieťa. Napr. umýva riad, robí úplne inak veci doma.“ (FG, skaut, LC)

„Podľa toho, čo ich chytil najviac. U mňa to bol môj slub, u každého je to iné. Mal som 12-13, ale ešte vždy to ovplyvňuje môj život.“ (FG, skaut, LC)

„Pre mňa je úžasné, že keď zoberieme deti niekam na výlet, tak oni rastú každou minútou, čo sú von z tohto mesta, z prostredia. Z môjho pohľadu to rodinné prostredie, v ktorom tie deti sú môže byť deštruktívne po všetkých stránkach, ale stále je to jeho rodina. ... A oni vyjdú von a vidia, že sa to dá aj inak.“ (int 2, YMCA)

Akosi základnou metou pozorovateľných zmien môže byť časový horizont 1 roka, kde má jednotlivec zažitý cyklus celoročných aktivít, a práve táto celosť následne vedie aj ku komplexnejšiemu efektu na individuálnej úrovni.

„Na sebe, po prvej regionálke sa mi zdalo, že už niečo viem, ale asi až po tom roku som vedel, čo to znamená tá analýza.“ (FG, SDA, ZA)

„(môj spolužiak) iný bol v triede, vystrájal, robil zle. A keď začal chodiť do centra, prešiel rok, a teraz úplne inak rozpráva. Postupne s tými zlými vecami prestával.“ (FG, YMCA)

V prípade organizácie YMCA odznel príbeh chlapca („success story“), dnes mladého muža, ktorého nazvime pre zachovanie anonymity Félix. Na tomto úspešnom príklade mladého Róma, ktorého životné šance boli veľmi limitované, vidíme význam viacerých okolností. Nie je to len dĺžka práce s ním, ale aj intenzita zapojenia a tiež tím ľudí, ktorí sa mu venovali na dennodennej báze, aby po rokoch dokázal žiť samostatný a plnohodnotný život mimo znevýhodnenej komunity, z ktorej pochádzal. Dôležité je predovšetkým uvedomiť si, že ide o intenzívnu prácu tímu, ktorá trvá niekoľko rokov, aby výsledky boli významné.

„No Félixov príklad, začali sme keď mal 15, dnes má 21 rokov. 6 rokov intenzívnej práce, kde sa mu tu venovali 4 ľudia pomerne intenzívne, konkrétne jemu, v ďalšej organizácii to boli ďalší 3 – 4 ľudia. A išlo sa od nuly, učili sme ho ako komunikovať s ľuďmi v postavení. Ako si zadeliť financie, finančnú gramotnosť. Časovému manažmentu, ... učili

sme ho ako pracovať so vzťahmi v rodine, medzi kamarátmi, pracovať s emóciami. Po 5 ročnom procese vie pracovať s financiami, vie rešpektovať nadriadených a vie správnym, nie deštruktívnym spôsobom ventilovať svoj hnev. Naučil sa vyberať si priateľov. Naučil sa rozoznávať, kedy ho niekto ťahá dole, kedy si držať odstup, kedy nie ... Učili sme ho zodpovednosti, keď niečo začnem, tak to dokončím. A toto učíme všetkých... Tam sme si uvedomili, že jeden človek potreboval 5 rokov intenzívnej starostlivosti aby sa vyhrabal z bahna situácie, v ktorej bol a 5 rokov s ním pracovalo intenzívne 8 ľudí, intenzívne to znamená na dennej báze." (int 1, YMCA)

5.9. Hodnoty a postoje mládeže

5.9.1. My a oni

Celkovo je možné na základe získaných informácií konštatovať značnú odlišnosť mladých ľudí v mládežníckych organizáciách od majoritnej populácie mládeže (svojich rovesníkov). Každá organizácia má svoju špecifickú kultúru, hodnoty a vzory správania, ktoré odlišujú jej členov od ich rovesníkov. Organizácie sú zároveň založené na princípe členstva, príslušnosti k organizácii, čo vymedzuje jej hranice oproti vonkajšiemu svetu.

Opakovane sme na základe diskusií mohli sledovať efekt „bubliny“, ktorá členov chráni, ale často ich tiež uzatvára do svojho vnútorného „bezpečného“ priestoru. Vystúpenie z tejto „bubliny“ do vonkajšieho sveta často znamená konfrontovať sa s nepochopením, nezaujmom, či dokonca výsmechom. Reakcie rovesníkov zo skúseností participantov sú rôzne, pozitívne, i negatívne, pričom prevažujú skôr pozitívne. Panuje zhoda, že participantí majú v tomto prípade zažitú skúsenosť „dvoch svetov“. Viacerí v tejto súvislosti hovoria o paralelnom svete, či bubline, do ktorej sa často „utiekajú“ pred okolitým svetom. V organizácii si vytvárajú „svoj krajší svet“, kde platia pravidlá, ale zároveň je priestor pre jednotlivca v tom, aby sa prejavil, rozvíjal, bol slobodný, nemusel sa prispôbovať obmedzujúcim normám „vonkajšieho sveta“.

„Dva svety. Vo všeobecnosti by som si želala, aby niektorý môj spolužiak debatérom bol. Lebo to nevie povedať, chýbajú mu slová. Lebo ľudia nie sú hlúpi, ale nemajú mozog taký vytrénovaný. Chýba všeobecne kritické myslenie, nevedia oddeliť informácie podstatné a ktoré nie. Neexistuje žiadny filter. A v tom debatérstve je to extrémny opak. Že debatéri strašne lavirujú na slovíčkach. Sú tam veľké nuansy v tých jeho rečiach. A sú prehnane kritickí.“ (int, SDA, BA)

„Robíme si tu náš malý krajší svet, ktorý je lepší ako vonku, snažíme si tu všetko napraviť podľa racionálnejších princípov, ktoré pri bežných partiách sú zanedbávané. Skauti keď niečo robia, tak je vždy za tým nejaká hlbšia vec. ... nejdeme len do kina, ale dáme si potom dumku.“ (FG, skaut, LC)

„Tie svety, normálny a skautský, idú paralelne vedľa seba, zažívame oba. Ten skautský je určite hlbší a najmä čo sa týka názorov a hodnôt, hodnotovo je hlbší ako bežný svetský. Na skautingu je úplná voľnosť, mozog je odviazaný.“ (FG, skaut, LC)

Medzi významné dimenzie odlišnosti potom patrí ochota k dobrovoľníctvu, sociálne ctenie, záujem o komunitu, v ktorých žijú (obec, mesto), záujem o veci „okolo nás“ a teda aj aktuálne otázky spoločenského a politického diania. Hodnotia samých seba ako významne stabilnejších, informovanejších a angažovanejších v porovnaní so svojimi rovesníkmi.

„Niektori niečo povie a idú za tým, kto je im sympatický. A potom povie niekto niečo iné. V ničom si nie sú takí istí. A aj veriaci sú niekedy takí, že sa nechajú ľahko ovplyvniť, rozhodujú sa, koho v budúcnosti pustia do svojho života. ... A my v eRku máme také hodnoty a sme spoločensko, tak tí mladí, ktorí tu prídu a majú nás ako priateľov, tak my sa im snažíme ukazovať naše hodnoty našim životom. A tak sa uistia, že tieto hodnoty sú

správne a žijú v tom svete a majú tých svojich priateľov, ktorí majú tie hodnoty a ich formujú.” (FG, eRko, BA)

„Myslím, že my sme dosť sociálni, máme zmysel pre iných, tak sa nám vytvára sociálne cítenie, takže máme zmysel pre naše mestá alebo dediny, v ktorých bývame a snažíme sa žiť pre ne. Mnoho mladých, je im jedno čo sa deje okolo. ... Je im jedno čo volia. Nemajú dobré poznatky. A my dosť sociálne cítime, nie je nám všetko ľahostajné, nie je nám všetko jedno a snažíme sa aj to okolie budovať pre všetkých.“ (FG, eRko, RK)

„(Mladí ľudia sú ...) ufrflaní, venujú sa aktivitám, že ľudia si nevedia nastaviť priority, ale robia toho veľa, veci sa im pretnú a zrazu sa vyhovávajú na jednu vec, keď nemôžu druhú.“ (FG, SDA, ZA)

„Ovplyviteľnosť, či už kultúrou, kolektívom, reklamou, televíziou.“ (FG, SDA, ZA)

Mladí dobrovoľníci z nízkoprahového centra konštatujú, že život mladých ľudí v ich komunite nie je ľahký. Je sprevádzaný mnohými problémami, ktoré vyplývajú z chudoby a nepriaznivých životných podmienok v tejto lokalite. Hovoria o beznádeji, smútku, neistote, malej podpore v rodinách, nedostatku celkovej podpory a „prijatia“. Práve obava je často najväčšia prekážka pred návštevou centra. Mladí ľudia, ktorí centrum navštevujú pravidelne a dobrovoľníci tu, „sú už niekde inde“, predovšetkým v mysle zmeny životných perspektív.

„(Mládež v Jelšave) Oni sú smutní, nedarí sa im. Ich doma ubíjajú psychicky, že to doma nedostaneš. A keď sa dostanú k práci, tak aj zlyhajú. Tým pádom končia na VPP. Skôr svoju budúcnosť vidia žena, deti, na deti budú brať peniaze, nebudú nič robiť, budú doma a tak bude. Niektorí majú deti, ženy a prácu a starajú sa, ale takých je málo. Veľa je tu aj takých, zanedbaných, radšej sú doma, ležia, pozerajú telku. Určite sa líšia už tým, čo tu chodia. (FG, YMCA)

„Ja si myslím, že niektorí z nás si myslia, že nie sú prijatí. Že nie sú prijatí a boja sa, že ktovie či ma príjmu. Keď tu prídu a zistia, tak je to v pohode.“ (FG, YMCA)

5.9.2 Práca s rôznymi spoločenskými témami v organizácii

Participantí zhodne konštatujú, že sa vo svojich organizáciách venujú aj aktuálnym spoločenským témam. U debatérov táto skutočnosť dokonca vyplýva priamo z povahy organizácie. V tejto súvislosti najviac rezonovala téma migrácie, reflektujú aj oblasť hodnotových tém, ktoré súvisia s celkovým nastavením organizácie. V SLSK participantí akcentovali „apolitický ale občiansky angažovaný“ charakter svojej organizácie. Zhodu medzi organizáciami nachádzame tiež v uvedomovaní si významu týchto tém, a práce s nimi. Mladí ľudia sa takto často dostanú k témam, ku ktorým by sa v bežnom živote nedostali.

„Ja si myslím, že sa venujeme aktuálnym témam. Aj čo sa týka migračnej krízy, tak sme sa k tomu postavili otvorene. Aj keď na Slovensku prevláda negatívny postoj, ale na druhej strane sa k tomu treba postaviť tak ako je, nie s ružovými okuliarmi.“ (FG, eRko, BA)

„Vďaka skautingu sa dostane k témam, o ktoré by sa nezaujímal, veci podané inak ako v škole napr. o filozofii. Je to inak podané.“ (FG, skaut, KE)

„Veľmi sa mi páči, že niektoré tézy človek musí porovnávať nejaké hodnoty, sloboda verzus bezpečnosť. A to ukazuje človeku, že každá hodnota ... má hodnotu. Ukazuje to bohatstvo toho poznania tých hodnôt. (FG, SDA, ZA)

Zároveň zhodne naprieč organizáciami nachádzame deklarovanie tolerancie, takmer ako kľúčovej profilovej črty mladých ľudí v organizáciách. Argumenty v prospech tohto tvrdenia sa opierajú o charakter aktivít a povahu organizácií, ale napr. i medzinárodné skúsenosti, ktoré vylučujú netolerantné postoje.

„Tým že riešime Dobrú novinu tak tým pádom u nás je to ľahšie vnímať utečeneckú tému. Väčšinou sa dobrá novina otáča na africké štáty. A tým pádom vieme pochopiť aj to čo sa deje v Iraku.“ (FG, eRko, RK)

„Je to debatérská vlastnosť je veľká tolerancia. ... lebo rozmýšľam nad dvoma stranami. Viem si ho dať do svojej tézy, čiže tá tolerancia je obrovská.“ (Int, SDA, Za)

„My sme v Lučenci viac cestovatelia, chodíme aspoň raz do roka do zahraničia, a keby tam boli nejaké zábrany, tak to by nešlo. ... U nás v skautingu, také niečo neexistuje, že by sme súdili knihu podľa obalu.“ (FG, skaut, LC)

„Máme ľudí rôzneho vierovyznania, národností a nikto to nerieši. ... Jasné, že tie deti si všimnú že niekto vyzerá inak, ako my, ale potom sa povedia pravidlá hry, a už sa všetci hrajú spolu. ... Aj deti z detských domovov, a tiež si myslím, že vychádzali veľmi dobre.“ (FG, skaut, KE)

5.9.3. Postoje k inakosti

V závere diskusie sa participantí a participantky venovali projektívnej technike, zameranej na zisťovanie tolerancie voči inakosti. Cieľom tohto zisťovania bolo práve zachytiť dopad aktivít organizácie v postojovej rovine. Vzhľadom na to, že vedúci participujúcich organizácií deklarovali toleranciu ako jednu z kľúčových vlastností, ktorá je výsledkom práce s mládežou v danom kultúrno-organizačnom kontexte. Projektívnou technikou sme teda „preverovali“, či je možné takýto dopad pozorovať v praxi.

V projektívnej technike si participantí z predloženého zoznamu mali vybrať, s kým by chceli cestovať, a s kým by rozhodne cestovať nechceli (znenie v prílohe č. 1). Následne sme sa v diskusii venovali týmto výberom, s cieľom lepšieho pochopenia procesu rozhodovania a zároveň zachytenia argumentačného spektra. V nasledujúcej tabuľke č. 1 sú uvedené pre porovnanie pozitívne výbery v jednotlivých organizáciách, ako aj sumárny prehľad. Každý mal možnosť uviesť maximálne 3 možnosti, ale mohol sa tiež rozhodnúť neuviesť žiadnu.

Tabuľka č. 1

Porovnanie pozitívnych výberov - pracovníci	eRko	SDA	Skauting	Spolu
a. Taliansky kresťanský pútnik smerujúci do Compostelly	11		4	15
b. Afričanka, ktorá predáva kožené výrobky	5	1	6	12
h. Rumunka v strednom veku s ročným dieťaťom v náručí	6		3	9
e. Nemecký hipster, ktorý vedie nezávislý spôsob života	3	1	5	9
o. Francúzsky ekologický aktivista, ktorý sa vracia z protestu proti globalizácii	4	1	2	7
p. Sýrsky utečenec žijúci v Nemecku, ktorý si bol v Rakúsku vyzdvihnúť príbuzných	3	1	3	7
c. Mladý umelec, HIV-pozitívny	2	2	3	7
i. Švajčiarsky židovský bankár	1	3	3	7
q. Slováčok pracujúci v zahraničí, ktorého práve prepustili z väzenia	4		2	6
g. Ukrajinský robotník, ktorý sa nechce vrátiť domov	3		1	4
m. Poľská prostitútky z Berlína	1	1	2	4
f. Slepy muzikant z Rakúska, ktorý neustále hrá na ťahaciu harmoniku	2		1	3
l. Futbalový fanúšik z Belfastu, očividne idúci na futbalový zápas	1		2	3
j. Dánska svojrázna feministka		1	1	2
r. Český homosexuál s dúhovou vlajkou		1	1	2
d. Róm cestujúci do Británie			1	1
n. Holandský cyklista zjavne pod vplyvom marihuany			1	1
k. Skinhead zo Švédska, ktorý je zrejme pod vplyvom alkoholu				0

Ako je zrejme z tabuľky, relatívne najviac vyhranene pôsobia voľby participantov z organizácie eRko. U ostatných organizácií sú preferencie pozorovateľne

diferencovanejšie. V celkovom skóre potom môžeme sledovať relatívne najviac frekventované voľby „talianskeho kresťanského pútnika“ a „Afričanky, ktorá predáva kožené výrobky“. Silné zastúpenie má aj „Rumunka s dieťaťom“ či „nemecký hipster.“

Jediná možnosť, ktorú si nevybral nikto, je „skinhead zo Švédska.“

Prehľad negatívnych výberov je uvedený v tabuľke č. 2. V tomto prípade sú negatívne preferencie relatívne konzistentné a to aj naprieč organizáciami, s pomerne jednoducho štruktúrovanou distribúciou. Najčastejšie odmietanou možnosťou je „Skinhead zo Švédska, ktorý je zrejme pod vplyvom alkoholu“. Celkovo bola táto odpoveď v negatívnych výberoch uvedená 25-krát. Druhým najviac odmietaným je „Holandský cyklista zjavne pod vplyvom marihuany“, ktorý bol v negatívnych voľbách uvedený 15-krát. Tretí v poradí je „Slepý muzikant z Rakúska, ktorý neustále hrá na ťahaciu harmoniku“, celkovo uvedený 13-krát.

Tabuľka č. 2

Negatívne výbery:	eRko	SDA	Skauting	Spolu
k. Skinhead zo Švédska, ktorý je zrejme pod vplyvom alkoholu	11	3	11	25
n. Holandský cyklista zjavne pod vplyvom marihuany	9	1	5	15
f. Slepý muzikant z Rakúska, ktorý neustále hrá na ťahaciu harmoniku	8	1	4	13
h. Rumunka v strednom veku s ročným dieťaťom v náručí	1	2	3	6
l. Futbalový fanúšik z Belfastu, očividne idúci na futbalový zápas	2	1	3	6
m. Poľská prostitútky z Berlína	2		3	5
q. Slovák pracujúci v zahraničí, ktorého práve prepustili z väzenia		3	1	4
j. Dánska svojrázna feministka			3	3
o. Francúzsky ekologický aktivista, ktorý sa vracia z protestu proti globalizácii	1		2	3
a. Taliansky kresťanský pútnik smerujúci do Compostelly		1	1	2
r. Český homosexuál s dúhovou vlajkou	1		1	2
b. Afričanka, ktorá predáva kožené výrobky			1	1
c. Mladý umelec, HIV-pozitívny			1	1
d. Róm cestujúci do Británie	1			1
g. Ukrajinský robotník, ktorý sa nechce vrátiť domov			1	1
i. Švajčiarsky židovský bankár			1	1
e. Nemecký hipster, ktorý vedie nezávislý spôsob života				0
p. Sýrsky utečenec žijúci v Nemecku, ktorý si bol v Rakúsku vyzdvihnúť príbuzných				0

Ak vyhodnotíme nielen frekvenciu preferencií, ale i argumentačnú rovinu uvádzanú pri voľbách, môžeme konštatovať, že vedúci z organizácií preukazujú silnú tendenciu k tolerancii a súladu s proklamovanými hodnotami organizácií.

Relatívne najvýraznejšiu konzistenciu pritom nachádzame u participantov z organizácie eRko. V ich pozitívnych preferenciách sa prejavila tak hodnotová preferencia participantov a participantiek, ako aj dimenzia solidarity, sociálneho cítenia a pomoci. V celkovom hodnotení je dôležité povedať tiež to, že opakovane, viackrát zaznelo odmietanie apriórneho „vyberania si“ iných ľudí, deklarovaný bol veľmi otvorený postoj „veď v princípe s každým sa dá“.

„Mohol by som sa s ním, ak by som hovoril taliansky, porozprávať o podobných zaujímavých témach.“; „Spoločná viera, rovnaké hodnoty, bolo by o čom rozprávať“.; „Zaslúži si miesto, s dieťaťom to má náročné.“; „Kúpila by som si kožený výrobok, aby som ju podporila.“

Veľmi podobná je situácia aj v prípade SDA. V týchto pozitívnych voľbách sa prejavila hodnotová preferencia participantov a participantiek v zmysle orientácie na poznanie, získavanie nových, autentických informácií. V celkovom hodnotení je dôležité povedať tiež to, že opakovane zaznelo odmietanie apriórneho „vyberania si“ iných ľudí.

„Pretože sú to ľudia s najrôznejšími príbehmi, ktoré sú podnetom pre skvelú diskusiu. Fascinuje ma diverzita a informácie, ktoré dokážu od ľudí dostať.“

Relatívne najmenej jednoznačná je situácia v prípade SLSK. Na základe uvádzaných pozitívnych preferencií je možné konštatovať značnú otvorenosť sociálnej a hodnotovej variabilite, indikuje to predovšetkým argumentačná rovina, v ktorej vystupuje do popredia motív záujmu o nepoznané a nezvyčajné, podobne ako v SDA. Na druhej strane v negatívnych preferenciách, hoci v celkovom porovnaní ide skôr o menšinu, zaznievajú razantné dôvody odmietania, ktoré môžu indikovať isté rezervy práve vo vzdelávaní v hodnotových otázkach (napr. feminizmus).

Zaujímavé je zistenie, v čom sa participanti až prekvapivo zhodli, a to je odmietanie alkoholu a drog. Hoci je to téma, ktorú sme vôbec nesledovali, práve pri tejto technike výrazne vystúpil do popredia ešte jeden významný moment pôsobenia práce s mládežou, ktorý sme v predchádzajúcom texte príliš nezdôrazňovali, a to je efekt prevencie tzv. sociálno-patologického správania. Odmietanie bolo síce zamerané na postoje voči iným, v diskusii však zazneli opakovane s veľkým dôrazom tvrdenia ako „ja drogy neuznávam“, „alkohol nie“ a pod.

6. Práca s mládežou z pohľadu členov organizácií

V tejto časti sa zameriame na zhrnutie zistení, ktoré sme získali od mladých ľudí z mládežníckych organizácií, ktorí sú „prijímateľmi“ práce s mládežou. V takejto čistej podobe nachádzame mladých ľudí v 2 skúmaných organizáciách. V sledovaných organizáciách ide o členov, ktorí nemajú žiadne „funkcie“, participujú na aktivitách organizácie.

6.1. Dôvody členstva

U členov sme najskôr zisťovali, **ako sa stali členmi svojich organizácií**, resp. čo ich viedlo k tomu. V oboch organizáciách stála najčastejšie na začiatku informácia od spolužiaka, nábor v škole, v menšej miere k organizácii priviedli príbuzní (súrodenci, rodičia apod.). Mladí ľudia zhodne sledovali pri rozhodovaní sa pre organizáciu naplnenie svojich záujmov vo voľnom čase, či už ide o sebarealizáciu, osobný rozvoj, alebo zážitky, dobrodružstvá, známosti alebo skúsenosti.

„Tak ja som sa o tom dozvedel vďaka tuto susedovi, lebo ten to tuto vešal na nástenku a tam bolo že debatný klub a presvedčil aj mňa aby som na to išiel.“ (FG, SDA, ZA)

„Keď som prišiel na strednú školu, náš pán učiteľ slovenčiny nám dal ponuku, že kto by mal chuť sa zapojiť do debatovania, tak že je to zaujímavá činnosť.“ (FG, SDA, ZA)

„Tak mňa k tomu inšpirovala moja spolužiačka, ona tam chodila o rok dlhšie ako ja, na tú debatu ale ešte nechodila na turnaje. Ale už sme tam potom chodili aj s chalanmi. A mňa zaujalo to, že nejak sa zlepšovať, nejak prejav ústny, nejaká argumentácia, že sa naučím niečo nové, že budem mať lepší prehľad všeobecný.“ (FG, SDA, ZA)

„Cez staršieho brata a bratranca.“ (FG, skaut, KE)

„Moji bratia chodili na skauting.“ (FG, skaut, KE)

„Vďaka náboru na ZŠ.“ (FG, skaut, LC)

„Prišiel som s kamarátmi.“ (FG, skaut, LC)

6.2. Chápanie práce s mládežou podľa členov

Pri vymedzení povahy a obsahu práce s mládežou v týchto 2 organizáciách nachádzame odlišnosti, ktoré korešpondujú s odlišným charakterom organizácií.

Skauti akcentovali viac charakter činností vedúcich k všestrannému rozvoju človeka. Participanti hovorili v tejto súvislostiach o interných postupoch a metodikách ako napr. stupne napredovania, odborky a výzvy, ktoré umožňujú konštruovať individuálny plán rozvoja na základe individuálnych potrieb a preferencií podľa vekových kategórií. Hlavne u menších detí sa zdôrazňuje aspekt hry a zábavy, u starších viac orientácia na výchovu „dobrého človeka a aktívneho občana“. V Lučenci v kontexte tejto diskusie najviac rezonoval prvok hry a to aj vo vzťahu k starším.

„Poučka z lesnej školy: Skauting je hnutie, ktoré vedie k všestrannému rozvoju jedinca. Tam sú potom vymenované aj tie oblasti. ... Máme stupne napredovania. A v rámci tých stupňov sú 3 základné, ten Nováčik, tam sa deti učia základné veci o skautingu, Neznáma krajina, osobné pre skauta, rozvíja sa v rôznych oblastiach ako vytrvalosť, kreativita a potom je Stúpanie na vrchol a tam sú také výzvy, musí sa viac prekonávať.“ (FG, skaut, KE)

„Potom máte rôzne odborky a výzvy, ... a tie výzvy sú rôzne, kde prekračuje sám seba. ... Odborka je príležitosť ukázať, myslené tým spôsobom, že sa chcem v niečom zdokonaľiť v niečom napríklad v plávaní. Posunúť ho v tej zručnosti ďalej.“ (FG, skaut, KE)

„Niektorí robia program pre celý oddiel, niektorí pre družinku, podľa toho akú majú funkciu. Pre koho. ... Ideme sa hrať. Vedúci sa hrajú najviac.“ (FG, skaut, LC)

Debatéri prácu vedúceho klubu charakterizujú pojmami ako „zodpovednosť“, „administratívne povinnosti“, „odbornú erudovanosť“, schopnosť motivovať mladých ľudí, schopnosť robiť to zábavnou formou a zároveň viesť k vzdelávaniu členov. Nie nepodstatnou charakteristikou vedúceho podľa členov je, že je pre svojich členov oporou, je to človek, na ktorého sa dá spoľahnúť, a ktorý vie pomôcť. Viacerí reflektujú časovú „náročnosť“ tejto činnosti.

„Tak podľa mňa je to pozícia, ktorá je zodpovedná. Teda v mojich očiach vedúci klubu, ... takí veľkí bratia. Samozrejme že nielen papiernickú činnosť. ... My sme boli tím, ktorý neriešil len to, ako debata funguje, ale nás pomocou debaty na tých tímových stretnutiach, vtiahli do rôznych problematik, ktoré sa dejú vo svete.“ (FG, SDA, ZA)

„Tak napríklad u nás sa tí chalani snažia nám to zaujímavo podávať tie tézy, celkovo sa nám snažia podávať také tie najkontroverznejšie tézy, nech sa pritom fakt zabavíme a nech sa pritom aj niečo naučíme aj nech získame nejaké vedomosti. V ... to prebieha tak, že je za tým veľa zodpovednosti a aj prípravy na každé stretnutie.“ (FG, SDA, ZA)

„Tak ja si myslím, že tomu musia venovať dosť veľa času. Myslím si, že nielen prípravy ale aj veľa času ale aj príprava takých vecí, čo si môžu vyskúšať sami medzi sebou.“ (FG, SDA, ZA)

6.3. Odlišnosť od iných prostredí

Členovia dokázali veľmi rázne a zároveň veľmi presne, často aj spontánne pomenovávať rozdielnosť prostredia organizácie od systému formálneho vzdelávania, teda školy, ale aj iných voľnočasových aktivít, ako sú rôzne krúžky apod.

V tejto súvislosti sú akcentované zo strany členov výrazne hlavne princípy rovnosti SLSK, ktoré odlišujú organizáciu od školy a krúžkov na bazálnej úrovni. Vypovedajú o odlišnom charaktere vzťahov medzi vedúcimi a členmi, ktorý je postavený na princípe rovnosti („bratstva“). Ďalšou rovinou je nepochybne spôsob učenia sa, prevažne na vlastných skúsenostiach. Zároveň viacerí zdôrazňujú, že skauting je pre všetkých a zároveň inkluzívny (posilňuje slabších). Emotívne najsilnejšie bolo vyjadrenie, že skauting je viac ako škola, či krúžok, je to **životný štýl**, spôsob nasmerovania individuálnej existencie, ktorá sa prejaví vo všetkých oblastiach jeho života, teda aj v tom, ako bude pôsobiť v škole, ako sa bude správať medzi rovesníkmi, ako si bude plniť svoje povinnosti a venovať sa ďalšiemu rozvoju prostredníctvom špecifických záujmových krúžkov apod.

U debatérov – členov až takú razantnú reflexiu vlastnej odlišnosti nenachádzame. Aj u nich je konštatovaná istá miera odlišnosti, stretávajú sa s rôznymi reakciami, no po vysvetlení a pochopení povahy debaty sa stretávajú skôr s pozitívnymi reakciami. Často sa stávajú „hovorcami“ triedy voči učiteľom, oni sú posielaní za triedu, keď treba niečo „vybaviť“.

„Tým, že v školských kluboch je jeden, kto je vedúci a toho všetci poslúchajú. Ale tu sme si vedúci sami sebe. Je to tu voľnejšie.“ (FG, skaut, LC)

„A ešte čím sme iní, tak určite učenie sa činnosťou. Praktizujeme vo veľkej miere.“ (FG, skaut, KE)

„Nemáme takú, napr. v škole sú menej a viac šikovné deti, deti ktoré sú viac a menej obľúbené. U nás je to stále tak, že aj keď je niekto utiahnutý, tak sa s ním snažíme komunikovať. Nie že „ona je taká tichá, tak ju neriešim“. Snažíme sa ich vtiahnuť, nie že prečo to nevieš, veď už pred 3 týždňami si to mala vedieť, ale naopak „nevadí, tak nabudúce“. Ale aj keď to nebudeš vedieť ani na budúce, to neznamená, že nemôžeš chodiť na skauting.“ (FG, skaut, KE)

„Tu nikto nie je utláčaný za to, že je iný.“ (FG, skaut, KE)

„Skauting nie je krúžok ako hudobná, kde prídeš na hodinu. Skauting je viac, životný štýl. Je to taká cesta.“ (FG, skaut, LC)

6.4. Prínos organizácie pre členov

Význam, resp. prínos organizácie pre členov je možné identifikovať na základe výpovedí participantov na viacerých úrovniach. V prvom rade je to sociálna rovina, množstvo priateľov, známych, spoločné dobrodružstvá a neopakovateľné a neprenosné zážitky. Tento rozmer zhodne nachádzame v oboch typoch organizácie.

„Kamarátov, zážitky.“ (FG, skaut, KE)

„A prišiel by som o veľkú časť svojho stredoškolského života.“ (FG, SDA, ZA)

„Ľudia, strašne veľa ľudí som spoznala. A myslím, že mnohí boli moje vzory. Tak ľudsky, alebo kapacitne, lebo sú to veľmi vzdelaní ľudia.“ (FG, SDA, ZA)

Ďalšie menované pozitívne efekty už súvisia so špecifickým charakterom danej organizácie. Svoj význam má organizácia pre členov aj v preventívnom význame, hlavne pokiaľ ide o sociálno-patologické správanie mladých ľudí („podľahnutie zlému vplyvu“). Organizácia poskytuje priestor na sebarealizáciu, možnosť zažívať alternatívu k mestskému životu v spätosti s prírodou apod.. Tieto aspekty uvádzali hlavne skauti. Na druhej strane debatéri identifikovali prínos predovšetkým v rovine vlastného intelektuálneho rozvoja, schopnosti pracovať s informáciami, argumentačné zručnosti či až intelektuálna odvaha.

„Rozširovanie zážitkov na druhých ľudí.“ (FG, skaut, LC)

„Je veľa mladých veľmi ovplyviteľných v tom veku, keď sa formuje osobnosť, od 10 do 16 a keď sa dieťa dostane do blbého kolektívu, že rodičia nemajú naňho vplyv, tak sa dostane do zlej spoločnosti, ale keď chodí na skauting, tak má tam nejakú stopku, že toto sa nerobí, moja morálka mi to nedovolí.“ (FG, skaut, KE)

„Tak stratili by sme priestor, kde sa môžeme vzdelávať. ... A keby neexistovala SDA, tak nemám príležitosť, nemám sa kde inde v tomto smere vzdelávať.“ (FG, SDA, ZA)

„Ja by som ešte dodal, že to o dosť zlepšilo moje argumentačné zázemie v tom aby som sa obhájl.“ (FG, SDA, ZA)

„Nebáť sa vyjadriť svoju myšlienku. Vedieť ako na to. A pre mňa aj nebáť sa hovoriť.“ (FG, SDA, ZA)

„A ako obhájiť ten svoj názor a ako predať ten svoj názor. Aj keď možno spoločnosť chce počuť niečo iné. Dala mi SDA takú možnosť utvoriť si názor na vec a aj nesúhlasiť. A naučiť sa to vysloviť tak, aby to nevyznelo nevhodne, a zároveň nikoho neuraziť.“ (FG, SDA, ZA)

„Že sa tam naučí, nielen, že ten môj argument je správny. Pretože ja som do toho tiež išiel s tým, že moje argumenty sú najsilnejšie. No tak tam sa naučí človek, že to nie je vždycky pravda (smiech).“ (FG, SDA, ZA)

6.5. Prekážky práce s mládežou

Napriek odlišnosti organizácií, ktorá sa prejavuje predovšetkým v snahe zachytiť povahu práce s mládežou, dokážeme nájsť aj také oblasti pôsobenia týchto organizácií, v ktorých sa členovia zhodujú.

Pri identifikovaní prekážok tak skauti ako aj debatéri zhodne verbalizovali potrebu väčšej propagácie, popularizácie organizácie, zlepšenie jej dobrého mena, zvýšenie jej dôveryhodnosti ako kľúčovej podmienky ďalších možností rozvoja a rastu organizácie.

„Viac ľudí v našom oddieli. ... Možno verejnú mienku, lebo často sú mylné predstavy o tom, čo skauting je (článok v časopise týždeň).“ (FG, skaut, KE)

„Meno skautingu nemáme zlé, ale nemyslím si, že sa nám nedôveruje. Skôr v zastupovaní sa pred verejnosťou nás neberú vážne sponzori ako partnerov. Sme mládežnícka dobrovoľnícka organizácia, to neznie ako dôveryhodný partner. V rámci Košíc máme dobré meno, ale v rámci Slovenska to nie je vždy tak.“ (FG, skaut, KE)

„Viac. Stále viac, viac, viac všetkého. Nie preto, že ... keď sa všetko znásobí, tak ten efekt bude ešte väčší. To neznamená, aby bol turnaj každý mesiac, ale za mňa SDAčka už teraz je super. Ale každé zvýšenie propagácie, môže pritiahnúť viac ľudí, viac ľudí sa rovná viac názorov. A okrem toho že budeme viac počúvať iných ľudí, viac kamarátov, do toho viacej aktivít, ktoré sa budú môcť organizovať. A proste celý ten znásobovací efekt samozrejme.“ (FG, SDA, ZA)

„Viem ako sa SDA snaží, ale aby tá debata a celkovo SDAčka nebola nejaká subkultúra, aby to proste bolo niečo, čo sa robí na základných a stredných školách, ale aby ľudia o tom vedeli, že sa to robí. Že je to rovnako ako športová disciplína.“ (FG, SDA, ZA)

V oboch organizáciách členovia volajú aj po zlepšení systémových podmienok, predovšetkým pokiaľ ide o finančnú (ale i nefinančnú) podporu mládežníckych organizácií a ich prevažne dobrovoľníckej činnosti (viac financií, podpora mesta).

6.6. Metódy práce s mládežou

Tak ako pri obsahu práce s mládežou, aj pri reflektovaní metód sa členovia organizácií navzájom odlišujú. V oboch prípadoch však rezonuje nadšenie a entuziazmus, členovia spontánne menujú situácie, ktoré hodnotia ako najobľúbenejšie. Zatiaľ čo skauti vyzdvihujú prvok dobrodružstva, u debatérov je centrálnym prvkom debata.

Participantí a participantky v oboch skupinách v kontexte diskusie o metódach a aktivitách v organizácii, vyzdvihujú momenty zábavy, dobrodružstva, spontánnosti. V oboch organizáciách pritom vieme identifikovať spoločné prvky: hra a zábava, tieto dodávajú aktivitám tú „správnu“ atmosféru.

V oboch organizáciách nachádzame tzv. „highlight“ situácie, skauti hovoria o letných táboroch, debatéri o debatných turnajoch. Hodnotenia zážitkov, ktoré tieto eventy sprevádzajú sú plné pozitívnych emócií. Hovorí sa až o „epických“ zážitkoch.

„Tak pre mňa sú to práve tie regionálne turnaje. A keďže mám rád hry, tak (smiech) úplne špičkové je, keď sa stanú situácie, ktoré sú vyslovene epické. Ale vždy v každej debate prídu nejaké momenty, ktoré sú nezabudnuteľné.“ (FG, SDA, ZA)

„Keď sa to kumuluje keď sa máme pripraviť na debatu a my máme 30 minút, aby sme si osvojili tézu a niekedy sme až také zúfalé, že naozaj nevieme čo, že až sa smežeme. A práve v tom momente nám dôjde najlepší nápad. A potom s tým dokážeme vyhrať. To sú úplne také zážitky, že z toho zúfalstva fakt dokážeme niečo vytvoriť. A potom ešte keď ideme cestou domov z turnaja, a vlastne tam vidieť tie názory, tú škálu, všetko na čo sme sa pýtali. A potom ako my sa postavíme k tomu názoru na záver.“ (FG, SDA, ZA)

„Na táboroch sa dejú také neplánované veci, ako napr. v noci zhodí hangár vietor, na jednej strane je to strašne zlé, lebo robota niekoľko hodín v keli, ale keď je nás málo, a my sme to išli dvíhať a zdalo sa mi to nereálne a postavili sme ho a bolo to waw, aj keď sme tam samé slabé dievčatá a len pár chlapcov.“ (FG, skaut, KE)

„Najlepšie veci sú tie, keď si poviem, že toto naozaj nikde inde nezažijem. ... Alebo momenty, keď sa zdá že všetko je celé zlé, a o pár hodín je to sranda a smejem sa.“ (FG, skaut, KE)

6.7. Nadobudnuté znalosti a zručnosti z pohľadu členov

Zaujímala nás tiež sebareflexia participantov a participantiek z hľadiska **znalostí a zručností, ktoré nadobudli v organizácii**. V tomto smere hlavne participanti, ktorí sú v skautingu od detstva, konštatujú problém v pomenovaní toho, čo sa v organizácii naučili, resp. v čom ich organizácia zmenila. Organizácia a život v nej je pre nich súčasťou života, od detstva sú „vychovávaní“ skautingom.

„Ťažko porovnať, od malička ak tu niekto chodí, tak skauting ho vychováva.“ (FG, skaut, KE)

Keď sme sa v ďalšej diskusii snažili diferencovať ich od rovesníkov mimo organizácie, na povrch vyplávali tak atribúty vypovedajúce o **jemných zručnostiach** (soft skills) ako komunikačné zručnosti, manažérske zručnosti, schopnosť práce s ľuďmi, schopnosť zvládať krízové situácie. V osobnostnej rovine zasa ide o pomenovanie atribútov, ktoré sme vyššie označili ako **charakterové vlastnosti** (zodpovednosť, odolnosť, schopnosť dodržať slovo). V **hodnotovej rovine** môžeme sledovať hlavne oslobodenie od súčasnej technickej vyspelosti.

„Vidím aj zákulisie práce iných, ako zorganizovať iných, alebo že na hodinu sa treba pripraviť, že práca s ľuďmi je ťažká a na tom si uvedomí aj vlastné chyby aj chyby iných. Vidí do zákulisia práce s ľuďmi.“ (FG, skaut, KE)

„Mňa to zmenilo, prišla som neskôr, trochu viac viem komunikovať s ľuďmi, niečo dohodnúť. Tým že som bola radkyňa, tak organizovať veci, zodpovednosť. Bratia boli v šoku, keď som po tábore doma začala rúbať drevo. ... bolo to také (posilnenie).“ (FG, skaut, KE)

„Moji spolužiaci šli vonku v piatok večer, tak som šla s nimi, a boli pod parou a pila som kofolu a mala som brzdu, že mamka ma pustila a nemôžem teraz prísť domov opitá. Niekedy morálne, alebo svedomie, zodpovednosť mi to nedalo. To ma naučil skauting.“ (FG, skaut, KE)

U debatérov je situácia pochopiteľne opäť posunutá smerom k hlavnej aktivite organizácie – debate. Z hľadiska **znalostí a zručností, ktoré nadobudli debatou**, je potom možné sledovať **intelektuálny rozvoj** (spôsob uvažovania o veciach, tvorba vlastných názorov, príprava argumentácie) ale aj v spôsobe vnímania okolitého sveta. V tomto prípade hovoria o akomsi „vystúpení z vlastnej kocky“. Viackrát sa vo vyjadreniach objavuje tiež formulácia nárastu tzv. „názorového sebavedomia“. Celkovo konštatujú u seba vo veľkej miere tiež rozvoj všeobecného prehľadu. Z **mäkkých zručností** vyzdvihujú predovšetkým rozvoj argumentačných a prezentačných zručností, ktorý je možné spájať práve s debatou.

„Ja by som povedal, že ma naučila debata myslieť. ... Spájať si nejaké udalosti, ktoré sa dejú a ich aj vyhodnotiť s nejakým záberom. Myslím, že práve toto ma SDA alebo debata naučila. Iným spôsobom vedieť vyjadriť veci, ktoré sa okolo dejú.“ (FG, SDA, ZA)

„No môj pohľad na svet tým že sme vstúpili do SDA sa absolútne zmenil, vieme, že len jeden pohľad je jednosmerný, že sa treba na to pozrieť z každého uhla a treba zisťovať rôzne zdroje a naozaj pátrať po pravde.“ (FG, SDA, ZA)

„Cítim tam práve to, že sa tak vyvinuli moje argumentačné schopnosti, ale zároveň to nie je také, že by som sa s nimi (učiteľmi) hádala, alebo že by som bola nezdvorilá, ale práve že diskusiou, tým slušným spôsobom sa dokážem vyjadrovať. A presadiť si svoj názor. V tomto ma jednoznačne posunula debata dopredu. (FG, SDA, ZA)

„Jednoducho nemám problém postaviť sa pred spolužiakov a prezentovať prezentáciu, a na našej škole ich je neúrekom. Nerobí mi to problém.“ (FG, SDA, ZA)

„Ja by som dala možno také názorové sebavedomie by som to nazvala, lebo už aj vidím, že keď je jedna skupina ľudí a ja stojím proti nim, tak ja viem, že to že ich je veľa neznamená, že majú pravdu. Tak sa nebojím povedať to, čo považujem za správne.“ (FG, SDA, ZA)

6.8. Sociálne benefity

Čo sa týka zmien subjektívne zaznamenaných v rovine sociálneho života, v tomto prípade členovia a členky debatných klubov hovoria najčastejšie o tom, že to prispelo k budovaniu tzv. „sociálneho kapitálu“: noví kamaráti, priateľstvá, vzťahy založené na porozumení, podpore a prijatí. Menej často sa ešte hovorilo o zmene sociálneho statusu. S členstvom v debatnom klube sa hlavne v prípade úspechov spája aj istá prestíž, opakovane zaznelo, že participanti a participantky v tomto smere pocítili dôsledky tohto statusu, väčšinou v pozitívnom zmysle (zapojenie do aktivít školy). Jedenkrát zaznelo, že debata predstavuje zmysluplne trávený voľný čas.

V skautingu v tomto smere výrazne rezonoval efekt „pozitívneho“ trávenia voľného času v organizácii v zmysle vytvorenia dobrých návykov, posilnenia pri odolávaní negatívnym „nástrahám“ rovesníckeho prostredia (napr. alkohol, cigarety, drogy apod.)

- Rozšírenie siete sociálnych vzťahov

„Ja tiež vidím v tom také tri veci. Že jedna že tým, že sme chodili na turnaje, tak sme sa spoznali v rámci školy medzi ročníkmi. Čo sa mi páči, že tie vzťahy na škole fungujú len medzi spolužiakmi, ale že sme sa proste skamarátili. Potom presne to, ako chodíme na tie turnaje s tým tímom ako spolužiaci. Ten môj tím, s ktorým som chodila, tá debata nám posilnila vzťahy o niečo viac. To bol proste taký zážitok, ktorý nás tak veľmi zbližil. A potom tá tretia vec sú tí ľudia z SDAčky, s ktorými som sa stretávala, či už keď som debatovala, alebo som chodila rozhodovať. A všetky tie akcie alebo semináre, ktoré sme spolu zažili. Tak tie nás veľmi zbližili a takto som si v SDAčke našla aj veľmi dobrých kamarátov. Si neviem predstaviť, že by som ich nepoznala teraz.“ (FG, SDA, ZA)

„Spoznal som, aspoň ja určite takých ľudí, takých hlbavejších, ktorí viac rozmýšľajú a tak. Takže určite som spoznal vďaka tomu veľa ľudí. (FG, SDA, BA)

- Sociálny status, zmena postavenia na škole

„Debata sama o sebe je taká asociácia, ktorá ľudí spája a spojila nás aj na škole. ... Keď ste členom nejakej skupiny, tak vám to dáva nejaký sociálny status a akože ste jej členom a nejako Vás to okolie vidí a nejako vy vnímate ich a oni Vás. A myslím, že to je asi taký najvyšší prínos.“ (FG, SDA, ZA)

„Mne debata zmenila zázemie alebo vzťahy hlavne čo sa týka školy. Pretože to bol taký spúšťač strašne veľa vecí v mojom živote. Že videli v škole, že máme úspech s debatou, tak potom nás oslovovali aj v milión takých bočných veciach, ako boli exhibičné debaty. ... A potom nás posielali do projektov a potom sme robili jeden veľký projekt, kde sme uplatňovali tie skúsenosti z debaty. Takže my sme mali na škole obrovskú podporu a obrovské zázemie.“ (FG, SDA, ZA)

- Zmysluplne trávený voľný čas

„Tak ja mám možno menej voľného času, lebo všetok voľný čas, ktorý som mal, som nejak preflákal, a teraz ho už nepreflákam. A čo sa týka nejakých vzťahov, tak rozhodne poznám viac ľudí, viac ľudí, ktorí majú podobné záľuby ako ja v tej debate, a inak trávim čas s ľuďmi, ktorých som spoznal pri inej príležitosti ako pri debate.“ (FG, SDA, ZA)

- **Zodpovedné správanie SLSK**

„Moji spolužiaci šli vonku v piatok večer, tak som šla s nimi, a boli pod parou a pila som kofolu a mala som brzdu, že mamka ma pustila a nemôžem teraz prísť domov opitá. Niekedy morálne, alebo svedomie, zodpovednosť mi to nedalo. To ma naučil skauting.“ (FG, skaut, KE)

„Vidno na nováčikoch hlavne v staršom veku, že prestal som narábať, menej fajčím. Aj povedia, že sa zlepšili v takých veciach, že si nemysleli.“ (FG, skaut, KE)

„Keď prídem aj do zlého prostredia, mám hranice, svedomie, toto už nerob.“ (FG, skaut, KE)

6.9. Časový rozmer osobnostných zmien

Vo výskume sme sledovali aj časovú dimenziu zmien, či už na osobnostnej alebo na sociálnej úrovni. V tomto prípade bolo zaujímavé sledovať sebareflexiu participantov a participantiek. Opäť, podobne ako pri vedúcich (kap. 4.8) je možné konštatovať, že ide o vysoko individuálnu záležitosť. Prítomné sú tu „významné situácie“, ktoré majú rozhodujúci motivačný alebo formačný efekt (tábor, sľub, debatný turnaj, prvé víťazstvo na turnaji). Niektorí hovoria o uvedomení si zmien **pomerne rýchlo**. Zároveň sa však všetci zhodujú, že ide o nekončiaci nepretržitý proces, v ktorom je navyše priestor pre individuálne preferencie a voľby (rozhodnutie pre odborky, výzvy apod.). Debatéri v tejto súvislosti reflektovali **časový horizont** jedného roka (**efekt debatného roka**), ako rozhodujúceho obdobia pre zaznamenanie významných zmien na individuálnej úrovni. V diskusii sa objavilo aj konštatovanie potreby zohľadnenia **intenzity**, akou sa jednotlivec činnosti venuje.

„To je veľmi individuálne. Je to proces, stále sa meníme ďalej a ďalej.“ (FG, skaut, KE)

„Veľa sa zmení, keď sa človek dostane z pozície člena do pozície radcu, že sa už musí starať o iných a začne vidieť a chápať to pozadie.“ (FG, skaut, KE)

„A väčšinou aj po sľube, alebo tesne pred sľubom, asi oboje.“ (FG, skaut, KE)

„Sľub je vtedy, keď je človek „zrelý“. Že sa zmenil. Nikdy nie sme dokonalí, ale že vidno na človeku tú zmenu, že je lepším človekom.“ (FG, skaut, KE)

„Človek sa môže aj po pár mesiacoch zmeniť. ... Závisí na človeku.“ (FG, skaut, LC)

„Po prvom turnaji ja už som bola taká naladená na to debatovanie, že keď som sa vrátila z turnaja, tak ja som chcela na všetko debatovať. Tak skrátka do všetkého by som sa zahryzla. Potom som sa upokojila.“ (FG, SDA, ZA)

„Tak asi rok. Tak keď som začal debatovať, na jeseň, tak ako turnaje išli, tak to postupovalo. A bol tam nejaký progres, ale nie nejaký zjavný. A boli tam určite nejaké drobné zmeny pre nás. ... A keď sme sa vrátili na jeseň, tak zrazu ako keby som videl ten rozdiel medzi minulým rokom a tým, čo bolo teraz. Čiže keď sme išli debatovať, a zrazu nebolo to tak chaotické a keď som išiel rečniť, tak vôbec som sa netriasol. ... A potom som si uvedomil taký ten posun z ničoho na niečo. Tak to bol asi rok.“ (FG, SDA, ZA)

Podľa mňa to je to také postupné. Ja mám ešte stále pocit, že ešte stále sa učím nové veci.“ (FG, SDA, BA)

„Ja si myslím, že to závisí od toho, koľko času do toho človek investuje.“ (FG, SDA, ZA)

6.10. Hodnoty a postoje mladých ľudí

6.10.1. My a oni

Aj členovia reflektujú svoju odlišnosť od rovesníkov, hoci možno s menšou razanciou ako je to u vedúcich. Pri tejto téme bolo konštatované, že mladí rozhodne netvorí jednoliatu skupinu. Pokiaľ ide o identifikovanie dimenzií odlišnosti, táto opäť korešponduje so špecifickým charakterom organizácií. Odlišnosť je pritom konštatovaná hlavne v hodnotovej oblasti, ale tiež v spôsobe trávenia voľného času, či už vyššie spomenutými zručnosťami. Debatéri vo väčšej miere akcentujú vyššiu mieru tolerancie vo vlastných radoch oproti majorite mladých ľudí, a tiež vyššiu motivovanosť, ambicióznosť a aktivitu.

„Ja sa osobne cítim dosť iný od spolužiakov. ... Tie situácie, ktoré prináša život v triede vnímam inak, niekedy triezvejšie. Skauting ma naučil riešiť konflikty, vychádzať s ľuďmi, manažérske zručnosti, práca s ľuďmi. Ťažko chytiť, ako to zo mňa urobilo sociálneho tvora.“ (FG, skaut, KE)

„Sme menej hanbliví. ... Sme viac otvorení nápadom. ... Zážitky.“ (FG, skaut, LC)

„Sme viac aktívni, nie leniví.“ (FG, skaut, LC)

„Viem, že taká klasická mládež v mojom okolí sú veľmi ambiciózni ľudia, ktorí sa snažia a často sú arogantní a tá arogantnosť mi príde, že sa možno dá aplikovať na všetkých z (mojej generácie). Často sú ľudia veľmi leniví, v mojej vekovej skupine. S tým sa stretávam, keď sa snažím čokoľvek urobiť.“ (FG, skaut, BA)

6.10.2 Postoje k inakosti

Rovnako ako u vedúcich, aj u členov sme sledovali dopady práce s mládežou prostredníctvom zisťovania postojov k odlišnosti/ inakosti. V závere diskusie sa účastníci a účastníčky venovali projektívnej technike, zameranej na zisťovanie tolerancie voči inakosti. Projektívnou technikou sme teda „preverovali“, či je možné takýto dopad pozorovať v praxi.

V projektívnej technike si z predloženého zoznamu účastníci mali vybrať, s kým by chceli cestovať, a s kým by rozhodne cestovať nechceli (znenie v prílohe č.1). Následne sme sa v diskusii venovali týmto výberom, s cieľom lepšieho pochopenia procesu rozhodovania. V tabuľke č. 3 a v tabuľke č. 4 sú uvedené pre porovnanie pozitívne výbery ako aj negatívne výbery, ktoré účastníci a účastníčky označili v záznamových hárkoch. Každý mal možnosť uviesť maximálne 3 možnosti, ale mohol sa tiež rozhodnúť neuviest žiadnu. Zároveň uvádzali slovné odôvodnenie svojej pozitívnej alebo negatívnej voľby. O dôvodoch výberu alebo odmietnutia sme následne s účastníkmi diskutovali.

V tomto prípade boli pozitívne voľby pomerne heterogénne a to v oboch členských skupinách. Najčastejšou **pozitívnu voľbou** bol „nemecký hipster“ (9 volieb), „švajčiarsky židovský bankár“ (8 volieb) „francúzsky ekologický aktivista“ (7 volieb), či „sýrsky utečenec“ (7 volieb). Ani raz nebol uvedený medzi pozitívnymi voľbami Róm a Skinhead.

Tabuľka č. 3

Pozitívne výbery:	SDA	Skauting	Spolu
e. Nemecký hipster, ktorý vedie nezávislý spôsob života	3	6	9
i. Švajčiarsky židovský bankár	5	3	8
o. Francúzsky ekologický aktivista, ktorý sa vracia z protestu proti globalizácii	6	1	7
p. Sýrsky utečenec žijúci v Nemecku, ktorý si bol v Rakúsku vyzdvihnúť príbuzných	4	3	7
a. Taliansky kresťanský pútnik smerujúci do Compostelly	5	1	6
g. Ukrajinský robotník, ktorý sa nechce vrátiť domov	2	4	6
q. Slovák pracujúci v zahraničí, ktorého práve prepustili z väzenia	3	3	6
c. Mladý umelec, HIV-pozitívny	3	2	5
j. Dánska svojrázna feministka	3	2	5
r. Český homosexuál s dúhovou vlajkou	2	2	4
f. Slepý muzikant z Rakúska, ktorý neustále hrá na ťahaciu harmoniku		3	3
h. Rumunka v strednom veku s ročným dieťaťom v náručí	1	2	3
n. Holandský cyklista zjavne pod vplyvom marihuany	1	2	3
b. Afričanka, ktorá predáva kožené výrobky	0	2	2
m. Poľská prostitútko z Berlína	1	1	2
l. Futbalový fanúšik z Belfastu, očividne idúci na futbalový zápas		1	1
d. Róm cestujúci do Británie			
k. Skinhead zo Švédska, ktorý je zrejme pod vplyvom alkoholu			

Prehľad negatívnych výberov je uvedený v tabuľke č. 4. V tomto prípade je rozptyl odpovedí viditeľne menší ako pri pozitívnych voľbách. Zároveň medzi participantmi zaznamenávame aj istú názorovú zhodu v tom, koho „odmietajú“ a prečo, aj vo frekvencii odpovedí je pozorovateľná istá miera zhody. V tomto prípade je najčastejšie uvádzanou voľbou „skinhead zo Švédska pod vplyvom alkoholu“ (celkovo 17 volieb). Na druhom mieste sa umiestnila možnosť „slepý muzikant z Rakúska“ s celkovo 13 voľbami. „Holandský cyklista pod vplyvom marihuany“ zaznamenal 8 volieb.

Tabuľka č. 4

Negatívne výbery:	SDA	Skauting	Spolu
k. Skinhead zo Švédska, ktorý je zrejme pod vplyvom alkoholu	9	8	17
f. Slepý muzikant z Rakúska, ktorý neustále hrá na ťahaciu harmoniku	7	6	13
n. Holandský cyklista zjavne pod vplyvom marihuany	4	4	8
h. Rumunka v strednom veku s ročným dieťaťom v náručí	4	2	6
b. Afričanka, ktorá predáva kožené výrobky	2	3	5
a. Taliansky kresťanský pútnik smerujúci do Compostelly	1	3	4
j. Dánska svojrázna feministka	2	2	4
l. Futbalový fanúšik z Belfastu, očividne idúci na futbalový zápas	1	3	4
q. Slovák pracujúci v zahraničí, ktorého práve prepustili z väzenia	1	1	2
d. Róm cestujúci do Británie	1		1
g. Ukrajinský robotník, ktorý sa nechce vrátiť domov	1		1
i. Švajčiarsky židovský bankár		1	1
m. Poľská prostitútko z Berlína		1	1
p. Sýrsky utečenec žijúci v Nemecku, ktorý si bol v Rakúsku vyzdvihnúť príbuzných		1	1
c. Mladý umelec, HIV-pozitívny			0
e. Nemecký hipster, ktorý vedie nezávislý spôsob života			0
o. Francúzsky ekologický aktivista, ktorý sa vracia z protestu proti globalizácii			0
r. Český homosexuál s dúhovou vlajkou			0

Celkovo je možné konštatovať, že v oboch členských fokusových skupinách sledujeme značnú mieru konzistentnosti s charakterom a kľúčovými aktivitami domovských mládežníckych organizácií. Otvorenosť voči novým informáciám priamo zo zdroja, v argumentoch pozitívnych preferencií prevažujú motívy záujmu.

V oboch organizáciách predstavuje tolerancia jednu z významných hodnôt. V prípade SDA možno konštatovať, že postoje, ktoré by boli prejavom netolerancie sme nezaznamenali. Len jednotlivo sme zaznamenali argumentáciu založenú na motívoch „nemožnosti výberu“, alebo to nesúvisí s „mojimi hodnotami“.

V prípade mladých skautov je situácia menej jednoznačná. V tomto prípade je možné situáciu vysvetliť menším záujmom o hodnotové otázky. V tejto skupine sme sa stretli jednotlivo s razantným odmietaním rozhovorov a aktivít venovaných spoločenským témam. Participant v tomto prípade argumentoval „apolitickosťou organizácie“.

Tak ako u vedúcich, aj u členov nastáva významná zhoda v odmietaní alkoholu a drog, čo sa prejavilo aj v zhode v najčastejšie uvádzaných negatívnych preferenciách, ako aj v následnej diskusii o argumentoch.

7. Zhrnutie výskumných zistení

Realizovaný kvalitatívny výskum nám umožnil pokryť pomerne detailnými informáciami tematické oblasti, ktoré sme si stanovili. Pri komparatívnej perspektíve sa ako informačne bohatšie javia vyjadrenia vedúcich. Vysvetľujeme si to tým, že ide o ľudí, ktorí sú jednak trénovanejší, jednak ich skúsenosť s organizáciou je podstatne dlhšia a intenzívnejšia, čo vytvára dobré predpoklady pre významnejší dopad efektu práce s mládežou ako aj pre hlbšiu reflexiu diskutovaných tém.

Pre výskum sme mali stanovených 6 výskumných otázok, ktoré v nasledujúcom texte vyhodnotíme z hľadiska komparatívnej perspektívy vedúcich a členov a zistení, ktoré výskum v danej téme priniesol.

1/ Identifikovať povahu, charakter, obsah práce s mládežou, jej očakávané výsledky (definovanie a chápanie práce s mládežou, jej hodnotový obsah, súlad potrieb a záujmov).

Prevažuje definícia práce s mládežou ako výchovnej činnosti zameranej na osobnostný rozvoj, osvojenie si hodnôt, prípravu na plnohodnotný život v dospelosti, ktorý sa má vyznačovať samostatnosťou, zodpovednosťou a schopnosťou robiť „správne“ rozhodnutia. V práci s mládežou sa javí ako dôležitý hodnotový rozmer, každá z organizácií v tomto smere má vymedzený vlastný systém hodnôt, ktorý rámcuje tieto výchovné aktivity. V dvoch prípadoch sme pracovali so systémom hodnôt vychádzajúcich z princípov kresťanstva, v dvoch prípadoch sme sledovali skôr nastavenie univerzálnych hodnôt, viac v zmysle občianskom.

Členovia prácu s mládežou viac reflektujú cez skúsenosť s aktivitami, pomenúvajú ju cez aspekty činnosti (postupy, metodiky, administratíva). Dôležitou črtou z ich pozície je, že je to činnosť, ktorá ich má baviť, či už preto, že je zábavná, zaujímavá alebo motivujúca. Rezonuje aj dôležitosť vzťahu s „vedúcim“, je to človek, o ktorého sa „vie oprieť“.

Čo sa týka potrieb a záujmov, spoločnou kľúčovou potrebou, ktorá bola verbalizovaná vo všetkých organizáciách z pozície vedúcich je potreba spoločenstva/ komunity/ sociálneho priestoru, v ktorom sa mladým ľuďom dostáva akceptácie, prijatia, podpory či zázemia. Táto sociálna – vzťahová – dimenzia je univerzálnou črtou všetkých sledovaných organizácií a korešponduje s potrebou rovesníckeho prostredia. Organizácie v tomto smere často dopĺňajú sociálny svet mladých ľudí. V menšej miere sa stretávame s reflexiou praxe, keď program organizácie supluje také vzťahové dimenzie, ktorých sa mladým ľuďom v bežnom živote nedostáva (v rodine či v dôsledku zlyhávajúceho vzdelávacieho alebo širšie sociálneho systému).

Na druhej strane členovia sledujú pri napĺňaní svojich záujmov priestor na sebarealizáciu, osobný rozvoj, nové skúsenosti, ale i dobrodružstvo a zábavu. V neposlednom rade sú to vzťahy v kvantitatívnom i kvalitatívnom zmysle (viac kamarátov i veľmi dobrých priateľov)

2/ Zistiť, čo je špecifické na metódach práce s mládežou oproti iným sociálnym prostrediam, v ktorých sa mládež pohybuje, a výsledkami, ktoré prináša.

Všetky sledované organizácie sú založené na princípe pravidelných stretnutí, na ktorých prebiehajú aktivity organizácie, ktoré sledujú program organizácie a zároveň sú v súlade s jej hodnotovým rámcom. Uplatňované sú prvky zážitkovej pedagogiky, aktivity sú ciele. Dôležitou charakteristikou v tejto súvislosti je neformálnosť a rovesnícky princíp. Teda aktivity sú primárne zabezpečované mladými ľuďmi, pričom medzi členmi a vedúcimi je zvyčajne len veľmi malý vekový rozdiel. V každej z organizácií nachádzame

vlastný interný systém vzdelávania prispôsobený kultúre organizácie, ktorý vo všetkých sledovaných organizáciách vykazuje znaky etablovanosti. Organizácie tiež využívajú ponuky vzdelávania a tréningov z iných mimovládnych organizácií.

Vo všetkých sledovaných organizáciách sme zároveň zaznamenali zhodné diferenciačné charakteristiky oproti iným výchovno-vzdelávacím prostrediam, v ktorých sa pohybujú mladí ľudia (škola, krúžky apod.). Odlišnosť je možné identifikovať v niekoľkých rovinách:

- cielený rozvoj osobnosti, 3 zo 4 organizácií sú zamerané na celostný rozvoj osobnosti, aktivity s mladými ľuďmi sú koncipované s týmto cieľom;
- široké spektrum ponúkaných aktivít oproti jednostrannej aktivite napr. na umeleckom či športovom krúžku, teda možnosť rozvíjať sa nielen v kreatívnej/umeleckej rovine, ale venovať sa aj športu, atď.;
- uplatňovanie rovesníckeho princípu, na ktorý sme poukázali vyššie, „mladí vedú mladých“, sú pre nich „vzorom“ v správaní, konaní, rozhodovaní, naplňajú tak potrebu rovesníckeho prostredia pre mládež;
- aktivity prebiehajú v špecifickom vzťahovom prostredí, ktoré nesleduje tradičnú mocenskú dichotómiu školského prostredia (dospelý/ kvalifikovaný učiteľ *verzus* žiak), príznačný je „rovnocenný“, partnerský vzťah („snažím sa byť kamarátom“), ktorý je zároveň vzťahom postaveným na dôvere a opore.

Pri vymedzovaní špecifik tohto prostredia nachádzame silnú zhodu medzi vedúcimi a členmi v identifikovaní prvkov odlišnosti.

3/ Identifikovať znalosti, zručnosti a skúsenosti, ktoré sú nadobúdané mladými ľuďmi prostredníctvom účasti v procese práce s mládežou.

Spektrum znalostí a zručností nadobudnutých v procese práce s mládežou je pomerne široké. V tomto prípade sa výrazne prejavil rozdiel medzi vedúcimi, ktorí situáciu často hodnotili z vlastnej perspektívy danej dlhodobou skúsenosťou s organizáciou. Členovia v tomto prípade komunikovali menej členitý zoznam, no plne korešpondujúci s informáciami od vedúcich.

Vzhľadom na pomerne komplexné systémy vzdelávania hlavne vedúcimi hovoria o **všeobecných znalostiach** z oblasti pedagogiky, psychológie, ale tiež manažmentu, plánovania, rozpočtovania. Sem ale tiež nepochybne patrí prehľad o dianí v spoločnosti a pod. Nie všetko sú nutne v praxi využiteľné znalosti, v každom prípade však majú potenciál využitia pri práci s mládežou, no i v budúcom profesionálnom živote.

Oblasť **mäkkých zručností** je ďalšia kategória, zhodne uvádzaná vedúcimi i členmi. V tomto prípade ide o nadobudnutie napr. komunikačných a prezentačných zručností. Patria sem tiež manažérske/ organizačné zručnosti, riešenie konfliktov, kooperácia, výchovné zručnosti, riešenie krízových situácií, schopnosť pracovať v tíme apod..

V jednom prípade (SLSK) sme sa stretli aj s uvádzaním tzv. hard skills. V tomto prípade máme na mysli predovšetkým praktické zručnosti dôležité pre život. Môže pritom ísť napr. o fyzickú zručnosť, ako napr. práca s rôznymi nástrojmi, vedieť variť, založiť oheň apod..

Významnou oblasťou, v ktorej dochádza k zmenám aj vďaka vplyvu práce s mládežou sú nepochybne **charakterové vlastnosti**. Rozumieme tým atribúty, ktoré vypovedajú o zmenách v rovine osobnosti jednotlivca. Participantí a participantky uvádzali rozvoj takých kapacít, ako schopnosť empatie, schopnosť prispôbiť sa, hľadať konsenzus, odvaha otvoriť sa, ale aj spoľahlivosť, tvorivosť/kreativita, vytrvalosť, flexibilita

a zodpovednosť. Do tejto oblasti je podľa nášho názoru možné zaradiť aj kritické myslenie.

Ako sme uviedli vyššie, súčasťou kultúry každej organizácie sú aj špecifické hodnoty. Do osvojenej **hodnotovej výbavy** sme potom zaradili predovšetkým také atribúty, ktoré priamo korešpondujú s hodnotovými princípmi organizácie. V prípade kresťanských organizácií sú to pochopiteľne hodnotové princípy kresťanstva (napr. živá viera, služba druhým, úcta k životu, ale tiež napr. prosociálne cítenie). Ostatné organizácie smerujú viac k univerzalistickému poňatiu hodnôt (u skautov napr. vyjadrené v Skautskom zákone), v SDA sledujeme akcent na hodnoty demokracie, občianstva a tolerancie.

V prípade užšie zameranej organizácie (SDA) na intelektuálny rozvoj, vedúci a členovia uvádzali spektrum znalostí a zručností, ktoré primárne súviseli s metódou debaty. Mladí ľudia v tomto prípade akcentovali nadobudnutie znalostí z rôznych oblastí života, ktoré sú potrebné pre debatu a znamenajú pre jednotlivca predovšetkým rozvoj intelektuálnej a vedomostnej kapacity. Čo sa zručností týka, zhodne všetci odkazujú k takým položkám, ako je kritické myslenie, schopnosť kvalifikovanejšie pracovať s informáciami, ale tiež mäkké zručnosti ako argumentačné, rečnícke či prezentačné zručnosti.

4/ Zistiť časový kontext potrebný na evidenciu výsledkov práce s mládežou, resp. aký dlhý čas je potrebný na to, aby bolo možné evidovať výsledky v podobe zásadných osobnostných, postojových a sociálnych zmien u členov?

V kontexte výsledkov práce s mládežou považujeme za dôležité sledovať aj časový rozmer zmien, ku ktorým dochádza na individuálnej úrovni. Naše výskumné zistenia potvrdzujú, že dĺžka participácie v procese práce s mládežou má významný vplyv na jej výsledky a dopady. Táto skutočnosť však zároveň vyvoláva viaceré metodologické otázky, ktorým sa budeme venovať v samostatnej časti venovanej metodologickým odporúčaniam. Individuálne kariéry participantov v jednotlivých organizáciách sú rôzne. Často členstvo v organizáciách začína ešte v detskom veku, a tak celé obdobie dospievania a mladosti je fakticky späté so životom v mládežníckej organizácii. Skôr menšinovo potom prichádzajú mladí ľudia do organizácií v tínedžerskom, či ešte neskoršom veku. V našom výskume sme v tomto smere sledovali len reflexiu časových aspektov zmeny, ktorá je samozrejme značne subjektívne zaťažená, často limitovaná situáciou (vzhľadom na dĺžku členstva).

Všetci participanti sa zhodli v konštatovaní, že práca sa mládežou predstavuje **dlhodobý proces**, ktorý je ťažko členiť na merateľné jednotky. Participanti (hlavne zo SLSK) hovoria v tejto súvislosti dokonca o celoživotnom, nikdy nekončiacom procese. Akcentovaný bol tiež subjektívny rozmer dĺžky aktivity potrebnej na zaznamenanie zmeny. Na základe vyjadrení participantov je možné konštatovať, že ide o vysoko individuálnu záležitosť, ktorú vo veľkej miere ovplyvňujú aj také okolnosti, ako je motivácia jednotlivca, intenzita, s ktorou sa aktivitám/ organizácii venuje, prostredie, z ktorého pochádza (rodinné, sociálne zázemie apod.) Všetky tieto okolnosti teda treba vnímať ako dôležité premenné, ktoré môžu ovplyvniť výsledky práce s mládežou.

Prvkom, ktorý organizácie pri reflexii časového rozmeru zmeny na individuálnej úrovni spája, je tzv. „**významná skúsenosť**“, teda taká situácia, ktorá má silne motivujúci či významne formatívny účinok. Takouto skúsenosťou môže byť vzdelávacia aktivita, tábor, či debaťný turnaj.

Základnou mernou časovou jednotkou zmien na individuálnej úrovni môže byť časový horizont 1 roka. Aktivity počas roka sú rôzne, často sledujú nejaký cieľ, či ročnú tému, vyvrcholením bývajú letné (často táborové) aktivity. Skúsenosť, zážitok celoročného cyklu

aktivít tak môže mať merateľný efekt práve po uplynutí takéhoto roka. Viacerí participanti zároveň reflektovali, že to bolo obdobie približne 1 roka, kedy si u seba všimli významnejšie zmeny, súvisiace s prácou s mládežou.

5/ Zhodnotiť sociálne benefity zaangažovania mladých ľudí v procese práce s mládežou.

Vo výskume sme sledovali tiež reflexiu zmien v sociálnom živote, ktorú mládežnícka organizácia prináša tak vedúcim ako aj členom. Sociálny význam organizácie je neoddeliteľný od jej existencie. Zároveň však členstvo v mládežníckej organizácii resp. možnosť pôsobenia v nej ako vedúci, prináša významné kvalitatívne i kvantitatívne zmeny do vzťahovej situácie mladého človeka. Dôležitosť tejto vzťahovej dimenzie sme naznačili už pri potrebách a záujmoch mladých ľudí. Možnosť stretávať sa s rovesníkmi, s ľuďmi ktorí „sú mi blízki“ sa potom premieta do hodnotenia organizácie pojmami ako komunitu, či spoločenstvo.

Sledovať je teda možné tak kvantitatívny rozmer (veľká sieť známych a kamarátov) ako aj kvalitatívny („naozajstné priateľstvá“, podpora, porozumenie) rozmer tejto vzťahovej dimenzie. Za dôležité považujeme v tejto súvislosti poukázať práve na skutočnosť, že mládežnícke organizácie poskytujú jedinečnú príležitosť na vytvorenie silných priateľských vzťahov, ktoré sú založené na vzájomnej dôvere a prijatí. Často sú pre mladých ľudí nenahraditeľným zdrojom sociálnej opory, ktorý mimo tohto prostredia nenachádzajú („riešim s nimi veci, ktoré by som s rodičmi ani spolužiakmi neriešil“). Práca s mládežou, ktorá prebieha v mládežníckych organizáciách predstavuje dobrú živnú pôdu pre vznik a rozvoj takýchto vzťahov. Sú to práve aktivity, situácie, ktoré ľudia spolu prežívajú a tie ich významne „zblížujú“.

Dôležitým benefitom, ktorý reflektovali hlavne členovia je zmysluplne a zároveň zodpovedne trávený voľný čas. Participanti uvádzajú, že vďaka aktivitám organizácie sa „neflákajú“. Skauti akcentovali ako významný sociálny efekt schopnosť zodpovedného správania, pri negatívnych podnetoch, ako sú alkohol, cigarety, či drogy („toto už nerob“).

Mládež z debatérskeho prostredia (členovia) reflektovala aj moment zmeny sociálneho statusu, ktorý im hlavne úspechy v súťažení priniesli v prostredí ich vlastnej školy.

Mládežnícke organizácie predstavujú nástroj budovania sociálneho kapitálu, ktorý má svoj význam nielen tu a teraz, ale jeho efekt sa prejaví aj v budúcom dospelom živote. Hoci túto perspektívu zatiaľ vedúci ani členovia nedokážu reflektovať, význam podpory sociálneho kapitálu vybudovaného vďaka členstvu v organizácii reflektovali viac zástupcovia vedenia organizácií resp., seniori, ktorí už túto skúsenosť majú.

Zásadný sociálny význam v zmysle zmeny sociálnych perspektív reflektovali participanti v prostredí nízkoprahového centra. Práca s mládežou im doslova „zmenila život“, hovoria o jej kľúčovom význame pre svoj život i jeho ďalšie smerovanie. Dobrovoľnícka práca v centre im priniesla nové skúsenosti, priateľov, možnosť spoznať rôznych nových ľudí ako aj nové sociálne prostredia. Znamená pre nich spoločenstvo, bez ktorého „by bol život prázdny“. Zásadne ovplyvnila ich spôsob života, vyznávané hodnoty ale i životné perspektívy.

6/ Zistiť, aké sú hodnotové a postojoyé orientácie mladých ľudí.

Jednou z kľúčových výziev pre tento výskum bolo zachytiť dopady práce s mládežou. Keďže vo všetkých organizáciách nachádzame medzi základnými hodnotami hodnotu

tolerancie, rozhodli sme sa sledovať dopad práce s mládežou práve na prípade postojového rozhodovania voči sociálnej a kultúrnej rôznorodosti. Využili sme na to projektívnu techniku, zameranú na zisťovanie tolerancie voči takejto odlišnosti. Technika bola zameraná na zisťovanie pozitívnych a negatívnych preferencií voči rôznym podobám sociálnej, etnickej a názorovej rôznorodosti. Vyhodnocovali sme tak číselné preferencie, ako aj verbalizovanú argumentáciu, v ktorej participanti svoje voľby zdôvodňovali.

Ak vyhodnotíme nielen číselné preferencie, ale i argumentačnú rovinu, môžeme konštatovať, že vedúci z organizácií preukazujú silnú tendenciu súladu s proklamovanými hodnotami svojich organizácií. Relatívne najvýraznejšiu konzistenciu pritom nachádzame u participantov z organizácie eRko. V preferenciách týchto mladých ľudí sa prejavila tak preferencia kresťanských hodnôt ako aj hodnôt ako solidarita, sociálne ctenie a potreba pomoci v núdzi. Veľmi podobná miera konzistencie bola aj v prípade SDA, v tomto prípade sa prejavovala predovšetkým v deklarovaní orientácie na poznanie či získavanie nových, autentických, overených informácií.

Relatívne najmenej jednoznačná bola situácia v prípade SLSK. Na základe uvádzaných preferencií je možné konštatovať aj v tomto prípade značnú otvorenosť sociálnej a hodnotovej variabilite, ktorá sa v argumentačnej rovine prejavuje v motívoch záujmu o nepoznané a nezvyčajné, podobne ako v SDA. Oproti ostatným organizáciám sme v tomto prípade zaznamenali síce menšinovú, no pomerne razantnú tendenciu k odmietaniu iných hodnotových pozícií.

V celkovom hodnotení je však dôležité zdôrazniť, že opakovane, vo všetkých skupinách, zaznelo odmietanie apriórneho „vyberania si“ iných ľudí („nemôžeme súdiť knihu podľa obalu“).

Zaujímavé je tiež zistenie o zásadnom dištancovaní sa od alkoholu a drog z pozície mladých ľudí, tak vedúcich ako aj členov. Hoci je to téma, ktorú sme úmyselne nesledovali, práve pri tejto technike výrazne vystúpil do popredie významný moment pôsobenia práce s mládežou, ktorý sme v predchádzajúcom texte príliš nezdôrazňovali, a to je efekt prevencie tzv. sociálno-patologického správania. Odmietanie bolo síce zamerané na postoje voči iným, v diskusii však zazneli opakovane s veľkým dôrazom tvrdenia ako „ja drogy neuznávam“, „alkohol nie“ a pod.

8. Metodologická poznámka

Základný metodologický problém, na ktorý pri identifikácii výsledkov a dopadov práce s mládežou narážame, je problém „izolácie“ vplyvu organizácie, ale tiež „časový rozmer“ resp. dĺžka trvania práce s mládežou. V ideálnom prípade by bolo vhodné zachytiť mladých ľudí v okamihu, keď do organizácie prichádzajú a následne sledovať, ako u nich prebieha proces učenia či zmeny na individuálnej úrovni. Najlepšie s možnosťou komparácie s kontrolnou vzorkou vo vonkajšom prostredí – teda u mladých ľudí, ktorí nie sú pod vplyvom mládežníckej organizácie. I to však v praxi môže byť problém, v skúmaných organizáciách totiž častejšie členstvo začína v detskom veku, len menšinovo prichádzajú do organizácie mladí ľudia v tínedžerovom či neskoršom veku.

Do organizácií prichádzajú nielen ľudia v rôznom veku, ale tiež z rôzneho rodinného a širšieho sociálneho prostredia, ale i s rôznou motiváciou, či rôznou „pripravenosťou“ na program organizácie. Zároveň v organizácii trávajú rôzne dlhý čas, aktivitám sa venujú s rôznou intenzitou. Všetky tieto okolnosti však treba vnímať ak dôležité premenné, ktoré môžu ovplyvniť výsledky práce s mládežou a tiež jej potenciálne dopady tak na individuálnej ako aj na širšej sociálnej úrovni. V našom výskume sme v tomto smere sledovali len reflexiu zmeny, ktorá je samozrejme značne subjektívne zaťažená (limity self-assessmentu). Validitu našich zistení sme sa snažili zaistiť predovšetkým prostrdníctvom interných zdrojov, teda informácií zvnútra organizácie (vedúci/ vedúce, vedenie organizácie). Sme si vedomí limitov tejto validizácie, a nepochybne na overenie našich zistení by bola potrebná ďalšia externá validizácia z prostredia rodičov, školy, či iných relevantných aktérov z komunity. To však vzhľadom na realizačné možnosti výskumu nebolo možné zabezpečiť.

Skúsenosti z realizácie výskumu nás vedú tiež k potrebe formulácie odporúčania vo vzťahu k budúcim termínom načasovania realizácie výskumu v mládežníckych organizáciách. Odporúčame pritom sústrediť zber dát do užšieho časového obdobia, ideálne jesene. Na základe zistení ako aj skúseností s realizáciou výskumu sme totiž vo všetkých sledovaných organizáciách zaznamenali dôležitý fakt o ročnom „životnom cykle“ organizácie, ktorého začiatok je v jesenných mesiacoch. Prísť do jednej organizácie v júni a v októbri v tomto zmysle znamená vstúpiť do významne odlišného sociálneho kontextu.

Vo vzťahu k možnostiam komparácie zistení z jednotlivých organizácií je možné konštatovať, že existuje mnoho jednotiacich prvkov, ktoré hlavne v rovine efektov, ale i dopadov práce s mládežou charakterizujú spoločné indikátory. Napriek tomu, organizácie sa vyznačujú vlastnou kultúrou, ktorá ich často až dramaticky odlišuje, pričom táto kultúra je silne určujúca voči interným procesom ale i výstupom práce s mládežou. Túto zaťaženosť kontextualitou organizácie preto treba zohľadniť pri komparovaní výskumných zistení.

9. Závěry a odporúčania

Cieľom výskumu bolo zistiť aké sú dopady práce s mládežou vo vybraných organizáciách pracujúcich s mládežou so zameraním na hodnotový a postojový rámec. Výskum bol zároveň zameraný na hlbšie popísanie a pochopenie práce s mládežou v mládežníckych organizáciách, ako je chápaná, koncipovaná, aké výsledky prináša, i aké dopady je možné vo vzťahu k práci s mládežou identifikovať.

Z metodologického hľadiska je meranie tak výsledkov ako aj dopadov práce s mládežou veľkou výzvou predovšetkým vzhľadom na veľkú variabilitu mládežníckych organizácií. Realizovaný výskum však naznačil, že existujú dimenzie, ktoré jednotlivé organizácie spájajú a teda existuje priestor na ďalšie skúmanie, či už v zmysle kvantifikácie aktuálnych zistení, alebo aj rozšírenia merania okrem postojovej roviny aj na ďalšie oblasti. Vzhľadom na množstvo premenných, ktoré v tomto prípade intervedujú, je potrebné aby ďalší výskum dokázal zachytiť tiež rozmer dlhodobého pôsobenia práce s mládežou.

Pokiaľ ide o dopady práce s mládežou, naše zistenia naznačujú, že organizácie poskytujú mladým ľuďom priestor na aktívne osvojovanie si mnohých znalostí a zručností, vrátane hodnotových princípov. Využitie výskumné postupy zároveň ukazujú vysokú mieru konzistencie v realizovaných postojových rozhodnutiach s hodnotami organizácií. Výskum priniesol dôkazy tiež o význame vplyvu mládežníckych organizácií na prevenciu proti extrémizmu a neznášanlivosti.

Aby sa pozitívne dopady práce s mládežou mohli naplno prejavíť, je potrebné pôsobenie mnohých okolností. Na to aby mohla byť práca s mládežou úspešnou, je potrebné vytvoriť také existenčné podmienky, ktoré umožnia jej dlhodobosť, udržateľnosť, kvalitatívny rozvoj a v neposlednom rade kapacitu flexibilne reagovať na meniace sa potreby a záujmy mladých ľudí.

Príloha č. 1: Scenáre a pomocný hárok k projektívnej technike

Scenár rozhovoru s vedením organizácie – informátormi o organizácii

(trvanie cca 1 hod.)

Úvod

Predstavenie

Cieľ rozhovoru: získať všeobecné/ celkové informácie o organizácii a tiež informácie o tom, ako chápete prácu s mládežou vo Vašej organizácii, v akom vzťahu je s inými formami práce s mládežou/ vzdelávaním, aký je charakter využívaných metód práce s mládežou, aké sú výsledky tejto práce (nadobudnuté znalosti, zručnosti) – všetko s ohľadom na popis dopadov práce s mládežou.

0. Warm up

O participantovi: pozícia, ako dlho pôsobí v organizácii, v sektore, kde pôsobil predtým v sektore, aké má skúsenosti

Ako by ste popísali Vašu organizáciu človeku, ktorý je nepozná? Aká je to organizácia (5 viet)?

I. Povaha, charakter a obsah práce s mládežou, jej očakávané výsledky

1/ Keď sa povie „práca s mládežou“, čo to znamená vo Vašej organizácii? Ako by ste ju zadefinovali? Kto ju vykonáva? Čím je tvorená, akú má podobu, obsah? Aký má účel/ zámer?

1a/ Ako by ste popísali jej základné „pilieri“? Čo sú základné princípy a hodnoty, na ktorých je práca s mládežou vo Vašej organizácii postavená?

2/ Aké sú podľa Vás **potreby a záujmy Vašich členov**? Zistujete ich priebežne, ako? Ak áno, akou formou, a ako sú tieto zistenia premietnuté do obsahu práce s mládežou? (Aké miesto majú vo Vašej práci potreby a záujmy členov?)

3/ Čo sú podľa Vás **výsledky Vašej práce s mladými ľuďmi**?

4/ Máte v organizácii **definíciu výsledkov, ktoré chcete** u mladých ľudí **dosiahnuť**? Pozorujete alebo vyhodnocujete ich dosahovanie? Ak áno, ako?

Aký by bol Váš „najlepší“ člen, ktorého by ste predstavili svetu ako svojho najlepšieho „reprezentanta“? Aký by to bol človek? Akými osobnostnými charakteristikami by sa vyznačoval? Ako by trávil voľný čas? Aké životné plány, ambície by mohol mať? Aké hodnoty by vyznával? Aký by bol jeho vzťah k okoliu (ľudia, komunita, spoločnosť, životné prostredie...)?

II. Metódy práce s mládežou

1/ Aké **metódy** pri práci s mladými ľuďmi **využívate**? Akú majú **formu, podobu**? **Obsah**? Ako by ste popísali ich **princípy**? **Zámer**? Aká je miera flexibility v používaní týchto metód?

2/ V čom sa líši **Vaša práca oproti iným prostrediam**, v ktorých sa pohybujú Vaši členovia? (rodina, škola, krúžky, iné organizácie)?

3/ V čom sú **odlišné, iné Vaše výsledky** oproti ostatným prostrediam? Ako by ste ich pomenovali? V akých rovinách sa prejavujú (osobnostné, sociálne, ...)

III. Znalosti, zručnosti a skúsenosti nadobúdané v procese práce s mládežou a ich časový rámec

Hovorili sme už o obsahu a forme práce s mládežou vo Vašej organizácii.

1/ Skúsme si teraz pohovoriť o tom, čo **konkrétne sa Váš člen v organizácii naučí**? Aké sú jeho **znalosti**? Aké **zručnosti** si osvojí?

1a/ Robíte v tomto smere nejaké **vlastné vyhodnocovania**?

2/ Vedeli by ste popísať **vývoj týchto zmien v čase**? Prichádzajú postupne, alebo naraz? Ak by sme mali nakresliť „vývojový diagram“ (priamka – časová os na pomocnom hárku), čo by sme doň zakreslili, ktoré/ aké zmeny nastávajú, a v akom poradí?

3/ **Ako dlho trvá osvojenie týchto znalostí a zručností**? (konkrétne, podľa vývojového diagramu) Akú úlohu v tejto súvislosti zohráva **intenzita zapojenia človeka do aktivít organizácie**? Je nejaká minimálna intenzita, ktorá je nevyhnutná?

4/ Ak by ste mali popísať „dlhodobý vplyv“ Vašej - o **akej dlhej dobe** by sme sa rozprávali a prečo? Aká je ideálna dĺžka vplyvu?

IV. Sociálne benefity

1/ Ako prispieva práca s mládežou vo Vašej organizácii k **zmene v sociálnom živote** mladého človeka? Ako sa pod jej vplyvom **menia jeho vzťahy** (kvalitatívne, kvantitatívne)?

2/ Aký je časový rámec týchto zmien?

V. Hodnoty a postoje mladých ľudí

V súčasnosti sa na Slovensku viac hovorí o mládeži, jej povahe, hodnotách, postojoch, vzťahu k svojmu okoliu, záujme či nezaujme o to, čo sa deje navôkol.

1/ Ako by ste charakterizovali mladých ľudí, ktorí sú v súčasnosti členmi Vašej organizácie? **Akí sú**? Líšia sa od ostatných? Čím resp. v čom?

2/ **Aké hodnoty vyznávajú**? Čo je podľa Vás v ich živote dôležité, ako majú stanovené **priority**? V čom sa líšia od predchádzajúcich generácií?

3/ Je v práci Vašej organizácie zakomponovaná aj **téma postojov k rôznym otázkam spoločenského života**? Pracujete s členmi aj zámerne alebo nezámerne s takýmito témami?

3a/ Ako je to u Vás v tejto súvislosti s **témou tolerancie inakosti/ odlišnosti rôznych spoločenských kategórií** (ľudia inej národnosti, kultúry, vierovyznania, hodnôt, ...)?

4/ Máte vo Vašej organizácii možnosť a priestor **reagovať na aktuálne spoločenské témy**? Zahŕňate ich programovo, alebo prípadne ju prispôsobujete aktuálnym spoločenským témam? Ak áno/ nie, prečo?

5/ Máte **v organizácii skúsenosti s prejavmi netolerancie, neznášanlivosti až extrémistických názorov a postojov u členov**? Ak áno, ako ste reagovali? Resp. máte postupy na to, aký postoj majú zaujať pracovníci, či ako majú s týmto ďalej pracovať?

Záver

Čo by ste ešte chceli dodať, čomu sme sa nevenovali...? Poďakovanie.

Scenár FG s vedúcimi

(trvanie cca 2 hodiny)

predstavenie moderátora/ výsk. tímu

- Katka a Ester, RmS

vysvetlenie výskumného zámeru, čo sledujeme a prečo tu sme

- Dopady práce s mládežou mládežníckych organizácií
- Zaujímajú nás názory a skúsenosti mladých ľudí, ktorí majú skúsenosti s mládežníckymi organizáciami

„pravidlá“ FG

- výzva ku kritickosti v diskusii:

neexistujú správne či nesprávne odpovede ... chceme poznať vaše osobné názory (nech ste k nim dospeli na základe osobnej skúsenosti, rozprávania známých.....)

- zásady diskusie:

jednotlivo vypovedané názory, aj keď sa opakujú ... je možné, že sa objavia rozporné názory, čo ale nie je chybou

- hovoriť jednotlivo, neskákať si do reči a nahlas
- diskusia bude trvať max. dve hodiny
- priebeh diskusie bude nahrávaný na videozáznam - z pracovných účelov, zachovanie anonymity respondentov
- vypnúť mobilné telefóny!!!

0. Warm up - predstavenie participantov (10 min.)

I. Povaha, charakter a obsah práce, jej očakávané výsledky (20 min.)

1/ Čo je to práca s mládežou podľa Vás? Čo si predstavujete pod tým, keď sa povie „práca s mládežou“? Čo ju tvorí? Čo je pre ňu typické?

2/ Predstavte si, že idete predstaviť svoju prácu človeku, ktorý o nej ešte nikdy nepočul, ako by ste mu vysvetlili, čo s mladými ľuďmi vo svojej organizácii robíte? Aký je účel, zámer toho, čo robíte? Aký má Vaša práca zmysel a v čom vidíte jej dôležitosť?

3/ Aké sú základné princípy práce s mládežou vo Vašej organizácii? Aké sú jej „pilieri“? Ako sú pomenované hodnoty, na ktorých stojí. Ako týmto hodnotám rozumiete?

4/ Prečo sú podľa Vás mladí ľudia členmi Vašej organizácie? Čo u Vás hľadajú, nachádzajú, čo ich u Vás drží? ("zábava", "pohyb", "duchovný rast"?)

Ako, na základe čoho zisťujete/ viete, aké sú tieto potreby a záujmy? Nachádzajú podľa Vás ich uspokojenie u Vás v plnej miere? Ak áno/ nie, prečo?

5/ Čo sú podľa Vás výsledky Vašej práce s mladými ľuďmi?

Skúste si predstaviť, že Vás oslovia ľudia z veľkej nadnárodnej spoločnosti, ktorí by chceli podporiť aktivity Vašej organizácie, ale nepoznajú Vašu prácu, ani Vašich členov. Zaujímajú ich hlavne, aký je človek, ktorý opúšťa Vašu organizáciu, ako jej „absolvent“...

Aký by bol Váš obraz takéhoto člena? Ako by ste ho popísali? Aký by to bol človek? Akými osobnostnými charakteristikami by sa vyznačoval? Ako by trávil voľný čas? Aké životné plány, ambície by mohol mať? Aké hodnoty by vyznával? Aký by bol jeho vzťah k okoliu (ľudia, komunita, spoločnosť, životné prostredie...)?... Čím by sa odlišoval od svojich rovesníkov, ktorí do Vašej organizácie nechodia?

6/ Ak by ste si mali vybrať jednu vec, ktorá sa Vám najviac páči na tom, čo získavajú mladí ľudia z Vašej práce, čo by to bolo? Prečo?

7/ Čo považujete na svojej práci za najcennejšie? Stalo sa, že ste si povedali, „áno, pre toto to malo zmysel“? Kedy sa to stalo? Skúste uviesť konkrétny príklad.

II. Metódy práce s mládežou (20 min)

1/ Vo vašej práci s mládežou používate rôzne aktivity a postupy. Ak by ste ich mali charakterizovať, aké sú to postupy? Aké princípy sledujú?

Ak by ste mali vybrať nejakú z týchto aktivít ako najefektívnejšiu z hľadiska účelu Vašej práce, ktorá by to bola?

2/ V čom sa líši Vaša práca oproti iným prostrediam (projektom, programom, organizáciám), v ktorých sa pohybujú Vaši členovia? (rodina, škola, krúžky, iné organizácie pôsobiace v danom regióne)?

3/ V čom sú iné Vaše výsledky oproti ostatným týmto prostrediam? Ako by ste ich pomenovali? V akých rovinách (osobnostné, sociálna, ...)

4/ Čo je podľa Vás najväčšou prekážkou, problémom v práci s mládežou?

III. Znalosti, zručnosti a skúsenosti nadobúdané v procese práce s mládežou a ich časový rámec (20 min.)

1/ Hovorili sme už o obsahu a forme práce s mládežou vo Vašej organizácii. Skúsme si teraz pohovoriť o tom, čo konkrétne sa Váš člen v organizácii naučí? Aké sú jeho znalosti? Aké zručnosti si osvojí? (čo najkonkrétnejšie)

2/ Vedeli by ste popísať vývoj týchto zmien v čase? Prichádzajú postupne, alebo naraz? Ak by sme mali nakresliť „vývojový diagram“ (priamka – časová os na pomocnom hárku), čo by sme doň zakreslili, ktoré/ aké zmeny nastávajú, a v akom poradí?

3/ Ako dlho to trvá, resp. aký dlhý čas potrebuje mladý človek na to, aby sa niečo naučil? (konkrétne, podľa vývojového diagramu) Aká intenzita navštevovania organizácie/ resp. účasti na aktivitách je potrebná, aby tieto zmeny uňho nastali?

4/ Aké dlhé je potrebné „pôsobenie“ vo Vašej organizácii, aby bolo zmeny vôbec možné zaznamenať? Ak by ste mali popísať „dlhodobý vplyv“ - o akej dlhej dobe by sme sa rozprávali a prečo?

IV. Sociálne benefity (10 min.)

1/ Ako prispieva Vaša práca k zmenám v sociálnom živote mladého človeka? Ako sa pod jej vplyvom menia jeho vzťahy, fungovanie v týchto vzťahoch, jeho sociálna situácia, plány, ambície (životné perspektívy)?

2/ Aký je časový rámec týchto zmien?

V. Hodnoty a postoje mladých ľudí (30 min.)

V súčasnosti sa na Slovensku viac hovorí o mládeži, jej povahe, hodnotách, postojoch, vzťahu k svojmu okoliu, záujme či nezaujme o to, čo sa deje navôkol.

1/Ako by ste charakterizovali mladých ľudí, ktorí sú v súčasnosti členmi Vašej organizácie? Akí sú? Líšia sa od ostatných? Čím resp. v čom?

2/ Aké hodnoty vyznávajú? Čo je podľa Vás v ich živote dôležité, ako majú stanovené priority? Čo je pre nich v živote dôležité? V čom sa líšia od Vás? (V čom sa líšia od starších / dospelých? – ak relevantné)

o16a. Vlakom po Európe: Predstavte si, že ste nasadli do rýchlika Tuzemsko a vydali si sa na týždennú cestu z Prešova do Lisabonu. Kupé, v ktorom cestujete, musíte obývať spolu s tromi ďalšími cestujúcimi. Ktorým z uvedených cestujúcich by ste dali prednosť? Vyberte, prosím, 3 možnosti zo zoznamu a uveďte prečo. (záznamový hárok)

Zoznam:

- *Taliansky kresťanský pútnik smerujúci do Compostelly*
- *Afričanka, ktorá predáva kožené výrobky*
- *Mladý umelec, HIV-pozitívny*
- *Róm cestujúci do Británie*
- *Nemecký hipster, ktorý vedie nezávislý spôsob života*
- *Slepý muzikant z Rakúska, ktorý neustále hrá na ťahaciu harmoniku*
- *Ukrajinský robotník, ktorý sa nechce vrátiť domov*
- *Rumunka v strednom veku s ročným dieťaťom v náručí*
- *Švajčiarsky židovský bankár*
- *Dánska svojrázna feministka*
- *Skinhead zo Švédska, ktorý je zrejme pod vplyvom alkoholu*
- *Futbalový fanúšik z Belfastu, očividne idúci na futbalový zápas*
- *Poľská prostitútka z Berlína*
- *Holandský cyklista zjavne pod vplyvom marihuany*

- Francúzsky ekologický aktivista, ktorý sa vracia z protestu proti globalizácii
- Sýrsky utečenec žijúci v Nemecku, ktorý si bol v Rakúsku vyzdvihnúť príbuzných
- Slovák pracujúci v zahraničí, ktorého práve prepustili z väzenia
- Český homosexuál s dúhovou vlajkou

Po vyplnení hárkov, diskusia o výbere.

3/ Pracujete vo svojich aktivitách aj s témou postojov k rôznym otázkam spoločenského života? Je to zámerné alebo nezámerné? Ako je to u Vás v tejto súvislosti s témou tolerancie inakosti/ odlišnosti rôznych spoločenských kategórií (ľudia inej národnosti, kultúry, vierovyznania, hodnôt, ...)?

4/ Stretávate sa u členov s prejavmi netolerancie, neznášanlivosti až extrémistických názorov a postojov? Ak áno, ako na to reagujete? / ak nie, ako by ste reagovali? Máte k dispozícii postupy/ znalosti/ zručnosti/ aktivity ako reagovať, či ako majú s týmto ďalej pracovať?

5/ Hovoríte s členmi o aktuálnych spoločenských témach? Koho je to iniciatíva? Prichádzajú s tým oni, alebo je iniciatíva na Vašej strane? Ak áno/ nie, prečo?

Záver (10 min.)

Čo by ste ešte chceli dodať, čomu sme sa nevenovali, ...?

Podakovanie.

Scenár FG s členmi

(trvanie cca 2 hodiny)

Úvod

predstavenie moderátora/ výsk. tímu

- Katka a Ester, RmS

vysvetlenie výskumného zámeru, čo sledujeme a prečo tu sme

- Dopady práce s mládežou mládežníckych organizácií
- Zaujímajú nás názory a skúsenosti mladých ľudí, ktorí majú skúsenosti s mládežníckymi organizáciami

„pravidlá“ FG

- výzva ku kritickosti v diskusii:

neexistujú správne či nesprávne odpovede ... chceme poznať vaše osobné názory (nech ste k nim dospeli na základe osobnej skúsenosti, rozprávania známych.....)

- zásady diskusie:

jednotlivo vypovedané názory, aj keď sa opakujú ... je možné, že sa objavia rozporné názory, čo ale nie je chybou

- hovoriť jednotlivo, neskákať si do reči a nahlas
- diskusia bude trvať max. dve hodiny
- priebeh diskusie bude nahrávaný na videozáznam - z pracovných účelov, zachovanie anonymity respondentov
- vypnúť mobilné telefóny!!!

"Môžeme začať?"

0. Warm up - predstavenie participantov (vek, dĺžka členstva v organizácii, skúsenosť s inými organizáciami, záujmy)...(10 min.)

I. Povaha, charakter a obsah práce, jej očakávané výsledky (20 min.)

1/ Ako ste sa stali členmi tejto organizácie? Bolo to Vaše rozhodnutie, alebo rozhodnutie, ktoré ste urobili kvôli niekomu inému? Kto to bol/ kto Vás ovplyvnil? A prečo ste zostali?

2/ Ako by ste popísali prácu svojich vedúcich? Aká je to činnosť?

3/ Čo si o Vašej organizácii myslia ľudia, ktorí ju nenavštevujú? S čím ste sa stretli, s akými reakciami?

4/ Ak by ste mali opísať nejakým kamarátom/ známym, ktorí organizáciu ešte nepoznajú, ako by to znelo? Čo by ste im povedali?

5/ Prečo je podľa Vás dobré, aby organizácia, ako je tá, kde ste členom, existovala? Prečo ju potrebujete? Čo by ste stratili, keby tu nebola?

II. Metódy práce s mládežou (20 min)

1/ Vo vašej organizácii máte určite rôzne aktivity. Aké aktivity máte najradšej? Prečo? Akú majú formu? Kde prebiehajú?

2/ Čo sa Vám tu páči? A čo sa Vám páči najviac? Na čo najviac tešíte, keď sem prichádzate?

3/ Máte tu možnosť robiť niečo, čo ste predtým robiť nemohli? Čo je to? Prečo?

4/ Čím sa podľa Vás a pre Vás líši organizácia oproti škole či iným mimoškolským aktivitám? Čo je tu také, aké nie je inde (doma, vonku ...)?

5/ Chýba Vám tu niečo? Čo by tu ešte mohlo byť, čo nie je inde, alebo je inde, ale v ponuke činností organizácie chýba?

6/ Máte možnosť ovplyvniť rozhodovanie v organizácii? Ako, kde, kedy, v akých situáciách?

III. Znalosti, zručnosti a skúsenosti nadobúdané v procese práce s mládežou a ich časový rámec + IV. Sociálne benefity (20 min)

1/ V čom ste sa zmenili, odkedy navštevujete túto organizáciu? Pozorujete na sebe nejaké zmeny?

2/ Ak sa porovnáte so svojimi rovesníkmi/ spolužiakmi, ktorí v takejto ani podobnej organizácii nie sú, čím sa odlišujete? Ako sa to prejavuje? Skúste uviesť konkrétnu situáciu.

3/ Čo ste sa naučili tu a nenaučili ste sa inde? Aké nové poznatky, informácie ste získali vďaka organizácii?

3/ Zmenil sa nejaký Váš život, vzťahy, kamaráti? Ako?

4/ Ako dlho to podľa Vás trvalo, kým tieto zmeny nastali, resp. kedy ste si uvedomili odlišnosti?

5/ Keby ste mali niekoho presvedčiť, aby sa stal členom organizácie, čo by ste im povedali? Čo by ich mohlo presvedčiť?

6/ Keby ste mali presvedčiť vládu, aby mládežníckym organizáciám, ako je aj tá Vaša poskytla viac peňazí, čo by ste použili ako argumenty? Prečo by mala poskytnúť viac peňazí?

V. Hodnoty a postoje mladých ľudí (40 min)

V súčasnosti sa na Slovensku viac hovorí o mladých ľuďoch, akí sú alebo nie sú, akí by mali byť apod.

1/ Ako by ste charakterizovali samých seba? Ako by ste charakterizovali svojich kamarátov z organizácie? Akí ste? Čím sa líšite od ostatných?

2/ Veľa sa hovorí o hodnotách, ako dôležitých princípoch ktoré v živote uznávame. Aké sú tie Vaše? Čo je pre Vás v živote dôležité? Líšia sa od hodnôt a princípov Vašich rodičov, alebo iných dospelých?

3/ *Vlakom po Európe: Predstavte si, že ste nasadli do rýchlika Tuzemsko a vydali si sa na týždennú cestu z Prešova do Lisabonu. Kupé, v ktorom cestujete, musíte obývať spolu s tromi ďalšími cestujúcimi. Ktorým z uvedených cestujúcich by ste dali prednosť? Koho by ste si rozhodne nevybrali? Vyberte, prosím, 3 možnosti zo zoznamu a uveďte prečo. (záznamový hárok)*

Zoznam:

- *Taliansky kresťanský pútnik smerujúci do Compostelly*
- *Afričanka, ktorá predáva kožené výrobky*
- *Mladý umelec, HIV-pozitívny*
- *Róm cestujúci do Británie*
- *Nemecký hipster, ktorý vedie nezávislý spôsob života*
- *Slepý muzikant z Rakúska, ktorý neustále hrá na ťahaciu harmoniku*
- *Ukrajinský robotník, ktorý sa nechce vrátiť domov*
- *Rumunka v strednom veku s ročným dieťaťom v náručí*
- *Švajčiarsky židovský bankár*
- *Dánska svojrázna feministka*
- *Skinhead zo Švédska, ktorý je zrejme pod vplyvom alkoholu*
- *Futbalový fanúšik z Belfastu, očividne idúci na futbalový zápas*
- *Poľská prostitútky z Berlína*
- *Holandský cyklista zjavne pod vplyvom marihuany*

- Francúzsky ekologický aktivista, ktorý sa vracia z protestu proti globalizácii
- Sýrsky utečenec žijúci v Nemecku, ktorý si bol v Rakúsku vyzdvihnúť príbuzných
- Slovák pracujúci v zahraničí, ktorého práve prepustili z väzenia
- Český homosexuál s dúhovou vlajkou

Po vyplnení hárkov, diskusia o výbere.

4/ Stretávate sa/ hovoríte o podobných témach aj v organizácii /počas aktivít? Pravidelne/ nepravidelne/ vôbec? Ak vôbec, zaujímalo by Vás to?

5/ Stretávate sa medzi členmi organizácie s prejavmi netolerancie či neznášanlivosti? Ak áno, ako na to reagujete? / ak nie, ako by ste reagovali? Stáva sa to často?

6/ Stretávate sa medzi kamarátmi, známymi mimo organizácie s prejavmi netolerancie či neznášanlivosti? Ak áno, ako na to reagujete? / ak nie, ako by ste reagovali? Stáva sa to často? Kde hlavne?

7/ Hovoríte v organizácii s vedúcimi či ostatnými o aktuálnych spoločenských témach? Aké sú to témy? Koho je to iniciatíva, Vaša, alebo vedúcich? Ak áno/ nie, prečo?

8/ Myslíte, že mladí ľudia ako Vy by sa mali zaujímať o spoločenské dianie? Viac/ menej? Myslíte, že k tomu „máte čo povedať“? Zaujíma sa niekto o Váš názor? / Ak nie, zmenilo by sa niečo na Vašom „záujme o veci okolo nás“, keby ste mohli „mať slovo“ a dokázali veci ovplyvňovať?

Záver (10 min)

Sme na konci diskusie. Čo by ste ešte chceli dodať, čomu sme sa nevenovali, mali by sme ...?

Podakovanie.

Pomocný hárok- projektívna technika

Vlakom po Európe: Predstavte si, že ste nasadli do rýchlika Tuzemsko a vydali si sa na týždennú cestu z Prešova do Lisabonu. Kupé, v ktorom cestujete, musíte obývať spolu s tromi ďalším cestujúcimi.

Keby ste si museli vybrať z nasledujúceho zoznamu 3 spolucestujúcich, ktorí by to boli? A prečo? Koho by ste si rozhodne nevybrali? A prečo?

- a. *Talianky kresťanský pútnik smerujúci do Compostelly*
- b. *Afričanka, ktorá predáva kožené výrobky*
- c. *Mladý umelec, HIV-pozitívny*
- d. *Róm cestujúci do Británie*
- e. *Nemecký hipster, ktorý vedie nezávislý spôsob života*
- f. *Slepý muzikant z Rakúska, ktorý neustále hrá na ťahaciu harmoniku*
- g. *Ukrajinský robotník, ktorý sa nechce vrátiť domov*
- h. *Rumunka v strednom veku s ročným dieťaťom v náručí*
- i. *Švajčiarsky židovský bankár*
- j. *Dánska svojrázna feministka*
- k. *Skinhead zo Švédska, ktorý je zrejme pod vplyvom alkoholu*
- l. *Futbalový fanúšik z Belfastu, očividne idúci na futbalový zápas*
- m. *Poľská prostitútky z Berlína*
- n. *Holandský cyklista zjavne pod vplyvom marihuany*
- o. *Francúzsky ekologický aktivista, ktorý sa vracia z protestu proti globalizácii*
- p. *Sýrsky utečenec žijúci v Nemecku, ktorý si bol v Rakúsku vyzdvihnúť príbuzných*
- q. *Slovák pracujúci v zahraničí, ktorého práve prepustili z väzenia*
- r. *Český homosexuál s dúhovou vlajkou*

Vybrala/a by som si, pretože:

.....

.....

.....

Nevybral/a by som si, pretože:

.....

.....

.....

Príloha č. 2: Zoznam participantov a participantiek

eRko

FG eRko RUŽOMBEROK, 3.10.2016	
žena	vedúca animátorka
muž	animátor
žena	ZOF
muž	animátor
muž	animátor
žena	animátorka
žena	animátorka
muž	animátor
FG eRko BRATISLAVA, 4.10.2016	
muž	vedúci animátor
muž	pomocný animátor
žena	ZOF
žena	animátorka
žena	práca s animátormi
žena	vedúca animátorka
muž	vedúci animátor
žena	koordinátorka

Slovenský skauting

FG Skauting KOŠICE, vedúci, 25.10.2016	
pohlavie	dĺžka členstva v Skautingu
žena	9 rokov
žena	10 rokov
muž	12 rokov
žena	10 rokov
žena	10 rokov
žena	5 rokov
FG Skauting LUČENEC, vedúci 4.11.2016	
muž	10 rokov
muž	6 rokov
muž	7 rokov
muž	20 rokov
žena	4 až 5 rokov
žena	4 až 5 rokov
muž	7 rokov
muž	10 rokov
FG Skauting KOŠICE, členovia. 25.10.2016	
žena	4 až 5 rokov
žena	8 rokov
žena	5 - 6 rokov
muž	10
žena	6 až 7 rokov
žena	8 až 9 rokov
muž	8 rokov
FG Skauting LUČENEC, členovia 4.11.2016	
muž	8 rokov
muž	4 roky
muž	7 rokov
muž	7 rokov
muž	7 rokov
žena	7 až 8 rokov
muž	7 až 8 rokov
žena	8 rokov

Slovenská debatná asociácia (SDA)

FG SDA ŽILINA, členovia 14.6.2016	
pohlavie	dĺžka členstva v SDA
muž	1
muž	1
žena	2
žena	5
žena	4
žena	1
žena	1
muž	1
FG SDA Bratislava, členovia 6.7.2016	
muž	3
muž	3
muž	4
muž	2
muž	1
FG SDA Bratislava, vedúci, 13.10. 2016	
muž	
muž	
muž	
muž	
muž	
Interview Bratislava, vedúci, 13.10. 2016	
žena	

Interview 1, 21.10.2016	
muž	Pracovník komunitného centra
Interview 2, 26.9. 2016	
muž	Vedenie organizácie
žena	Vedenie organizácie
FG nízkoprahové centrum Jelšava, 21.10. 2016	
muž	dobrovoľník
žena	dobrovoľníčka
žena	dobrovoľníčka
muž	dobrovoľník
muž	dobrovoľník