

Daugavpils Universitātes
Mūžizglītības, kultūras un zinātnes
komunikācijas biedrības

"INTELEKTA PARKS"

**METODISKIE IETEIKUMI NVO DARBA
UZLABOŠANAI PILSONISKAS
SABIEDRĪBAS UZTURĒŠANAS JOMĀ**

"Metodiskos ieteikumus NVO darba uzlabošanai pilsoniskas sabiedrības uzturēšanas jomā" izstrādāja:

Maija Burima, biedrības valdes priekšsēdētāja, Dr. filol., Daugavpils Universitātes profesore.

Inese Valtere, biedrības valdes locekle, Dr. filol., Daugavpils Universitātes Latvijas studiju centra projektu vadītāja.

"Metodiskie ieteikumi NVO darba uzlabošanai pilsoniskas sabiedrības uzturēšanas jomā" sagatavoti programmas „NVO fonds” projekta „Pilsoniskuma skola: nevalstisko organizāciju un iedzīvotāju iniciatīvas pilsoniskas sabiedrības stiprināšanai Latgalē”, ID Nr. 2017.LV/NVOF/DAP/MIC/028, ietvaros.

Par metodisko ieteikumu saturu atbild Daugavpils Universitātes Mūžizglītības, kultūras un zinātnes komunikācijas biedrība "Intelekta parks".



Sabiedrības integrācijas
fonds



Intelekta
p a r k s

“Metodiskie ieteikumi NVO darba uzlabošanai pilsoniskas sabiedrības uzturēšanas jomā”

“Metodiskie ieteikumi NVO darba uzlabošanai pilsoniskas sabiedrības uzturēšanas jomā” izveidoti ar šādiem mērķiem:

- ❖ sniegt atbalstu aktīvas pilsoniskās sabiedrības veidošanas instrumentu izmantojumam;
- ❖ veiksmīgi ieviest aktivitātes un uzņemties atbildību par sabiedrības un valsts kopīgu problēmu risināšanu.

Nevalstiskās organizācijas

- ❖ NVO ir nevalstiskas organizācijas, kas apvieno biedrus pēc brīvprātības principa (biedrības) vai arī kopīgu mantu un citus resursus (nodibinājumi) kopīgu mērķu sasniegšanai, ievērojot organizācijas ideoloģiju. Nevalstiskās organizācijas darbojas sabiedrības un tās grupu interesēs, un to darbība nav vērsta uz peļņas gūšanu.
- ❖ Visbiežāk NVO rodas, lai apmierinātu kādu sabiedrības vajadzību, kuru nerisina ne valsts, ne pašvaldība, ne bizness.
- ❖ NVO sniedz cilvēkiem iespējas uzlabot savu un citu sabiedrības locekļu dzīves kvalitāti, profesionāli pašapliecināties un augt personībām.
- ❖ Nevalstiskās organizācijas dod iespēju iegūt savu pirmo darba pieredzi, iesaistoties brīvprātīgo darbā.
- ❖ Latvijā izšķir divus nevalstisko organizāciju veidus:
 - **biedrības** (brīvprātīga personu (biedru) apvienība, kas izveidota, lai sasniegtu biedrības statūtos noteikto mērķi, kam nav peļņas gūšanas rakstura. Biedrība ir biedru organizācija);
 - **nodibinājumi** (jeb fonds ir mantas kopums, kurš nodalīts kāda noteikta mērķa sasniegšanai, bet ne peļņas gūšanas nolūkā. Nodibinājumā nav biedru. Dibinātāju statuss ir „uz mūžu” un tie nevar izstāties).

- ❖ 2016. gada 21. janvārī Latvijā bija reģistrētas un aktīvas (nelikvidētas) 20 662 sabiedriskās organizācijas, biedrības un nodibinājumi (šis absolūtais skaits tiek izmantots visa pētījuma ietvaros). (Latvijas Pilsoniskās alianses pētījums projekta „Ilgtspējīgas pilsoniskās sabiedrības attīstības atbalsta un monitoringa sistēmas pilnveidošana Latvijā” (proj. nr. 2012.EEZ/INP/01) 2016.g

Pilsoniska sabiedrība

- ❖ Sabiedrība, kurā indivīdi sadarbojas ar citiem indivīdiem un publisko varu savu un sabiedrības problēmu risināšanā. Pilsoniskajā sabiedrībā ietilpst dažādu veidu formāli un neformāli veidojumi, kas ir neatkarīgi no valsts, ģimenes un uzņēmējdarbības. Pilsoniskā sabiedrība nodrošina arī to interešu pārstāvēšanu, kuras nevar sevi pārstāvēt, izmantojot ekonomiskos un politiskos ietekmēšanas līdzekļus (piemēram, vides aizsardzība, bērnu un cilvēku ar īpašām vajadzībām tiesības).
- ❖ Kā jūs līdzdarbojaties veidojot pilsonisko sabiedrību?
- ❖ Kā pilsoniskās sabiedrības veidošanā iesaistās jums zināmās organizācijas?

Sabiedriskās līdzdalības veidi

- ❖ sniedzot viedokli, priekšlikumus NVO tīklojumiem un/vai atbildīgajām institūcijām konkrētu izaicinājumu novēršanai;
- ❖ rakstot vēstules NVO tīklojumiem, atbildīgajām institūcijām (gan nacionālajā, gan pārnacionālajā līmenī) ar aicinājumiem uzlabot situāciju vai novērst noteiktus apdraudējumus;
- ❖ aktīvi iesaistīties darbā kādā no Eiropas Savienības NVO sadarbības tīkliem;
- ❖ tiekoties ar Latviju pārstāvošiem politiķiem, amatpersonām Eiropas Savienībā;

- ❖ kā indivīdam vai sabiedrības grupas interešu pārstāvim līdzdarbojoties ES tiesību aktu izstrādē, īstenošanā un uzraudzībā;
- ❖ piedalīties izsludinātajās publiskajās apspriedēs par kādu no politikas jautājumiem;
- ❖ izsakot atbalstu vai protestu (mītiņi, demonstrācijas) kādai no ES politikām, tiesību aktiem.

Pilsoniskās sabiedrības izaicinājumi NVO darbības griezumā

Iekšējie izaicinājumi, kuru dēļ pilsoniskās sabiedrības nespēja darboties:

- ❖ Ierobežotais fokuss;
- ❖ «Amatierisms»;
- ❖ Līdzekļu trūkums;
- ❖ Fragmentācija;
- ❖ Šaurs problēmu skatījums.

Ārējie izaicinājumi:

- ❖ Valsts attiecības: politiskā telpa un valdības regulējums;
- ❖ Starpnozaru attiecības;
- ❖ Likuma ietvars un sabiedrības atbildība;
- ❖ Tirgus attiecības: finanšu piesaiste, sadarbība un organizācijas uztveršana;
- ❖ Privātā sektora iesaiste – partnerības, materiālais atbalsts sponsorēšanas veidā un tml.;
- ❖ Atšķirīgā pieredze un pilsoniskās sabiedrības attīstības līmenis.

Saskarsmes psiholoģija darbā ar sociokultūras projektu

Skaidrība ir galvenais princips, kas dod vislielāko efektu un kuram piemīt vislielākais spēks kā runā, tā rakstos. Tādējādi labas komunikēšanās pamats ir skaidra doma. Šo patiesību jau 1674.gadā izteica dzejnieks Nikolā Bualo: *“Kas labi izdomāts, to skaidri pateikt var, / Jo vārdi viegli radīsies bez pūlēm.”*

Tam, ko gribam pateikt, jābūt ar noteiktu kārtību, ar precīzu struktūru, lai cilvēki zinātu, kā orientēties apspriežamā temata ietvaros. Spriedumiem jābūt konkrētiem un skaidri izceltiem, bez izplūdušām runām, kas var novest pie nekorekta tulkojuma un strīdiem. Vissvarīgākā ir skaidrība par saturu, jo tieši šī daļa var sadalīt domas dzīles. Visbeidzot, skaidrības princips rosina izvairīties no jucekļiskiem ziņojumiem, samezgotām piezīmēm un mājieniem, kas saprotami tikai dažiem, un pēc būtības nepieklājīgiem, lai gan ārēji parastiem vārdiem.

Valodas kultūra NVO darbībā

Valodas kultūra ir prasme izmantot valodas izteiksmes līdzekļus, no vairākiem variantiem izraugoties precīzāko un derīgāko. Ar valodu cilvēki sazinās, izsaka savas domas, vēlmes, jūtas un pārdzīvojumus, kā arī pamudina cits citu uz noteiktu rīcību un uzvedību. Valoda ir svarīgs cilvēka izziņas avots. Tai ir vislielākā nozīme ikvienas tautas zinātnes, mākslas un kultūras attīstībā. Izkopta valoda liecina par plašām un dziļām zināšanām, par mākslas un kultūras izpratni. Valoda izsaka cilvēka būtību un atspoguļo viņa kultūru. Kāpēc cilvēki neprot klausīties un kādi tam var būt iemesli?

Amerikāņu sociologs V. Jomanss uzskata, ka šie iemesli ir:

- ❖ cilvēks domā daudz ātrāk, nekā runā, mēs jau iepriekš varam prognozēt, kas tiks tūlīt pateikts, līdz ar to kļūst garlaicīgi, un mēs vairāk nesekojam sarunai;
- ❖ ja sarunas laikā mums ko saka, mēs cenšamies apsvērt iespējamo atbildi, nevis turpinām klausīties;
- ❖ ja tiek stāstīts par jaunām idejām, kas jau sākumā mūs neapmierina, nenoklausoties līdz galam, mēs sākam pārdomāt, kā tās noraidīt;
- ❖ jau sākotnēji mums nepatīk runātājs, un mēs neieklausāmies viņa teiktajā;
- ❖ mēs nesaprotam, par ko tiek runāts, un vienkārši mājām ar galvu it kā piekristu, lai gan šai laikā risinām pilnīgi citas domas.

Visu ir iespējams pasniegt vienkārši un nesarežģīti. Taču runāšana bez liekas sarežģītības prasa lielu sagatavošanos, it sevišķi, ja runā par lietām, kas, tuvāk apskatot, tiešām ir visai grūti uztveramas. Bet arī tādā gadījumā tomēr ir jācenšas

pasniegt to visvienkāršākajā veidā vai vismaz sarežģīto izteikt saviem, tātad arī citiem saprotamiem vārdiem. Efektīva runātāja panākumu ķīla ir prasme runāt vienkārši pat par sarežģītām lietām. Protams, jāizvairās no varbūtības sajaukt vienkāršo ar pavisām. Viss vienkāršais satur sevī dziļu jēgu, tieši tāpat kā viss izskaistinātais – tukšumu.

Koučinga pieeja kurss NVO projektu

ieviesējiem

Koučinga mērķi

- ❖ Iedvesmot, aizraut, mobilizēt cilvēkus pārmaiņām.
- ❖ Palīdzēt tikt pāri pretestībai pārmaiņām.
- ❖ Motivēt, padarīt efektīvāku to, kā cilvēki dara savu darbu.
- ❖ Palīdzēt pārvērst sapņus mērķos un sasniegt tos, veidot attiecības un karjeru, atgūt līdzsvaru, dzīvot daudz pilnvērtīgāku, jēgpilnāku dzīvi.
- ❖ Būt blakus cilvēkam, kurš ir ceļā uz atklājumiem sevī.

Par integrālo koučingu

Cilvēki visos laikos ir meklējuši kādu, kas palīdzētu tiem attīstīties un radīt pārmaiņas viņu dzīvēs – šamani, vecājo, skolotāju, garīgo līderi, ekspertu, konsultantu, terapeitu utt.. Pēdējo 20 gadu laikā šo nodarbjū lokam pievienojušies arī kouči. Pieaugot ikdienas kompleksitātei, daudzi vērsas pēc atbalsta pie kouča, lai tiktu galā ar pretrnu starp to, kāda ir, un kādu tie vēlētos redzēt savu privāto un profesionālo dzīvi. Cilvēki uzmeklē kouču visdažādāko iemeslu dēļ, piemēram, lai attīstītu sociālās prasmes, lai dzīvotu autentiskāku dzīvi, lai kļūtu par labākiem vecākiem, lai veidotu veiksmīgāku laulību, lai dzīvotu veselīgāk utt.

Koučinga būtība ir palīdzēt klientam radīt noturīgas pārmaiņas viņa dzīvē un sekmēt viņa personīgo attīstību. Tieši šis jautājums – kas tad patiesi, visdziļākajā būtībā ļauj cilvēkam panākt paliekošas pārmaiņas, tādas, kas nebeigtos līdz ar palīdzošās profesijas pārstāvja apmeklējumu pārtraukšanu, bija Džoannas Hantas un Loras Divainas (*Laura Divine*) dzinulis, radot integrālā koučinga metodi. Viņas ir bijušas aktīvas koučinga profesijas veidotājas un pārstāves kopš 1980. gadu beigām un sniegušas atbalstu patiešām ietekmīgu korporāciju augstākā līmeņa vadītājiem, taču, darot šo darbu, kā arī turpinot pašas savu personīgās izaugsmes

ceļu, viņas atskārta, ka tradicionālās koučinga metodes ir nepilnīgas un fragmentāras, lai sasniegtu koučinga patieso mērķi.

Integrālā koučinga metodes stūrakmens, pirmkārt, ir Kena Vilbera (*Ken Wilber*) un Roberta Kegana (*Robert Kegan*) aprakstītais "Ietveršanas un pārspēšanas" attīstības modelis.

Otrkārt, Kena Vilbera integrālā teorija, kas apraksta un integrē četrus realitātes kvadrantus, cilvēka attīstības līmeņus, līnijas, stadijas un cilvēku tipus. Treškārt, abu metodes autoru pašu unikālā dzīves ceļa pieredze. Lai cilvēks patiešām mainītos, savā dziļākajā būtībā koučings ir par un ap pārmaiņām, to uzsākšanu, sasniegtā noturēšanu, lai tā rezultātā cilvēks kļūtu par sevis paša pilnasinīgāku, labāku versiju. Tieši tas, kā attiecīgā koučinga metode uzlūko pārmaiņas – kā tās izraisīt un kā panākt to noturīgumu klienta dzīvē, ir būtiskākā atšķirība starp šīm metodēm. Katrai metodei ir savs uzskats, kā cilvēki aug, attīstās, integrē un notur jebko "jaunu" savā dzīvē. Vieni uzskata, ka pārmaiņas iespējamas, cilvēkam fokusējoties uz savu iekšējo pasauli un atrodot ceļu atpakaļ pie sevis. Visas atbildes jau ir mūsos, tikai jāiemācās tās sadzirdēt, atraisot savu iekšējo gudrību. Kouča loma šajā pieejā ir palīdzēt klientam piekļūt viņa dziļumiem. Lai gan šī pieeja patiešām veicina piekļuvi cilvēka dziļumiem, paplašina redzesloku, veicina emocionālās inteligences attīstību, spēju reflektēt, kas ir patiešām būtiski pārmaiņu procesā, tas nenozīmē, ka cilvēks būs spējīgs "pārtulkot" šo iegūto (vai atgūto) gudrību savā ikdienas dzīvē. Otri uzskata, ka pārmaiņas iespējamas, rīkojoties mērķtiecīgi, uzstādot konkrētus mērķus un rīcības plānus, disciplinējot sevi un atskaitoties koučam. Ja nav rīcības, nav rezultātu, līdz ar to – nav arī pārmaiņu. Šīs pieejas atslēgas vārdi ir mērķi, rezultāti, plāni. Kouča loma ir palīdzēt klientam uzstādīt mērķus, sastādīt rīcības plānus un prasīt atbildību no klienta par to izpildi. Cilvēki patiešām bieži piedzīvo būtiskus panākumus, pielietojot šo metodi, taču tikpat labi var izrādīties, ka viņi kļuvuši atkarīgi no kouča entuziasma un motivētspējas, taču paši tā arī nav attīstījuši pašuzturošu kompetenci. Trešie uzskata, ka pārmaiņas iespējamas, tikai mijiedarbojoties ar citiem cilvēkiem, gūstot jaunus ieskus, pieredzi un radot kopīgu izpratni par lietām. Pārmaiņas nav iespējamas, iekams cilvēks nonāk kontaktā ar valodu un jēdzieniem, kas lauž viņa līdzšinējos priekšstatus. Kouča loma ir būt sarunu un domāšanas partnerim, kurš atklāj klientam jaunas perspektīvas, kas maina klienta

uzskatus par realitāti. Šī pieeja palīdz klientam mācīties radīt kopīgu izpratni, intimitāti ar citiem, savu uzskatu paušanu, kā arī ļauj justies uzklaštam un saprastam, taču pastāv risks, ka cilvēks neiemieso savā dzīvē to, par ko tik dedzīgi runā šajās sarunu sesijās ar kouču.

Ceturtais uzskata, ka pārmaiņas iespējamas, klientam attīstot prasmes, kas palīdzētu labāk iekļauties sistēmā – organizācijā, ģimenē utt. vai arī mainot sistēmu, kurā tas atrodas. Kouča loma ir novērtēt klienta esošās spējas darboties konkrētajā sistēmā un palīdzēt tam apgūt trūkstošās zināšanas un prasmes. Klients mācās labāk izprast kontekstu, kurā viņš atrodas, kā arī to, kā veiksmīgāk ietekmēt sistēmu vai atklāt jaunas sistēmas, kas, iespējams, atbilst klientam daudz labāk. Lielākā daļa koučinga metožu balstās vienā no šiem uzskatiem vai divu kombinācijā. Visas šīs pieejas ir pareizas, taču, pielietotas atsevišķi, nepilnīgas. Integrālā koučinga pieeja uzskata, ka, lai panāktu noturīgas pārmaiņas klienta dzīvē, koučinga programmai ir jāaptver visi četri iepriekš minētie aspekti – darbs ar klienta iekšējo pasauli, dziļumiem, kopīgas izpratnes radīšana par lietu kārtību, pasauli, jāpalīdz radīt jauni rīcības modeļi un jāievēro sistēmiska pieeja.

Lielākā daļa koučinga skolu fokusējas uz klienta rītdienu – kā sasniegt, iemācīties, paveikt vairāk rīt. Fokuss uz "rīt", "vairāk", "cits", "nākamais" ir lielāks nekā uz klientu šeit un tagad. Tikpat svarīgi, cik mērķēt uz rītdienu, ir mēģināt rast atbildi uz jautājumu – kā es varu veselīgā veidā integrēt sevi savā šodienas situācijā, uzreiz, tagad? Kāpēc es fokusējos tikai uz nākotni? Kā būtu, ja es būtu pilnībā klātesošs savā dzīvē jau šodien? Veselīga, integrāla attīstība nozīmē līdzsvaru starp to, kas iespējams nākotnē un to, kas ir dots jau šobrīd. Veselīga līdzšinējā ietveršana un pārspēšana ir būtisks integrālā koučinga pamatelements. Integrālais koučings palīdz klientam nokļūt nākamajā esības punktā, atrodot tajā vietu arī esošās esības daļai.

Esošajai esībai ir sava struktūra, taču tā ir sākotnēji ir neapzināta klientam – klients noteiktā, automātiskā veidā uzlūko lietas, dzīvi, rīkojas un nepārtraukti pārliecinās, ka dzīve rit "pareizās slīdēs". Kā tas ir raksturīgi lielākajai daļai sistēmu, tā turpinās cīnīties par savu eksistenci pat tad, ja jaunais esības veids

klientam ir labvēlīgāks. Līdzīgi kā ar sirds transplantāciju – organisms cenšas to atgrūst, neskatoties uz to, ka tā nepieciešama, lai šo pašu organismu glābtu.

Integrālais koučings palīdz klientam efektīvi tikt galā ar dabisko pretestību pārmaiņām. Līdzšinējā esība savu spēku smeļas visas dzīves pieredzē – pateicoties tai mēs esam tie, kas mēs esam, tāpēc jebkurai attīstības programmai ir jāņem vērā šīs esības spēks un noturība. Integrālā koučinga metode respektē un izmanto daļu prasmju un "muskuļu", ko līdzšinējā esība ir attīstījusi, taču tajā pat laikā tā pievērš lielu vērību tiem esošās esības aspektiem, kuri klientam liedz virzīties uz priekšu koučinga tēmā. Fokusēšanās vienīgi uz "gaišo" nākotni ļauj ieraudzīt tikai pusi no klienta realitātes un neņem vērā pamatīgo spriedzi, kas ik brīdi pastāv starp "mani šodien" un "mani nākotnē".

Darbs ar klienta līdzšinējo esību ļauj viņam izprast, kāpēc viņš rīkojas tā, kā rīkojas, saka to, ko saka, un reaģē uz ikdienas situācijām tā, kā reaģē. Klients pats iemācās atšķirt, kas no līdzšinējā ir godājams un ņemams līdz uz jauno esību un kas ir tas, no kā viņš ir izaudzis, un kas liedz viņam piedzīvot pašam sevis autentiskāku, brīvāku, pilnvērtīgāku versiju. Integrālā koučinga metode palīdz klientiem izturēties pret savu līdzšinējo esību ar cieņu un līdzcietību, attīstot viņu kognitīvās, garīgās, morāles, emocionālās, somatiskās un starppersonu attīstības līnijas.

Subjekta – objekta teorijas pielietojums integrālajā koučingā

Klients uzsākt integrālā koučinga attīstības programmu, vēloties panākt pārmaiņas kādā savas dzīves aspektā. Koučs palīdz klientam saskatīt viņa līdzšinējo esību tajā un to, kādā klientam nepazinātā veidā tā ir palīdzējusi klientam līdz šim, taču arī to, kā tā traucē sasniegt to, ko klients vēlas. Tas ir pirmais solis, lai klients atsvabinātos no identificēšanās ar savu "zemāko" struktūru. Pēc tam koučs iepazīstina klientu ar viņa jauno esību, un klients identificējas ar šo jauno, "augstāko" struktūru. Ar konkrētu attīstības vingrinājumu ciklu palīdzību klients iemācās atpazīt un veselīgā veidā integrēt savu līdzšinējo esību un vienlaicīgi attīstīt jaunas spējas, lai nostiprinātu savu jauno esību. Strukturēta, integrēta attīstības procesa laikā klients pilnībā identificējas ar jauno esību, taču ir spējīgs izdarīt apzinātu izvēli attiecīgā situācijā

likt lietā spējas, kas raksturīgas viņa iepriekšējai esībai. Šo attīstības procesu integrālā koučinga metode sauc par "ietveršanas un pārspēšanas" attīstības modeli.

Viens no integrālā koučinga metodes stūrakmeņiem ir subjekta – objekta teorijas pamatprincipi. Cilvēks dzīvo savu dzīvi no noteikta esības punkta – kā viņš raugās uz lietām, kā rīkojas un reaģē, un kā pārliecinās, ka dzīve rit "pareizās slīdēs" – taču neapzinās to. Tas viss vienkārši "ir" šis cilvēks. Viņš ir "akls" pats pret savu esību – viņš pats ir subjekts. Tā ir viņa būtība un viņš to nav spējīgs uzlūkot no malas kā objektu.

Attīstība kļūst iespējama, kad šis subjektīvais kļūst redzams un pacelts apziņas līmenī. Es pats kļūstu sev redzams. Tiklīdz tas notiek, es beidzot varu atdalīt savu identitāti no šī subjektīvā. Piemēram, es pamanu un vēroju savas domas un sajūtas, bet tās neesmu viss es, jo es vienlaikus esmu tas, kurš tās vēro. Parasti tas klientam rada spēcīgu atklāsmes, "klapju nokrišana" sajūtu. Programmas gaitā un pēc tās klients aizvien labāk spēj disidentificēties no savas līdzšinējās esības. Nostiprinot jauno esību, klients ir spējīgs atskatīties atpakaļ uz "vecu sevi" un tā atribūtiem pilnībā kā uz objektu.

Tīklojumi kā instruments pilsoniskas sabiedrības aktivitāšu īstenošanā

Tīklojuma ieviešanas mērķis:

- ❖ Sistemātiska apmaiņa ar informāciju par aktivitātēm, projektiem, biedrības biedru tālākizglītības iespējām, kapacitātes stiprināšana plašāka mēroga projektu ieviešanai.

Ar tīklojumu starpniecību ieviešamās aktivitātes:

- ❖ Izvietot savās interneta vietnēs informāciju par izveidoto tīklojumu un tā kontaktinformāciju;
- ❖ Izmantot tīklojuma vizuālos un informatīvos elementus;
- ❖ Izplatīt informāciju par tīklojumu un tā iespējām vienlaikus ar citu informāciju par savas biedrības darbību;
- ❖ sadarbības projekti;
- ❖ brīvprātīgo darbu veicinošas aktivitātes;

- ❖ sadarbība pilsoniskas sabiedrības uzturēšanas instrumentu izveidei;
- ❖ apmaiņa ar mūžizglītību veicinošiem mācību materiāliem un metodiskām publikācijām;
- ❖ informācijas apmaiņa ar ziņām par aktuāliem produktiem, kas domātas dažādām sociālām grupām;
- ❖ Atjaunot un papildināt ar tīklojuma darbību saistīto informāciju savās interneta vietnēs, publicitātes materiālos, pasākumos, iespēju robežās piesaistīt līdzekļus tīklojuma uzturēšanai un efektīvas darbības izvēršanai un nodrošināšanai;

Radošo un interaktīvo aktivitāšu klāsts NVO sociokultūras projektos dažādām mērķauditorijām

Radošās un interaktīvās aktivitātes

- ❖ **Neformālās aktivitātes. Iepazīšanās aktivitātes.**

Mērķis – ļaut dalībniekiem tuvāk iepazīties, atcerēties vārdu, uzzināt par interesēm, nodarbošanos, motivāciju piedalīties sociokultūras projektā.

«Uzmini, kas tu esi», «Tenku vācele», «Lapa uz galvas», «Kas apēda mūsu sviestmaizi?» «Iepazīsti savu kaimiņu», «Saldās konfektes», «Vārds un darbība», «Paraksties!», «Trīs patiesības un meli».

- ❖ **Ledus laušanas aktivitātes.**

Mērķis – realizējot kopīgu grupas uzdevumu (parasti apmācību vai projekta sākumā), panākt komunikāciju starp dalībniekiem un izveidot pozitīvu gaisotni.

«Stāsta stāstīšana», «Akmeņu metafora», «Burvju kaste», «Eiropas karte», «Sabotieri», «Cilvēku bingo», «Organizāciju karuselis», «Izgaršo citas valodas»

- ❖ **Komandu veidošanas aktivitātes**

Mērķis – aktivitāte, kas ļauj atraktīvā veidā sadalīt grupu komandās.

«Dzimšanas datums», «Zvēru dārzs», «Līmlapiņas», «Kārtis», «Atrodi savu ģimeni», «Kurpju izmērs», «Ātomi», «Parauj auklu!»

❖ **Ideju vētra**

Mērķis – process, kura laikā dalībnieki ģenerē tik daudz ideju par kādu konkrētu tēmu, cik vien iespējams.

«Vilciens», «101 veids piesaistīt finansējumu», «Uz neapdzīvotas salas», «Krāsu asociācijas», «Vēstule citplanētiem»

❖ **Grupas saliedēšanas aktivitātes**

Mērķis – Aktivitāte, ar kuras palīdzību tiek saliedēta dalībnieku grupa un veidota kopības izjūta.

«Skaitļi», «Pietuptions aplī», «Apgriez otrādi!», «Eņģelis – slepenais draugs», «Mīnu lauks», «Cin obelisks», «Aklā vadīšana», «Apļi», «Pils celšana», «Tilta celšana»

❖ **Uzmundrinošās aktivitātes**

Mērķis – īsas aktivitātes visai grupai, kuras sniedz papildu enerģiju. Parasti tie ir aktīvi uzdevumi, kuru laikā dalībnieki izdara kādas kustības, dzied dziesmas, ķer cits citu u.c.

«Aklās visticas», «Figūras», «Viena tante teica ...», «Eiropiešu salāti», «Pieskaries krāsai»

❖ **Simulāciju aktivitātes**

Mērķis – aktivitātes, kas dalībniekiem ļauj iejusties citā realitātes modelī, tādējādi dodot iespēju labāk iepazīt sevi un citus. Simulācijas aktivitātes ļauj dalībniekiem iejusties kādā noteiktā lomā un kopīgi veikt uzdevumu, kurā notiek lēmumu pieņemšana un darbība.

«Futbols ar brillēm», «Dzeltenā prese»

❖ **Prezentācijas**

Mērķis – apmācību vadītāju vai dalībnieku stāstījums par kādu konkrētu tēmu, piemēram, par kultūru daudzveidību un atšķirībām.

«Mistēriju detektīvs», «Kamēr sērkokciņš deg»

❖ **Relaksācijas aktivitātes**

Mērķis – Aktivitātes, kas palīdz atgūt koncentrēšanās spējas un atpūsties pēc saspringta darba.

«Kas? Ar ko? Kad? Ko darīja?», «Cha!», «Stop un aiziet!», «Spoki», «Lielais mežglis»

❖ **Stapkultūru vakars**

Mērķis – aktivitātes, kuras laikā viena dalībnieku grupa prezentē savu valsti un tai raksturīgo kultūru citas valsts grupas dalībniekiem.

«Ceļojošā bibliotēka», «Kultūras torte», «Nacionālie stereotipi», «Karstās ziņas»

❖ **Atvadišanās aktivitātes**

Mērķis – Aktivitātes, kuras parasti organizē projektu / apmācību noslēgumā. Tās ļauj atskatīties uz paveikto un veidot draudzīgas attiecības nākotnē.

«Draudzības tīkls», «Garstāvokļa koks», «Pasts», «Vēlmju koks», «Vēlējumu saulīte»

Neformālās aktivitātes sociokultūras projektu ieviešanā

Kas ir neformālās aktivitātes?

Neformālās aktivitātes papildina formālo izglītību; neformālo aktivitāšu mērķis ir sniegt zināšanas, veidot prasmes, iemaņas un attieksmes, kā arī veicināt vispusīgu attīstību un aktīvu līdzdalību lēmumu pieņemšanā un sabiedriskajā dzīvē.

Kad izmantot neformālās aktivitātes?

Tāpat kā jebkuras citas metodes, arī neformālās izglītības metodes ir jāizmanto pareizajā vietā, laikā un ar pareizo auditoriju.

Neformālā izglītība visefektīvāk noder strādājot pie praktisku prasmju, vērtību un attieksmju attīstīšanas.

Neformālajās aktivitātēs NAV

- ❖ hierarhijas starp dalībniekiem un hierarhijas starp dalībniekiem un apmācītājiem – nav skolotāju, bet to vietā treneri, kas palīdz izprast, attīstīt iemaņas, apgūt jauno un novērtēt;
- ❖ formālā novērtējuma – nevienam neliek atzīmes; tā vietā notiek nepārtraukts izvērtēšanas process un no dalībniekiem prasa „atgriezenisko saiti” (*feedback*);
- ❖ formālu nodarbību – neformālās izglītības pamatprincipi ir mācīšanās darot, mācīšanās būt kopā ar citiem un mācīšanās mācīties.

Neformālajās aktivitātes notiek grupās:

- ❖ uzdevumus pārsvarā veic grupās, lai nodrošinātu iespēju attīstīt sadarbības un saskarsmes prasmes; nodrošinātu katra dalībnieka spēju pamatot savu viedokli, kā arī rast kompromisus;
- ❖ katram grupas loceklim būtu iespēja paust savu un uz klausīt cita viedokli (tie var būt atšķirīgi);
- ❖ maksimāli tiek uz klausīti atšķirīgie viedokļi un pārrunāti grupā;
- ❖ grupas kopējās zināšanas dod iespējas risināt problēmas;
- ❖ tiek nodrošināta ikviena procesa dalībnieka maksimāla iesaistīšanās jeb līdzdalība notiekošajā;
- ❖ tiek radīta iespēja jautāt un pašiem rast atbildes, nonākot pie risinājuma.

Grupās attīstības posmi

1. Orientēšanās. Grupa iepazīstas, uzzina vārdus un pamatinformāciju. Svarīgi, lai dalībnieki turpmāk veidotu tuvākas attiecības un nodibinātu uzticību. Procesam jābūt mierīgam un patīkamam, lai nepazīstamiem cilvēkiem nerastos komunikācijas barjeras un būtu vieglāk atrasties.

2. Cīņa par pozīcijām. Grupā notiek „ledus laušana” un savas vietas meklējumi. Noskaidrojas līderi, un notiek cīņa par pozīcijām. Šajā posmā katram grupas dalībniekam jāatrod sava vieta. Tas ir tikai normāli, ja grupā parādīsies vairāki līderi vai pat neparādīsies neviens līderis.

3. Saītes un tuvākas attiecības. Grupa mācās strādāt kā komanda, sadalīt pienākumus atbilstoši savām lomām, komunicēt, pieņemt lēmumus, sastrādāties. Ja vēl īsti nav beigusies cīņas fāze, svarīgi ļaut „cīkstoņiem” atrast savu vietu.

4. Diferencēšanās un nostiprināšanās. Grupa strādā pie kopējo mērķu nostiprināšanas un attīstības. Šajā posmā komanda stiprina savstarpējo uzticību un sadarbību. Jāatceras, ka ne visām grupām ir jāsasniedz visas fāzes. Šī fāze ir jāsasniedz grupām, kas kopā strādā ilgākā laika periodā, un dalībniekiem ir svarīgi savstarpēji uzticēties.

5. Nobeigums un pārorientēšanās. Grupa izvērtē kopā paveikto un lemj par tālāko grupas likteni. Šajā posmā jāizvērtē, kas kopā ir paveikts un vai ir sasniegti sākotnēji izvirzītie mērķi. Pēc tam grupa lemj par tās tālāko likteni.

Neformālās izglītības kompetences

- ❖ Iniciatīva un uzņēmīgums
- ❖ Mācīšana mācīties
- ❖ Dzimtā valoda un svešvalodas
- ❖ Kultūru izpratne
- ❖ Sociālās un psiholoģiskās prasmes
- ❖ Digitālās prasmes
- ❖ Matemātiskās un loģiskās prasmes

Neformālo aktivitāšu segmentācija

- ❖ Radošuma aktivitātes
- ❖ Publiskās uzstāšanās aktivitātes
- ❖ Ideju ģenerēšanas aktivitātes
- ❖ Komandas darba aktivitātes
- ❖ Iepazīšanās aktivitātes
- ❖ Ledus laušanas aktivitātes
- ❖ Energizējošās aktivitātes

Brīvdabas aktivitāšu integrēšana NVO darbā

Dārza spēles

- ❖ Spēļu mašīnišu trase
- ❖ Dabīgās stelles
- ❖ Balonu šautriņas
- ❖ Gredzenu spēle ar spaiņiem
- ❖ Pagalma tvisteris
- ❖ Atrakciju parks
- ❖ Ūdens slidkalniņš
- ❖ Gredzenu mešana
- ❖ Jengas tornis
- ❖ Šķēršļu josla
- ❖ Dārza boulings
- ❖ Riepu šūpoles
- ❖ Terases "Scrabble"

Sporta un veselības dienas

- ❖ Jautrās stafetes,
- ❖ Tautas bumbas turnīri,
- ❖ Orientēšanās sacensības,
- ❖ Virves vilkšanas sacensības,
- ❖ Futbola, basketbola, volejbola miniturnīri,
- ❖ «Lielā lecamaukla»,
- ❖ Komandu stafetes

Kvests

- ❖ Kvalitatīva, skaista, dzīva spēle – lieliska iespēja aktīvi pavadīt brīvo laiku kopā ar draugiem un ģimeni, atminēt mīklas, izmantojot tikai loģiku, pievērst uzmanību visam un kļūt par uzvarētāju.
- ❖ Mīklas - gudras un interesantas.
- ❖ Anturāža - ļauj pilnīgi iedziļināties spēles tēmā
- ❖ Labs noskaņojums.

- ❖ Komandas darbs - jums ir jāpieņem lēmums kolektīvi.

NVO aktivitātes bērniem

Ekskursijas bērniem

- ❖ Ekskursijas un pārgājieni – apkaimes, ievērojamu vietu iepazīšana;
- ❖ Interesešu izglītības programma "Pilsētas/novada/pagasta pētnieku skola"; vēstures līkloču izzināšana;
- ❖ Sabiedrības integrācijas projekti, jaunatnes aktivitāšu projekti;
- ❖ Izglītojošas aktivitātes pilsētvidē dažādu publisko pasākumu laikā;
- ❖ Brīvā laika aktivitāšu projekti;
- ❖ Spēļu izveide.

Bērnu un jauniešu nometņu organizēšana:

Bērnu nometņu organizēšanas juridiskais aspekts un likumdošana (MK noteikumi Nr. 981 "Bērnu nometņu organizēšanas un darbības kārtība")

Izdoti 2009.gada 1.septembrī saskaņā ar Izglītības likuma 14. panta 25.punktu
Grozījumi 2017. gada 27. jūnijā

Bērnu tiesību aizsardzības likums nosaka, ka bērns ir persona, kas nav sasniegusi 18 gadu vecumu.

- ❖ Nometne ir mērķtiecīgi organizēts pasākums, kurā vairāk nekā puse dalībnieku ir bērni (turpmāk - dalībnieks) un kas paredzēts, lai saskaņā ar nometnes programmu nodrošinātu dalībnieku saturīgu un lietderīgu brīvā laika pavadīšanu un sekmētu vispusīgu attīstību.
- ❖ Pēc diennakts laika, kurā dalībnieks uzturas nometnē, nometnes iedala:
 - ❖ dienas nometne – nometne bez nakšņošanas;
 - ❖ diennakts nometne – nometne ar nakšņošanu.

Pēc dalībnieku izmitināšanas nometnes iedala:

- ❖ nometne telpās;
- ❖ nometne ārpus telpām;
- ❖ nometnes telpās un ārpus telpām

(Piemēram, iekļauti pārgājieni ar nakšņošanu teltīs).

Pēc dalībnieku sastāva nometnes iedala:

- ❖ atvērta nometne - nometne paredzēta jebkuram dalībniekam;
- ❖ slēgta nometne - nometne paredzēta konkrētai dalībnieku mērķa grupai.

Nometni ir tiesības organizēt:

- ❖ valsts un pašvaldību institūcijai (turpmāk - institūcija);
- ❖ (Vispārizglītojošās skolas, sporta skolas, mākslas skolas, mūzikas skolas, bērnu un jauniešu centri u.c.)
- ❖ fiziskai personai, ja tā normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā ir reģistrēta komercreģistrā kā individuālais komersants vai saimnieciskās darbības veicējs
- ❖ juridiskai personai.

Saskaņā ar Civillikuma 1407.pantu: "Par juridiskām personām atzīstamas valsts, pašvaldības, personu apvienības, iestādes, nodibinājumi un lietu kopības, kurām piešķirta juridiska personība". (Statūti, konts bankā, reģistrācija komercreģistrā, juridiskā adrese).

Nometnes organizētājs (turpmāk-organizētājs) ir atbildīgs par nometnes organizēšanu un darbību.

Pirms nometnes darbības uzsākšanas organizētājs:

- ❖ slēdz darba līgumu vai uzņēmuma līgumu, vai līgumu par brīvprātīgo darbu ar nometnes vadītāju un citiem nometnes darbības nodrošināšanai nepieciešamiem darbiniekiem (turpmāk - darbinieki);
 - (Līgumu veidi: darba līgums, uzņēmuma līgums, autora līgums, līgums par brīvprātīgo darbu).
- ❖ nodrošina nometnes programmas izstrādi un apstiprina to. Programmā ietver nometnes darbības mērķus, uzdevumus, mērķa grupu un citus jautājumus, kurus organizētājs uzskata par būtiskiem;
- ❖ nodrošina nometnes darba kārtības noteikumu un drošības noteikumu izstrādi, ņemot vērā diennakts laiku, kurā dalībnieki uzturas nometnē, izmitināšanas veidu un nometnes programmu, un apstiprina minētos

noteikumus. Nometnes drošības noteikumos atbilstoši nometnes darbības programmai iekļauj nosacījumus traumu un ievainojumu profilaksei;

Darba kārtības noteikumos var iekļaut (ja jau nav iekļauts darba līgumā):

- ❖ Darba laika organizāciju (darba laika sākumu, beigas, pārtraukumus u.c.);
- ❖ Darba organizāciju nometnē;
- ❖ Darbinieku pienākumus;
- ❖ Darba aizsardzības pasākumus;
- ❖ Prasības darbinieku apģērbam un izskatam
- ❖ Ētikas pamatprincipus;
- ❖ Darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību.

Darba kārtības noteikumi nedrīkst būt pretrunā ar Darba likuma un citu normatīvo aktu noteikumiem

- ❖ nodrošina nometnes iekšējās kārtības noteikumu izstrādi. Minētajos noteikumos norāda dalībnieku tiesības, pienākumus, atbildību un citus būtiskus jautājumus, kas jāievēro nometnes dalībniekiem, atrodoties nometnē;
- ❖ saņem Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta atzinumu par nometnes vietas atbilstību ugunsdrošības prasībām;
- ❖ reģistrē Pārtikas un veterinārajā dienestā dalībnieku ēdināšanas pakalpojumu;
- ❖ slēdz rakstisku līgumu ar dalībnieka likumisko pārstāvi par dalībnieka (tai skaitā ārvalstnieka) uzņemšanu nometnē. Līgumā nosaka dalībnieka, likumiskā pārstāvja un organizētāja tiesības un pienākumus. Ja nometnē piedalās dalībnieku (tai skaitā ārvalstnieku) grupa, kurai ir viens likumiskais pārstāvis, rakstisku līgumu ar likumisko pārstāvi slēdz par visiem grupas dalībniekiem kopumā;
- ❖ iepazīstina dalībnieka likumisko pārstāvi ar nometnes iekšējās kārtības noteikumiem.

Likumisko pārstāvju sapulce pirms nometnes:

Noteikumu izsniegšana rakstiskā formā;

- ❖ Noteikumi kā pielikums līgumam;
- ❖ Informācijas lapa vecākiem.
- ❖ iesniedz Valsts izglītības satura centram informāciju par nometni (1.pielikums) iekļaušanai vienotās informācijas sistēmā www.nometnes.gov.lv.

Ja nometne nav reģistrēta – tā uzskatāma par nelegālu.

Informācija par nometni

Organizētājs	Organizētāja juridiskā adrese, kontaktārunis, e-pasts	Nometnes norises laiks	Nometnes adrese	Nometnes veids pēc dalībnieku uzturēšanās laika diennaktī	Nometnes veids pēc dalībnieku izmitināšanas	Nometnes veids pēc dalībnieku komplektēšanas	Dalībnieku vecums	Dalībnieku skaits nometnē	
								kopā	tai skaitā bērni ar īpašām vajadzībām

Nometnes vadītājs _____
(vārds, uzvārds)

Nometnes vadītāja apliecības numurs _____

Nometnes vadītāja kontaktārunis, e-pasts _____

Organizētāja pārstāvis _____
(vārds, uzvārds) (paraksts)*

(datums)*

Nometnes darbības laikā organizētājs nodrošina:

- ❖ nometnes programmas īstenošanu;
- ❖ neatliekamo medicīnisko palīdzību dalībniekiem, darbiniekiem un nometnes vadītājam;
- ❖ iespēju dalībniekiem, darbiniekiem un nometnes vadītājam izsaukt operatīvos dienestus;
- ❖ dalībnieku ēdināšanu, ievērojot veselīga uztura ieteikumus un pārtikas apritē noteiktās higiēnas prasības;
- ❖ dalībnieku informēšanu un apmācību par ievainojumu un traumu profilakses jautājumiem atbilstoši nometnes darbības programmai;

- ❖ vismaz vienu darbinieku (neskaitot saimnieciskos darbiniekus) uz 10 dalībniekiem;
- ❖ civilās aizsardzības, ugunsdrošības, darba aizsardzības, vides aizsardzības un citu prasību ievērošanu normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā;
- ❖ šādas informācijas izvietojumu nometnē ikvienai personai redzamā vietā:
 1. nometnes juridiskā un faktiskā adrese, kontakttālrunis;
 2. organizētāja nosaukums vai vārds un uzvārds, kontakttālrunis;
 3. nometnes vadītāja vārds un uzvārds, kontakttālrunis;
 4. tās ārstniecības personas vai ārstniecības iestādes kontakttālrunis un atrašanās vieta, ar kuru ir noslēgta vienošanās par dalībnieku, darbinieku un nometnes vadītāja medicīnisko apkalpošanu;
 5. informācija par operatīvo dienestu izsaukšanu (katrā stāvā);
 6. dalībnieku guļvietu izvietojuma plāns diennakts nometnē;
 7. istabas Nr.;
 8. bērna vārds, uzvārds;
 9. gultu skaits/izvietojums;
 10. nometnes iekšējās kārtības noteikumi un drošības noteikumi;
 11. nometnes dienas kārtība;
 12. konfesija, kas darbojas reliģiska satura nometnē.

Par nometnes vadītāju var būt persona, kura apgūvusi Izglītības un zinātnes ministrijas apstiprināto nometņu vadītāju kursu programmu un saņēmusi Valsts izglītības satura centra apliecību par programmas apguvi. Valsts izglītības satura centrs ziņā par apliecības iegūšanu reģistrē valsts informācijas sistēmā "Bērnu un jauniešu nometņu vadītājiem izsniegto apliecību datubāze".

Nometnes saskaņošana: www.nometnes.gov.lv

Nometņu vadītāju datu bāze: www.nometnes.gov.lv

Nometnes žurnāls

NOMETNES ŽURNĀLS

I. Darbinieki

Nr. p.k.	Vārds, uzvārds	Personas kods	Amats nometnē	Deklarētās un faktiskās dzīvesvietas adrese, tālruņa numurs	Paraksts par iepazīšanos ar nometnes		
					darba kārtības noteikumiem (datums)	iekšējās kārtības noteikumiem (datums)	darba drošības un ugunsdrošības noteikumiem (datums)

II. Dalībnieki

Nr. p.k.	Vārds, uzvārds	Dzimšanas gads un datums	Deklarētās un faktiskās dzīvesvietas adrese, tālruņa numurs	Likumisko pārstāvju vārds, uzvārds, kontaktārunis (mājās, darbā vai citur)	Audzinātājs nometnē	Paraksts par iepazīšanos ar nometnes	
						iekšējās kārtības noteikumiem (datums)	drošības noteikumiem (datums)

Izstādes un radošās nodarbības

- ❖ Zīmējumu izstādes,
- ❖ Rokdarbu izstādes (pērļošana, izšūšana, dekupāža u.c.),
- ❖ No dabas materiāliem gatavotu dekoru izstādes, floristika (koku lapas, čiekuri, salmi, ozolzīles, garšvielas u.c.),
- ❖ Ziedu paklājs,
- ❖ Apsveikumu izstādes,
- ❖ Telpu un durvju dekorēšana.
- ❖ Mājas lapas uzturēšana un pilnveide.

1.-7. maijs Eiropas jaunatnes nedēļa – mazākumtautību un latviešu jauniešu sadarbības iespējas

Jauniešiem ir ļoti liela nozīme pārmaiņu radīšanā Eiropā, tādēļ Eiropas Jaunatnes nedēļa atzīmē viņu sasniegumus.

No 2017. gada 1. līdz 7. maijam visā Eiropā norisināsies Eiropas Jaunatnes nedēļa. Tajā tiks uzsvērta jauniešu solidaritāte un sociālais ieguldījums Eiropā, tiks popularizēta "Erasmus+" programma un sniegta informācija par to, kā arī šī nedēļa kalpos par platformu, lai uzklautu jauniešu idejas par ES jaunatnes politikas attīstību nākotnē.

- Izmantojot saukli "Iesaisties, īsteno, piedzīvo", Eiropas Jaunatnes nedēļa aicinās jauniešus iesaistīties savas nākotnes veidošanā, piedaloties diskusijās par ES jaunatnes politikas nākotni, īstentot ieceres par dzīvi ārzemēs, izmantojot "Erasmus+" mobilitātes pieredzi, un piedalīties tikko izveidotajā Eiropas Solidaritātes korpusā, kas jauniešiem sniedz iespēju izpaust solidaritāti ar grūtībās nonākušiem cilvēkiem.

Jaunatnes nedēļa pievērsīs uzmanību iedvesmojošiem stāstiem par pārmaiņu radītājiem jaunatnes jomā un viņu projektiem "Erasmus+" ietvaros, rosinot vēl plašāku jauniešu iesaistīšanos. Lai atzīmētu viņu veikumu un ilustrētu "Erasmus+" programmas humāno ietekmi, mēs pirms Eiropas Jaunatnes nedēļas un tās laikā stāstīsim stāstus par cilvēkiem, kuri snieguši ievērojamu ieguldījumu Eiropai svarīgu jautājumu risināšanā, tostarp solidaritātes, iekļaušanas, demokrātijas un aktīvas pilsonības attīstībā. Tie ir cilvēki, kuri panākuši izmaiņas vietējā sabiedrībā, iedvesmojuši citus un attīstījuši inovatīvas idejas. Viņi ir izmainījuši gan savu, gan citu cilvēku dzīvi.

- Briselē Eiropas Komisija rīkos diskusijas par turpmāko ES Jaunatnes stratēģiju prioritātēm un rīkiem. Komisija uzaicinās dalībniekus, nodrošinot plašu jaunatnes politikas ekspertu, dalībvalstu iestāžu, jaunatnes organizatoru un pašu jauniešu loku. Iedvesmojošie pārmaiņu

radītāji Eiropas Jaunatnes nedēļas ietvaros tiksies ar komisāru Navračiču, apmeklēs Eiropas Parlamentu un dalīsies ar saviem stāstiem.

- 2017. gada Eiropas Jaunatnes nedēļā būs pieejams plašs pasākumu klāsts, ko organizēs visās 33 valstīs, kas piedalās Eiropas Savienības "Erasmus+" programmā. Pasākumu koordinācija un organizēšana ir uzticēta "Erasmus+" jaunatnes jomas nacionālajām aģentūrām. Latvijā tā ir Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra.

Ikviens var organizēt Eiropas Jaunatnes nedēļas pasākumus, kas saistīti ar tālāk norādītajām jomām.

Solidaritāte un [Eiropas Solidaritātes korpuss](#)

Mobilitāte un [Erasmus+ 30. gadadienas atzīmēšana](#)

Piedalīšanās un jaunatnes politikas veidošana



NVO aktivitātes pieaugušajiem un senioriem

Uz vecāka gada gājuma ļaudīm sabiedrība raugās, maigi izsakoties, ar nožēlu. Sabiedriskās vietās, piemēram, lielveikalos, transportā vairumam šie cilvēki asociējas ar nabadzību, un ir neapzināta vēlme no viņiem distancēties, neredzēt. Eiropas valstīs, tāpat arī Rietumeiropā cilvēki vecumdienās jūtas pavisam citādāk nekā Latvijā – viņiem mirdz acis, viņi piepilda spēka gados neizmantotās iespējas un sapņus.

Anglijā parkos ir pilns ar vecāka gadu gājuma cilvēkiem, kas bauda dzīvi ar pilnu krūti, un ir maz jaunu cilvēku, jo viņi mācās un strādā. Turpretim Latvijā parkos vecāka gadu gājuma cilvēku ir ļoti maz.

Ar ko atšķiras dzīve pēc 50 no visa iepriekšējā mūža. Ko mēs par to zinām?

- ❖ Tiek uzskatīts, ka, pieaugot dzīves ilgumam, veci cilvēki dzīvo ilgāk. Taču tā nav. Svarīgākais, lielākais, stratēģiskais ieguvums, ko sniedz garāka dzīve un kas mūsu acu priekšā maina visu cilvēci, ir nevis fakts, ka tagad vecumdienas ir garākas, bet gan tas, ka novecošanās sākas vēlāk.
- ❖ Tiem, kam pašlaik ir 40, 50, 55 gadi, vecums sākas tikai 75-80 gados. Tas ir par 25 gadiem – ceturtdaļu gadsimtu! – vēlāk, nekā mūsu vecāku paaudzei.
- ❖ Vēl pavisam nesen cilvēka dzīvē bija trīs galvenie periodi – jaunība, briedums, vecums. Tagad briedums sākas 50 gados un iezīmē sākumu pilnīgi jaunam, agrāk neeksistējošam posmam cilvēka dzīvē.

Ko mēs par to zinām?

- ❖ Tas ilgst aptuveni 30 gadus – no 50 līdz aptuveni 75 gadiem.
- ❖ Atšķirībā no agrākajiem pieņēmumiem cilvēka fiziskās un intelektuālās spējas pareizas pieejas gadījumā nesamazinās, bet paliek vismaz tikpat labas, vairākos gadījumos – pat labākas, nekā jaunībā.
- ❖ Potenciāli šis ir labākais, kvalitatīvākais cilvēka dzīves periods, jo apvieno sevī veselību, spēkus un dzīves pieredzi. "Ja jaunībai būtu vecuma gudrība, un vecumam jaunības varēšana" – tas vairs nav par

mums. Pēc visiem statistikas datiem, šis ir laimīgākais dzīves laiks, kura augstākais punkts tagad iestājas aptuveni 65 gados.

- ❖ Tie, kam patlaban ir 55-65 gadi, piedzīvo šo periodu pirmie cilvēces vēsturē. Agrāk šāda posma vienkārši nebija, jo cilvēki novecoja daudz ātrāk.
- ❖ Tuvākajās desmitgadēs cilvēki vecumā no 50 līdz 75 gadiem kļūs par lielāko vecuma grupu uz planētas.

Ar ko atšķiras dzīve pēc 50 no visas iepriekšējās dzīves? Ar to, ka neviens mūs nekad nemācīja, kā dzīvot pēc 50!

- ❖ Zīdaiņa periodā mūs gatavo bērnībai, bērnībā – pusaudžu vecumam, pusaudžu vecumā – jaunībai, bet jaunībā mēs pavadām desmitiem stundu, gatavojot sevi gaidāmajiem brieduma pārbaudījumiem. Un tikai 50 gadu sliekšni mēs pārkāpjām bez mazākā priekšstata par to, kā un kā dēļ dzīvot tālāk.
- ❖ Šeit nav nekā pārsteidzoša. No kurienes šādas zināšanas var rasties, ja vēl mūsu vecāku paaudzei 50 gados oficiāli sākās vecums, bet dzīvot tālāk vispār nebija paredzēts, bija paredzēts sākt pamazām atvadīties no šīs pasaules.
- ❖ Mēs reti apzināmies, ka to dzīves programmu, kurai mēs stingri sekojam, ceļojot pa dzīvi, patiesībā mūsos ielikušas iepriekšējās paaudzes. Tieši iepriekšējās paaudzes radījušas tās grāmatas, filmas, izglītības sistēmu, kas bērnībā un jaunībā veido mūsu apziņu.
- ❖ Taču iepriekšējām paaudzēm nebija nekāda priekšstata par dzīvi pēc 50 tā vienkāršā iemesla dēļ, ka pēc 50 dzīves principā nebija. Tāpēc arī šādu priekšstatu nav dzīves programmā, ko esam saņēmuši mantojumā no priekštečiem.
- ❖ Saskaņā ar dažādiem statistikas datiem tiem, kam pašlaik ir 50-55 gadi vai aptuveni tik, vecums iestāsies ne agrāk kā 80 gados. Tas ir ļoti, ļoti patīkami, protams. Mums vienkārši ņēma un uzdāvināja papildu 25 aktīvas un piesātinātas dzīves gadus. Problēma tāda, ka neiemācīja, ka izmantot šo dāvanu. Un rezultātā, pārkāpjot 50 gadu sliekšni un nezināšanas dēļ

piekrītot priekšlaicīgai novecošanai, mēs riskējam zaudēt 25-30 gadus, kas bez pārspīlēšanas varēja kļūt par labākajiem mūsu dzīvē.

- ❖ Pēc 50 gadiem iestājas brīnišķīgs periods, kad ir laiks, veselība, spēki, pieredze un līdz vecuma sākumam, pēc mūsdienu standartiem, vēl ir ceturtdaļa gadsimta. Netērē šo laiku veltīgi. Pēc tam ļoti to nožēlosi!
- ❖ Ja tev ir virs 50, tad patlaban tev ir iespējams absolūti viss: jaunas aizraušanās, jauni prieki un iespāidi, jauna karjera, jauna mīlestība, jauni ceļojumi. Turklāt šo dzīves iespāidu kvalitāte lielā mērā pārsniedz visu, kas bija pieejams zaļajā, neprasmīgajā jaunībā vai saistībām apgrūtinātajā brieduma periodā.

Dienas centri senioriem

- ❖ Dienas centros seniori pilnveido esošās un apgūst jaunas prasmes dažādu rokdarbu izgatavošanā;
- ❖ organizē nūjošanas un ārstnieciskās vingrošanas nodarbības;
- ❖ regulāri brauc ekskursijās.
- ❖ Seniori, kas apvienojušies nevalstiskajās organizācijās, veic nozīmīgu brīvprātīgo darbu.
- ❖ Palīdzēt krīzes situācijās nonākušajiem cilvēkiem
- ❖ Iespēja senioriem sanākt kopā, pārrunāt sev svarīgus jautājumus
- ❖ Tikties ar interesantiem cilvēkiem un vienkārši iedraudzēties.
- ❖ Izzināt senioru aktuālos jautājumus un vēlmes un, izejot no tā, veidot programmu nodarbībām.
- ❖ Sasirgušo senioru apmeklējumi mājās vai slimnīcā.