



Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistema

Vilnius
2020

TURINYS

1. Bendrosios nuostatos	3
2. Sertifikavimo sistemos dalyviai	5
2.1. Sertifikavimo sistemos teikėjai	5
2.2. Sertifikavimo sistemos gavėjai	5
2.3. Formalūs kriterijai jaunimo darbuotojo sertifikato įgijimui	5
3. Sertifikavimo procedūra: etapai ir metodai	6
3.1. Prašymų pateikimas	8
3.2. Prašymų vertinimas	8
3.3. Pradinė kompetencijų vertinimo procedūra	10
3.4. Sertifikato išdavimas	12
4. Tęstinis tobulinimasis ir jo užtikrinimas	12
5. Kompetencijos, reikalingos gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą	13
1 lentelė „Jaunimo darbuotojų kompetencijos“	14

1. Bendrosios nuostatos

Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistema parengta pagal Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Departamento) įgyvendinto projekto „Partnerystės tarp valstybinio ir nevyriausybinio sektorių skatinimas įgyvendinant integruotą jaunimo politiką“ metu parengtą jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemą.

Sertifikavimo sistema siekiama kokybiškų darbo su jaunimu paslaugų užtikrinimo ir palaikymo. Todėl sertifikavimo sistemos tikslas: nuosekliai apibrėžti jos dalyvius, vykdytojus, etapus, esminius metodus, siekiant sukurti kokybišką darbo su jaunimu sistemą Lietuvoje įtvirtinant jaunimo darbuotojo pareigybę.

Sertifikavimo sistemos uždaviniai:

- 1.1. nacionaliniu lygmeniu sukurti darbo su jaunimu ir jaunimo darbuotojų supratimą;
- 1.2. diegiant jaunimo darbuotojų sertifikavimo procedūrą, užtikrinti kokybišką darbą su jaunimu;
- 1.3. apibrėžti jaunimo darbuotojų galimus kvalifikacijos kėlimo būdus ir formas, užtikrinant kryptingą profesinį tobulėjimą;
- 1.4. išskirti jaunimo darbuotojų mokymų modulius, aptarti galimus metodus ir įvardinti reikiamas jaunimo darbuotojui kompetencijas: žinias, įgūdžius ir vertybines nuostatas.

Dalyvavimo sertifikavimo sistemoje sąlygos ir kriterijai, paraiškos forma ir kiti aktualūs dokumentai skelbiami Departamento internetiniame puslapyje: <https://jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/jaunimo-darbuotojai>

Vartojamos sąvokos:

Atvirasis jaunimo centras – Lietuvos Respublikoje ar kitoje valstybėje įsteigtas juridinis asmuo, kita organizacija ar jų filialas, atstovybė, kurių veiklos arba jos dalies vykdymo vieta yra Lietuvos Respublikoje ir kurie atlieka darbą su jaunimu, grindžiamą savanorišku jaunų žmonių apsisprendimu dalyvauti šioje veikloje ir užtikrinanti jų įsitraukimą į šią veiklą.

Atviroji jaunimo erdvė – kultūros, švietimo, kūno kultūros ir sporto ar socialines paslaugas teikiančio juridinio asmens nuosavybės, patikėjimo teise ar nuomos, panaudos sutarčių pagrindais valdoma patalpa, kurioje atliekamas darbas su jaunimu, grindžiamas savanorišku jaunų žmonių apsisprendimu dalyvauti šioje veikloje ir užtikrinantis jų įsitraukimą į šią veiklą.

Darbas su jaunimu (*angl. - youth work*) – veikla, skirta sąlygoms jaunam žmogui įsitraukti į asmeninę, profesinę ir visuomeninę veiklą sudaryti, jo kompetencijoms plėtoti ir ugdyti.

Jaunimo darbuotojas (*angl. - youth worker*) – tai suaugęs asmuo, dirbantis su jaunais žmonėmis jų laisvalaikiu, siekiantis asmeninio ir socialinio jaunų žmonių tobulėjimo tiek per individualų darbą su atskirais asmenimis, tiek dirbdamas su grupėmis ar bendruomenėmis bei turintis šiam darbui reikalingų profesinių kompetencijų, kurios yra pripažįstamos nustatyta tvarka.

Kandidatas – fizinis asmuo, teikiantis kandidatūrą į jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemą ir siekiantis įgyti jaunimo darbuotojo sertifikatą.

Kompetencija – tai gebėjimas atlikti tam tikrą konkretų darbą. Kompetencija apima patirtį, įgūdžius, žinias bei nuostatas.

Neformalusis jaunimo ugdymas – veikla, kuria plėtojamos jaunų žmonių asmeninės, socialinės ir edukacinės kompetencijos ir kuri vykdoma ne pagal formaliojo švietimo programas.

Sertifikavimas – tai kompetencijų patikrinimo procedūra, kurios metu pripažįstamos turimos kompetencijos ir patirtis. Sertifikavimo procedūra yra vykdoma ir garantuojama Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kuris patvirtina jaunimo darbuotojo sertifikato išdavimą apibrėžtam laikui pagal nustatytus kokybės užtikrinimo standartus ir normas.

Su jaunimu dirbanti organizacija – juridinis asmuo, kurio vienas iš veiklos tikslų – atlikti darbą su jaunimu.

Vertintojas – sertifikavimo institucijos įgaliotas asmuo, dalyvaujantis sertifikavimo procese. Jis atlieka dvi funkcijas: 1) pagal nustatytus kriterijus padeda potencialiam kandidatui įsivertinti savo kompetencijas; 2) pats jas vertina. Jis turi ilgametę tiesioginio darbo su jaunimu ir konsultavimo šioje srityje patirtį. Jo vertinimas turi įtakos sprendžiant, suteikti ar nesuteikti asmeniui jaunimo darbuotojo sertifikatą. Vertintojo paslauga perkama viešųjų pirkimų būdu.

Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme, Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse,

Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatyme, Lietuvos Respublikos regioninės plėtros įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

2. Sertifikavimo sistemos dalyviai

2.1. Sertifikavimo sistemos teikėjai

Sertifikavimo sistemos dalyvių ir vertintojų atranką bei kompetencijų kėlimo programų vertinimą atlieka Departamento direktoriaus įsakymu paskirtas specialistas. Departamento funkcijos, vykdančios jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemą:

- 2.1.1 atsako už jaunimo darbuotojo sertifikavimo proceso kokybę;
- 2.1.2 sertifikuoja jaunimo darbuotojus;
- 2.1.3 atrenka kandidatų kompetencijas vertinančius asmenis.

2.2. Sertifikavimo sistemos gavėjai

Tai yra žmonės, tiesiogiai dirbantys su jaunimu ir siekiantys įgyti jaunimo darbuotojo sertifikatą. Jie turi įsivertinti savo darbui su jaunimu reikalingas kompetencijas ir pagal rezultatus įgyti trūkstamas kompetencijas.

Tikslinės grupės, norinčios įgyti jaunimo darbuotojo sertifikatą dalyvaujant sertifikavimo sistemoje, bendras apibūdinimas:

- 2.2.1 darbuotojai, kurie neturi socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo, psichologo ir (ar) pedagogo išsilavinimo ir turi ne mažesnę nei 2 metų patirtį dirbant su jaunimu;
- 2.2.2 darbuotojai, kurie neturi socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo, psichologo ir (ar) pedagogo išsilavinimo ir turi mažesnę nei 2 metų patirtį dirbant su jaunimu;
- 2.2.3 darbuotojai, kurie turi socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo, psichologo ir (ar) pedagogo išsilavinimą ir turi ne mažesnę nei 2 metų patirtį dirbant su jaunimu;
- 2.2.4 darbuotojai, kurie turi socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo, psichologo ir (ar) pedagogo išsilavinimą, tačiau mažesnę nei 2 metų patirtį dirbant su jaunimu.

2.3 Formalūs kriterijai jaunimo darbuotojo sertifikato įgijimui

Kandidatai, teikiantys savo kandidatūrą į Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemą, privalo atitikti visas žemiau išvardytas sąlygas:

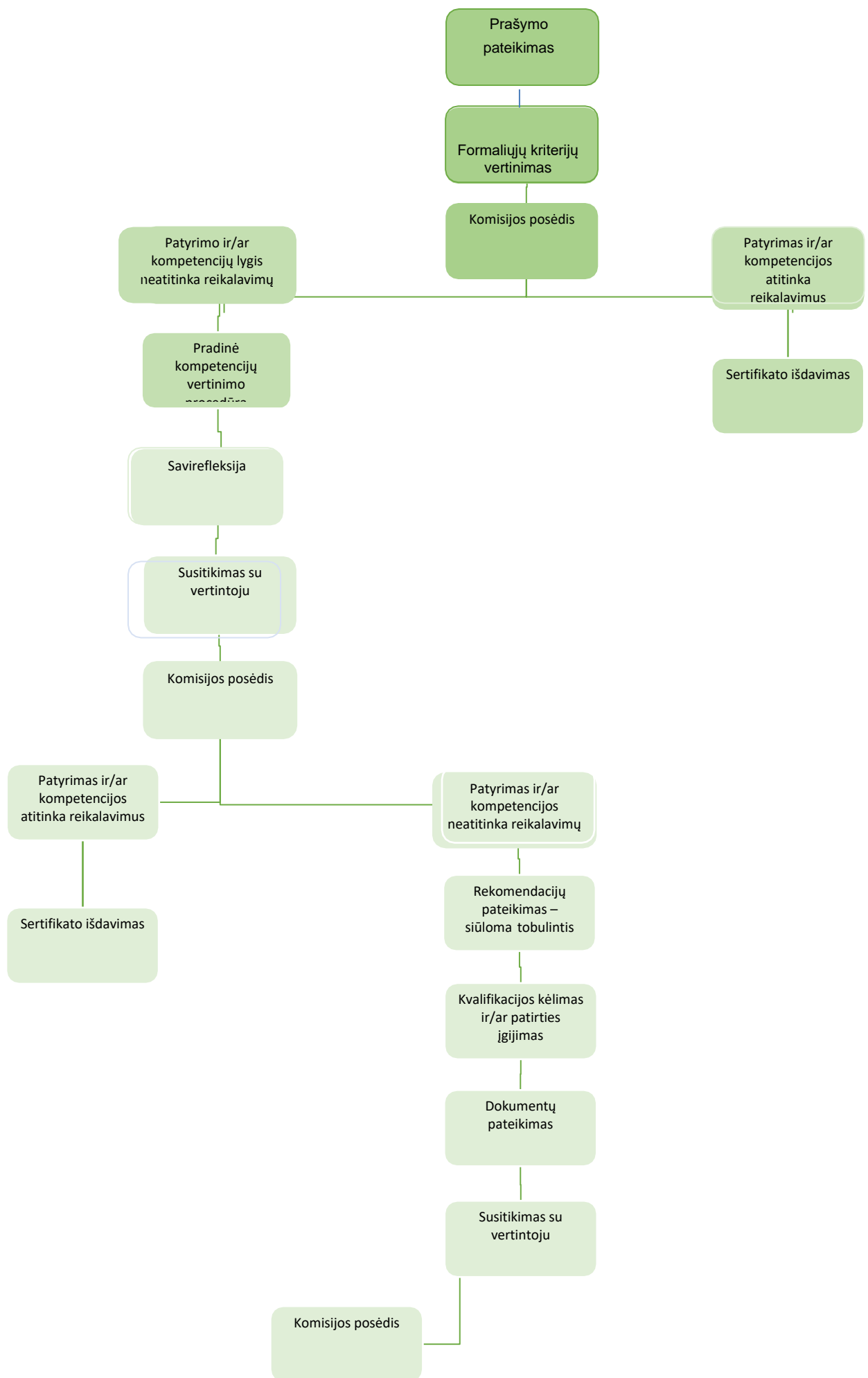
- 2.3.1. ne jaunesni nei 18 metų asmenys;
- 2.3.2. prašymo dėl dalyvavimo sistemoje teikimo dieną turintys ne žemesnį nei vidurinį išsilavinimą;
- 2.3.3. neturintys neišnykusio ar nepanaikinto teistumo;

2.3.4. tiesiogiai dirbantys su jaunimu atviruose jaunimo centruose, erdvėse ir/ar su jaunimu dirbančiose organizacijose, ne mažiau nei pusę etato, skirto atvirajam darbui su jaunimu vykdyti.

3. Sertifikavimo procedūra: etapai ir metodai

Asmuo, norintis įgyti jaunimo darbuotojo sertifikatą, t.y. jo kompetencijas ir patirtį šioje srityje patvirtinantį ir pripažįstamą dokumentą, turi dalyvauti sertifikavimo procese, susidedančiame iš kelių etapų. 1 paveikslėlyje pateikiamas sertifikavimo procesas.

1 paveikslėlis „Jaunimo darbuotojų sertifikavimo procedūra“



3.1 Prašymų pateikimas

Kandidatas, norintis įgyti sertifikatą arba dalyvauti sertifikavimo sistemos pradinėje kompetencijų vertinimo etape, per elektroninę platformą www.jd.jrd.lt turi užpildyti pateiktą formą ir pateikti kandidato tinkamumą įrodančius dokumentus.

Kandidatas, teikdamas kandidatūrą Sertifikavimo sistemai, supranta teikiamų duomenų tikslą, planuojamą jų naudojimą ir perduoda juos laisva valia.

Siekiant užtikrinti kandidatų vertinimo skaidrumą ir lygiateisiškumą, pateikus kandidatūrą, pateiktų dokumentų taisymas, tikslinimas, pildymas ar papildomų dokumentų teikimas kandidato iniciatyva negalimas.

Be standartinės informacijos apie kandidatą, formoje turi atsispindėti jo formalus išsilavinimas, neformaliai įgytos darbo su jaunimu kompetencijos, aprašyta tiesioginio darbo su jaunais žmonėmis patirtis nurodant darbo valandų skaičių, kita darbinė patirtis bei motyvacija ir kt. Privaloma dalyvavimo sertifikavimo procese sąlyga (formaliųjų kriterijų vertinimo metu) yra, kad kandidatas tiesiogiai dirbtų su jaunimu atviruose jaunimo centruose, erdvėse ir/ar su jaunimu dirbančiose organizacijose.

Galimybė teikti prašymą sertifikavimuisi sudaroma tris kartus per metus. Planuojama, jog bus galima pateikti dokumentus sausio, gegužės ir rugsėjo mėnesiais. Tokiu būdu ilgainiui nusistovės procedūrinio ciklo pastovumas, kuris palengvins sertifikavimo institucijos veiklą ir potencialių jaunimo darbuotojų dalyvavimą. Prašymas kartu su privalomais pateikti dokumentais per www.jd.jrd.lt turi būti pateikti per 30 kalendorinių dienų nuo kvietimo teikti prašymus paskelbimo dienos.

Paraiškų teikimas bus vykdomas ne mažiau kaip 3 (tris) kartus per metus. Kasmet sertifikatus įgyjančių darbuotojų skaičius priklausys nuo Departamento turimo finansavimo.

Po prašymų priėmimo registracijos termino pabaigos praėjus 7 darbo dienoms Departamento internetiniame puslapyje viešai paskelbiama informacija, kiek sulaukta prašymų, paaiškinami artimiausi žingsniai, su kandidatais susisiekiama el. paštu.

3.2. Prašymų vertinimas

Kandidato atitiktį formaliesiems kriterijams vertina Departamento direktoriaus įsakymu paskirtas specialistas, užpildydamas Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemai pateiktos kandidatūros formaliųjų kriterijų įvertinimo formą (Sertifikavimo sistemos priedas Nr. 2).

Teikiant kandidatūrą į Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemą, būtina atitikti aukščiau minėtus formaliuosius kriterijus pateikiant šių dokumentų kopijas:

3.2.1 dokumentų, pagrindžiančių kandidatų išsilavinimą;

3.2.2 įstaigos vadovo patvirtinimą, dėl asmens darbo su jaunimu atvirajame jaunimo centre, erdvėje ir/ar su jaunimu dirbančioje organizacijose, ne mažiau nei pusę etato, skirto atvirajam darbui su jaunimu vykdyti (šablonas pateikiamas www.jd.jrd.lt);

3.2.3 registru centro išduotą pažymą, dėl asmens teistumo (neteistumo);

3.2.4 gyvenimo aprašymą;

3.2.5 pažymėjimų, pagrindžiančių kandidatų dalyvavimą mokymuose apie darbą su jaunimu per pastaruosius 3 metus (skaičiuojant nuo kvietimo teikti kandidatūrą atitinkamos dienos)

Įvertinus ir atitikus sertifikavimo sistemos formaliųjų kriterijų sąlygas jaunimo darbuotojo sertifikatą iškart gali gauti tie asmenys, kurie atitinka visas žemiau išvardintas sąlygas (kitu atveju siūloma pradinė kompetencijų vertinimo procedūra):

3.2.1.1. ne jaunesni nei 18 metų asmenys;

3.2.1.2. prašymo dėl dalyvavimo sistemoje teikimo dieną turintys socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo, psichologo ir (ar) pedagogo išsilavinimą ir ne mažesnę nei 2 metų darbo patirtį dirbant su jaunimu (skaičiuojamas nepertraukiamasis darbo stažas);

3.2.1.3. neturintys neišnykusio ar nepanaikinto teistumo;

3.2.1.4. tiesiogiai dirbantys su jaunimu atviruose jaunimo centruose, erdvėse ir/ar su jaunimu dirbančiose organizacijose, ne mažiau nei pusę etato, skirto atvirajam darbui su jaunimu vykdyti.

Jeigu kartu su kandidatūra nepateikti visi Sertifikavimo sistemoje nurodyti privalomi pateikti dokumentai, Departamento direktoriaus paskirtas specialistas kreipiasi į kandidatą su nurodymu pateikti privalomus dokumentus per 3 darbo dienas nuo nurodymo gavimo dienos. Departamento direktoriaus paskirtas specialistas prašo kandidato pateikti trūkstamus dokumentus vieną kartą. Jeigu kandidatas per 3 darbo dienas nepateikė visų reikalaujamų dokumentų ir (ar) nepateikė paaiškinimų ir patikslinimų, Departamento direktoriaus paskirtas specialistas apie tai informuoja Departamento direktoriaus įsakymu sudarytą komisiją, pateikdamas suvestinę, kurioje nurodo kandidato (-ų), kuris (-ie) neatitinka formaliojo (-ių) kriterijaus (-ų), atmetimo priežastis, ir susijusius dokumentus. Departamento direktoriaus paskirtas specialistas pateikia siūlymus dėl projekto (-ų), neatitinkančio (-ių) formaliojo (-ių) kriterijaus (-ų), atmetimo ir susijusius dokumentus komisijai. Komisija, įvertinusi pateiktą informaciją (duomenis), pritaria arba nepitaria kandidato (-ų) atmetimui.

Komisija priima protokolinį sprendimą ir pateikia Departamento direktoriui siūlymus dėl sertifikato skyrimo, jaunimo darbuotojo (-ų) dalyvavimo pradinėje kompetencijų vertinimo procedūroje ir (ar) kandidatų atmetimo ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo komisijos pasiūlymų gavimo dienos. Departamento direktoriaus įsakymas dėl sertifikatų išdavimo, jaunimo darbuotojo (-ų) dalyvavimo pradinėje kompetencijų vertinimo procedūroje ir (ar) kandidatų atmetimo rezultatų ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo jo pasirašymo dienos yra paskelbiamas Departamento interneto svetainėje www.jrd.lt.

Departamento specialistas ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo Departamento direktoriaus įsakymo dėl rezultatų priėmimo dienos raštu informuoja kandidatus apie priimtą sprendimą pateikdamas sprendimo dėl sertifikato skyrimo ir (ar) jaunimo darbuotojo dalyvavimo pradinėje kompetencijų vertinimo procedūroje išrašą. Kandidatai, kurie buvo įrašyti į formaliųjų kriterijų nepraėjusių asmenų sąrašą, patvirtintą Departamento direktoriaus įsakymu, apie sprendimą informuojami raštu, nurodant atmetimo priežastis ir sprendimo apskundimo tvarką.

3.3. Pradinė kompetencijų vertinimo procedūra

1 etapas. Su kiekvienu kandidatu, kuris dalyvauja pradinėje kompetencijų vertinimo procedūroje, susisiekiama už sertifikavimą atsakingas Departamento specialistas ir informuoja apie siunčiamą kompetencijų vertinimo įrankį. Tai yra *savirefleksijos metodais paremtas klausimynas*, susidedantis iš uždarų ir atvirų klausimų, susijusių su bendrosiomis jaunimo darbuotojui reikalingomis kompetencijomis. Šiame klausimyne asmuo nuosekliai aprašo, kaip jis demonstruoja kiekvieną kompetenciją konkrečiose situacijose darbe su jaunimu. Kandidatui skiriama iki dviejų savaitių šio įrankio pildymui.

2 etapas. Po įsivertinimo kandidatas *kviečiamas vertinamojo pokalbio*, kurio metu aptariamas jo kompetencijų įsivertinimas ir patirtis. Vertinamąjį pokalbį veda Departamento įgaliotas asmuo, ilgametę darbo su jaunimu patirtį turintis vertintojas. Svarbu paminėti, kad tarp kandidato ir vertintojo turi būti tinkama socialinė distancija, leidžianti kuo objektyviau vesti pokalbį ir suteikti kandidatui konstruktyvų grįžtamąjį ryšį. Po pokalbio vertintojas užpildo parengtos formos protokolą apie įvykusį pokalbį, pažymi savo įžvalgas dėl tobulintinų kompetencijų bei reikiamos praktikos ir jas pateikia už sertifikavimą atsakingam departamento darbuotojui. Šis protokolas yra pagrindas jaunimo darbuotojo sertifikato įgijimui arba ne. Protokole turi atsispindėti procentinė vertinamų kompetencijų išraiška.

3 etapas. Įvertinus visas bendrąsias kompetencijas, visi vertinimo protokolai ir užpildytas kandidato kompetencijų įsivertinimo įrankis yra pateikiami Departamento sudarytai komisijai, kuri renkasi arba pagal poreikį arba tada, kai susidaro bent 10 sertifikuotis norinčių kandidatų. Komisija sudaroma iš 10 asmenų:

- du atstovai iš Departamento,
- du atstovai iš Lietuvos jaunimo darbuotojų asociacijos,
- du atstovai iš Darbo su jaunimu tarybos prie Departamento,
- vienas atstovas iš Nacionalinės jaunimo reikalų koordinatorių asociacijos,
- 3 vertintojai.

Ne mažiau nei septyni nariai deleguojami įstaigų, kurios veikia darbo su jaunimu srityje ir ne mažiau nei trys Komisijos nariai deleguojami iš vertintojų, kurie dalyvauja sertifikavimo procese. Į kiekvieną komisijos posėdį vertintojai iš savo tarpo deleguoja po tris asmenis. Komisijos sudėtis 2 (dviejų) metų laikotarpiui yra patvirtinama Departamento direktoriaus įsakymu.

Komisijos nariai dokumentus turi gauti ne vėliau nei likus 10 darbo dienų iki posėdžio, kad spėtų susipažinti su dokumentuose pateikta informacija. Komisija posėdžio metu aptaria gautą informaciją. Jei kandidato turimos kompetencijos nekelia abejonių ir jų įvertinimas viršija 60 procentų kiekvienoje iš bendrųjų kompetencijų sričių (t.y. jis turi teorinės ir praktinės patirties darbe su jaunimu bei geba kokybiškai dirbti su šia amžiaus grupe), jam/jai turi būti suteikiamas jaunimo darbuotojo sertifikatas, galiojantis 3 metus.

Komisija priima protokolinią sprendimą ir pateikia Departamento direktoriui siūlymus. Departamento direktorius ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo Komisijos pasiūlymų gavimo dienos

pasirašo įsakymą. Departamento direktoriaus įsakymas dėl rezultatų ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo jo pasirašymo dienos yra paskelbiamas Departamento interneto svetainėje www.jrd.lt. Departamento darbuotojas, atsakingas už sertifikavimo sistemos įgyvendinimą, apie priimtą sprendimą informuoja kandidatus ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo jo paskelbimo Departamento interneto svetainėje www.jrd.lt.

Kandidatai apie priimtą Komisijos sprendimą yra informuojami ne vėliau kaip 3 darbo dienos nuo Departamento direktoriaus įsakymo pasirašymo datos. Kandidatams turi būti pateikta vertintojo užpildytas protokolas, Komisijos priimti sprendimai.

Kandidatams yra sudaryta galimybė teikti apeliaciją, jei jie nesutinka su komisijos išvadomis. Apeliacija teikiama vadovaujantis Departamento ir Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka. Apeliaciją svarsto komisija, kandidatas ir vertinimus vykdeš vertintojas. Apelacijos pateikimui skiriama 10 darbo dienų, o apelacijos svarstymas ir sprendimo priėmimas turi būti atliktas per 30 darbo dienų.

4 etapas. Jei kandidatai neatitinka reikalavimų, jiems po pradinio kompetencijų įvertinimo etapo rekomenduojama tobulintis. Kandidatai patys renkasi mokymosi vietas, tačiau svarbu, kad išoriniai mokymai atitiktų reikiamas temas ir yra rekomenduojama, kad mokymasis kitur būtų derinamas su Departamentu ar jo įgaliotu vertintoju.

Kandidatams, kurių turimų kompetencijų įvertinimas nesiekia 60 procentų kiekvienoje iš bendrųjų kompetencijų, Komisija priima protokoliniį sprendimą siūlant tobulintis. Vienas iš siūlymų: 5 modulių mokymai, patvirtinti Departamento direktoriaus 2018 m. gruodžio 4 d. įsakymu Nr. 2V – 207 (<https://jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/jaunimo-darbuotojai>), kurie susideda iš jaunimo darbuotojams reikalingų bendrųjų kompetencijų ugdymo, žinių suteikimo bei praktikos elementų.

Priklausomai nuo vyraujančių kompetencijų trūkumų, skiriamas laikas kompetencijų įgijimui. Rekomenduojamas laikas – 6–12 mėn.

5 etapas. Kandidatai, praėję mokymus pagal rekomenduotas kompetencijas, pateikia už sertifikavimo sistemą atsakingam Departamento darbuotojui tai įrodančius dokumentus. Departamento darbuotojas per 7 darbo dienas išnagrinėja pateiktus dokumentus ir supažindina su jais vertintoją, kuris vertino kandidatą.

6 etapas. Po dokumentų peržiūros Kandidatas vėl turi vertinamąjį pokalbį su vertintoju, kurio metu aptariamos jo kompetencijos ir patirtis. Vertinamasis pokalbis vyksta tokiu pačiu principu kaip 2 etapo metu. Po pokalbio vertintojas užpildo parengtos formos protokolą apie įvykusį pokalbį, pažymi savo įžvalgas ir jas pateikia už sertifikavimą atsakingam departamento darbuotojui.

7 etapas. Įvertinus visas bendrąsias kompetencijas, vertinimo protokolas yra pateikiamas Komisijai. Komisijos posėdis vyksta tokiu pačiu principu kaip ir 3 etapo metu. Po posėdžio pateikiamos išvados.

3.4. Sertifikatų išdavimas

Sertifikatus pasirašo Departamento direktorius, kiekvienas sertifikatas turi unikalų numerį, o jo elektroninė kopija yra saugoma Departamento serveryje. Sertifikato praradimo atveju gali būti išduodamas jo dublikatas.

Gaudamas sertifikatą jaunimo darbuotojas įsipareigoja tobulintis, kelti kvalifikaciją įsivardytose srityse.

Norint pratęsti sertifikato galiojimą, reikia įvykdyti kartu su Departamentu ar jo įgaliotais atstovais suderintus reikalavimus/ įsipareigojimus.

5. Tęstinis tobulinimasis ir jo užtikrinimas

Jaunimo darbuotojo sertifikato galiojimo laikas yra terminuotas. Pirmą kartą gavus sertifikatą, jis galioja 3 metus. Prasitęsus sertifikatą, antrą ir visus tolimesnius kartus jis galios 5 metus. Norint pratęsti sertifikato galiojimo laiką, jaunimo darbuotojas turi:

5.1. Nuolat kelti savo, kaip specialisto, kvalifikaciją. Ne mažiau nei 5 dienas (40 astronominių valandų) per metus dalyvauti teminiuose, metodiniuose ar kitokio pobūdžio kvalifikacijos kėlimo renginiuose (mokymuose, seminaruose, supervizijose ir pan.) darbo su jaunimu tema ar kitais būdais kelti savo kvalifikaciją (skaityti knygas, susijusias su profesija, dalyvauti stažuotėse ir kt.). Praėjus nustatytam laikotarpiui, Departamentui asmuo pateikia dalyvavimo įrodymus (sertifikatus, pažymėjimus ir kt. dokumentus).

5.2. Nuolat dirbti su jaunimu. Vienų metų laikotarpiu jis turi dirbti su jaunais žmonėmis ne mažiau nei 280 valandų darbo su jaunimu kontekste (t.y. ne jaunų žmonių formaliojo mokymosi, darbo, buvimo šeimoje metu). Per trejus metus tai būtų 840 valandų, per ketverius – 1120 valandų ir t.t.

Baigiantis sertifikato galiojimui, asmuo turi pateikti prašymą Departamentui dėl sertifikato pratęsimo. Kartu su prašymu jis turi pristatyti dokumentų kopijas, įrodančias, kad jis atitinka aukščiau išvardintus kriterijus sertifikato pratęsimui. Sertifikatą prasitęsti siekiančiam jaunimo darbuotojui priskiriamas vertintojas, su kuriuo įvyksta kompetencijų pakartotinio įvertinimo pokalbis. Po vertinamojo pokalbio vertintojas parengia protokolą, kurį teikia už sertifikavimo sistemą atsakingam Departamento darbuotojui, o jis Komisijai. Komisija priima galutinį sprendimą dėl sertifikato pratęsimo.

Svarbu paminėti, kad sertifikavimo procedūra ir visas jos turinys turi būti periodiškai peržiūrima ir atnaujinama, kad atitiktų aktualią situaciją bei būtų lanksti galutinio vartotojo, t.y. kandidatuojančio potencialaus jaunimo darbuotojo ar sertifikatą prasitęsiančiojo atžvilgiu. Nuolatiniam tobulėjimui Departamentas inicijuos tęstinių kvalifikacijos tobulinimo mokymų atsiradimą, remdamasi darbo su jaunimu lauko poreikiais. Informacija apie tęstines tobulėjimo galimybes bus teikiama elektroninėje sistemoje, kurioje bus galima registruotis sertifikuotiems

jaunimo darbuotojams ir kitiems jaunimo srities specialistams.

6. Kompetencijos, reikalingos gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą

Čia pateikiama kompetencijų klasifikavimo forma, sudaryta išnagrinėjus ES šalių – tokių kaip Vokietija, Didžioji Britanija, Belgija – patirtį ir kitų darbui su jaunimu giminingų profesijų modelius. Taip pat atsižvelgta į Europos Tarybos iniciatyva sudarytą „jaunimo darbuotojų kompetencijų portfelį“ (angl. k. - *youth worker portfolio*) bei Europos Sąjungos kvalifikacijų sąraangoje įvardintas raktines mokymosi visą gyvenimą kompetencijas (angl. k. - *8 key competences for life long learning*). Siūlomas modelis remiasi minėtais šaltiniais, ypatingai atsižvelgiama ir į vietinį Lietuvos kontekstą bei susiklosčiusias darbo su jaunimu tradicijas, formas ir galimybes.

Toliau yra pateikiamas sudarytas jaunimo darbuotojų kompetencijų sąrašas (1 lentelė), kuriuo remiantis parengtas kompetencijų vertinimo įrankis. Jis bus duodamas kiekvienam sistemos dalyviui, perėjusiam pradinę atranką, kad jis galėtų įsivardinti turimas kompetencijas.

A handwritten signature in blue ink, reading "Danusia Beausis" followed by a stylized flourish.

1 lentelė „Jaunimo darbuotojų kompetencijos“

Kompetencija	Siekiniai	
<p>1. Atliepti jaunų žmonių poreikius ir siekius</p>	<p>1.1. Kurti teigiamą, nevertinantį, lygiavertį santykį su jaunuoliais; 1.2. Suprasti jaunų žmonių gyvenimo socialinį kontekstą; 1.3. Įtraukti jaunus žmones į darbo su jaunimu planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo etapus, naudojant tinkamus dalyvavimo metodus; 1.4. Būti atviram, aptariant jaunų žmonių asmeninius ir emocinius klausimus, kai jie kyla darbo su jaunimu kontekste.</p>	<p>Žinios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● jauno žmogaus socialinio konteksto žinojimas ● paauglystės ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas ● jaunimo pomėgiai, rūpesčiai, poreikiai. <p>Įgūdžiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● demokratinė lyderystė ● aktyvus klausymasis ● informacijos analizė ir valdymas ● ugdymo tikslų identifikavimas ● jaunų žmonių poreikių analizė ● grupės valdymas ● gebėjimas įvairioms tikslinėms grupėms pristatyti save kaip jaunimo darbuotoją ● emocijų valdymas ● gebėjimas aktualizuoti jaunimo temas <p>Vertybinės nuostatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● smalsumas ● empatija ● savimonė ● konfidencialumas ● domėjimasis jaunų žmonių požiūriais ● sąžiningumas ● kantrybė ● atvirumas ● pasirengimas būti kvestionuojamam ● solidarumas ● jautrumas ● emocinis stabilumas ● patikimumas ● skaidrumas

<p>2. Kurti mokymosi galimybes jauniems žmonėms</p>	<p>2.1. Padėti jauniems žmonėms nusistatyti mokymosi tikslus ir būdus, atsižvelgiant į visus jų specialiuosius poreikius;</p> <p>2.2. Kurti saugią, motyvuojančią ir įtraukiančią mokymosi aplinką asmenims ir grupėms;</p> <p>2.3. Taikyti įvairius ugdymo metodus, ypač tuos, kurie skatina kūrybiškumą ir didina mokymosi motyvaciją;</p> <p>2.4. Užtikrinti tinkamą jaunų žmonių palydėjimą ir grįžtamojo ryšio jauniems žmonėms suteikimą;</p> <p>2.5. Informuoti jaunus žmones apie mokymosi galimybes ir padėti tinkamai jomis pasinaudoti;</p> <p>2.6. Padėti atpažinti ir įsivertinti mokymosi procesą bei rezultatus.</p>	<p>jaunų žmonių laikymas lygiaverčiais</p> <p>Žinios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● mokymosi teorijos ● darbo su jaunimu formų išmanymas ● neformalusis ugdymas(is) ● grupės raida ir procesai ● jaunų žmonių aplinkos įvairovė ir iššūkiai ● įvairūs ugdomieji metodai ir metodikos ● informacijos šaltiniai apie galimas veiklas ● informavimo, konsultavimo ir atitinkamo švietimo / profesinio orientavimo šaltiniai ● mokymosi galimybių prieinamumas bendruomenėje ir už jos ribų, <p>Įgūdžiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ugdymo tikslų identifikavimas ● poreikių analizė ● fasilitavimas ● lyderystė ● delegavimas ● įtraukiančios edukacinės priemonės ir įtraukiantys metodai ● jaunų žmonių motyvavimas ● ugdomasis konsultavimas ● grįžtamojo ryšio teikimas ● kūrybiškumas ● grupės valdymas ● refleksijos organizavimas ● problemų sprendimas ● konfliktų valdymas ir mediacija ● patirtinis mokymasis ● mentorystė ● kūrybiškumas ● informacijos valdymas ● konsultavimas <p>Vertybines nuostatos:</p>
---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> ● atvirumas ● jautrumas įvairovei ● domėjimasis jaunų žmonių požiūriais ir interesais ● parama jauniems žmonėms ● atvirumas eksperimentavimui ● konflikto, kaip pozityvaus reiškinio priėmimas ● užuojauta ● pasirengimas mesti iššūkį kitiems ● atvirumas jaunų žmonių norams, veiklai, jiems patinka ir kuria nori užsiimti ● smalsumas
<p>3. Padėti jauniems žmonėms suprasti visuomenę, kurioje jie gyvena, ir įgalinti juos įsitraukti į ją</p>	<p>3.1. Padėti jauniems žmonėms atpažinti ir prisiimti atsakomybę už vaidmenį, kurį jie nori turėti savo bendruomenėje;</p> <p>3.2. Užtikrinti paramą jauniems žmonėms, išsikeliant tikslus, planuojant ir organizuojant asmeninius ir kolektyvinius veiksmus dėl socialinių pokyčių;</p> <p>3.3. Padėti jauniems žmonėms lavintis kritinį mąstymą, jų supratimą apie visuomenę, galią, politinės ir socialinės sistemų veikimo principus bei kaip jie galėtų juos paveikti;</p> <p>3.4. Stiprinti jaunų žmonių kompetencijų ir pasitikėjimo savimi ugdymąsi</p>	<p>Žinios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● politika ● visuomenė ● galių santykiai ● įstatymai, susiję su jaunimo politika ● jaunimo interesai ir rūpesčiai ● jaunimui aktualūs klausimai <p>Įgūdžiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● kritinis mąstymas ● aktyvus klausymasis ● politinis raštingumas ● dalyvavimas sprendimų priėmime ● demokratinė lyderystė ● veiksmų ir pokyčių planavimas ● grupės valdymas ● fasilitavimas ● atstovavimas ● ugdomasis konsultavimas ● empatija ● komunikacija ● grįžtamojo ryšio teikimas <p>Vertybinės nuostatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● pasidalijimas galia ● atsakinga rizika

		noras eksperimentuoti
4. Padėti jauniems žmonėms aktyviai ir konstruktyviai kurti tarpkultūrinius santykius	<p>4.1. Padėti jauniems žmonėms įgyti tarpkultūrinių kompetencijų</p> <p>4.2. Skatinti sąveiką tarp jaunų žmonių iš skirtingų kultūrinių ir socialinių aplinkų, sudaryti galimybes pažinti įvairių šalių kultūrinius kontekstus, politinius įsitikinimus, religijas ir kt.</p> <p>4.3. Gebėti kūrybiškai spręsti konfliktus ir juos panaudoti, siekiant pokyčių</p> <p>4.4. Gebėti dirbti ir įtraukti į veiklas jaunas žmones iš skirtingų kultūrinių ir socialinių aplinkų.</p>	<p>Žinios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● tarpkultūriškumo teorijos ● žmogaus teisės ● tarpkultūrinis sąmoningumas ● jaunų žmonių kilmės ir tapatumų įvairovė ● konfliktų teorijos ● užsienio kalbos <p>Įgūdžiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● fasilitavimas ● komunikacija ● tarpkultūrinis mokymasis ● žmogaus teisių ugdymas ● apibendrinimai ● grupės raida, procesai ir jų valdymas ● mediacija ● konfliktų valdymas ● netikėtų situacijų sprendimas ● įtraukiantis ugdymas. <p>Vertybinės nuostatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● empatija ● tolerancija ● solidarumas ● savimonė ● emocinis stabilumas ● jautrumas ● atsiribojimas nuo socialinių vaidmenų ● asmeninių vertybių suvokimas ● pasirengimas mesti iššūkį kitiems ir iššūkį priimti ● orientacija į bendro gėrio kūrimą ● pagarba kitiems ir kitokiems
5. Aktyviai taikyti į(si)vertinimą, siekiant	5.1. Įtraukti jaunimą į vertinimo planavimą ir organizavimą	<p>Žinios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● įtraukiantys vertinimo metodai

<p>darbo su jaunimu kokybės tobulinimo</p>	<p>5.2. Planuoti ir taikyti įsivertinimo metodų įvairovę 5.3. Vertinimo rezultatus taikyti darbo su jaunimu tobulinimui 5.4. Domėtis naujausia jaunimo tyrimų informacija apie jaunimo situaciją ir poreikius</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● įvairūs jaunimo tyrimų metodai (perspektyvos) ● tyrėjai ir informacijos šaltiniai <p>Įgūdžiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● demokratinė lyderystė ● aktyvus klausymasis ● procesų valdymas ● grupės valdymas ● tyrimų metodų naudojimas ● informacinių ir komunikacinių technologijų taikymas ● dalyvavimo metodų naudojimas ● fasilitavimas ● vertinimas ● informacijos analizė ir valdymas. <p>Vertybinės nuostatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● atvirumas konstruktyviai kritikai ir grįžtamajam ryšiui ● lankstumas ● iniciatyvumas
<p>6. Stiprinti mokymąsi komandoje</p>	<p>6.1. Kartu su kolegomis aktyviai į(si)vertinti darbą komandoje ir rezultatus naudoti kokybės užtikrinimui 6.2. Siekti grįžtamojo ryšio apie darbą komandoje ir jį suteikti kolegoms 6.3. Dalintis darbo su jaunimu aktualijomis ir praktiniais pavyzdžiais su kolegomis.</p>	<p>Žinios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● komandinis darbas ● mokymasis komandoje <p>Įgūdžiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● vertinimas ir įsivertinimas ● bendradarbiavimas ● bendravimas ● partnerysčių kūrimas ● grįžtamojo ryšio suteikimas ● aktyvus klausymas ● konfliktų valdymas ir mediacija ● tarpininkavimas ● informacijos valdymas <p>Vertybinės nuostatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● pasitikėjimas

		<ul style="list-style-type: none"> ● atvirumas kitų požiūriams arba nuomonėms ● savireguliacija ● lankstumas ● bendro gėrio siekimas ● solidarumas ● noras dalintis ištekliais ● iniciatyvumas ● atvirumas konstruktyviai kritikai ● konstruktyvumas ● pasirengimas mesti iššūkį kitiems ir iššūkį priimti ● smalsumas
<p>7. Prisdėti prie savo organizacijos vystymo ir jaunimo politikos bei programų veiksmingumo stiprinimo.</p>	<p>7.1. Įtraukti jaunas žmones, kuriant organizacijos strategijas ir programas</p> <p>7.2. Bendradarbiauti su kitais veikėjais, formuojant jaunimo politiką</p>	<p>Žinios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● organizacijos valdymas ir plėtra ● organizacijos strateginės kryptys ir programos ● jaunimo politikos koncepcijos, veikėjai ir struktūros įvairiuose lygmenyse (vietos, nacionalinis ir tarptautinis) <p>Įgūdžiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● poreikių analizė ● lyderystė, paremta demokratiniais principais ● aktyvus klausymasis ● dalyvavimas sprendimų priėmimo ● komunikacija ● bendradarbiavimo tinklų ir partnerysčių kūrimas bei palaikymas ● atstovavimas ● viešasis kalbėjimas <p>Vertybines nuostatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● skaidrumas ● iniciatyvumas ● pasirengimas bendradarbiauti su kitais veikėjais ● smalsumas ● atvirumas ● kantrumas ● tolerancija neapibrėžtumams

<p>8. Rengti, įgyvendinti ir vertinti projektus</p>	<p>8.1. Taikyti projektų valdymo metodus 8.2. Ieškoti ir valdyti išteklius 8.3. Užtikrinti projektų matomumą, rengti ataskaitas ir pristatymus įvairioms auditorijoms 8.4. Gebėti tikslingai taikyti informacines ir komunikacines technologijas (IKT) 8.5. Gebėti vertinti projekto metu sukurtą poveikį, rezultatus ir užtikrinti jų tvarumą</p>	<p>Žinios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● projektų valdymo sistemos ● išteklių valdymas ● internetinės informacijos, ryšių ir žiniasklaidos priemonės ● informacinės ir komunikacinės technologijos <p>Įgūdžiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● projektų planavimas ir valdymas (įskaitant finansinį) ● vadovavimas ● delegavimas ● fasilitavimas ● žmogiškųjų išteklių valdymas ir plėtra ● kūrybiškumas, ieškant išteklių ● lėšų paieška ● atstovavimas ● bendradarbiavimo tinklų kūrimas ir palaikymas ● viešasis kalbėjimas ● komunikacija ● ataskaitų rengimas ● gebėjimas pritaikyti diskursą skirtingoms auditorijoms ● IKT taikymas dirbant su jaunimu ● kūrybiškumas <p>Vertybinės nuostatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● lankstumas ● atvirumas ● sąžiningumas ● skaidrumas ● patikimumas ● pasitikėjimas savimi ● smalsumas ● iniciatyvumas
<p>9. Rūpintis savo profesiniu tobulėjimu ir psichohigiena</p>	<p>9.1. Planuoti ir organizuoti savo profesinį tobulėjimą 9.2. Būti pasirengus fiziniam ir emociniam krūviui ir</p>	<p>Žinios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● įsivertinimo formos ir būdai

	<p>gebėti tai atpažinti 9.3. Gebėti pristatyti kitiems savo darbo vertę (procesą ir siektiną rezultatą)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● profesinio mokymosi formos ir būdai ● sistemos ir būdai profesiniam palaikymui (supervizija, intervizija, asmeninės konsultacijos ir kita) <p>Įgūdžiai:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● mokymasis mokytis ● savianalizės įgūdžiai ● gebėjimas atpažinti savo jausmus, emocijas, jų kilmės priežastis ir jas valdyti ● atstovavimas ● viešasis kalbėjimas ● komunikacija <p>Vertybinės nuostatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● savęs saugojimas ir rūpinimasis savimi ● profesinio ir asmeninio gyvenimo balanso palaikymas ● pasitikėjimas savimi ● atvirumas ● smalsumas ● sąmoningumas ● savarankiškumas
--	--	---

Ar nuteisimo faktas arba teistumas turi būti sąlyga, apribojanti galimybę gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą?

Pagal Lietuvos Respublikos įstatymus, tam tikrais atvejais draudžiama dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra profesine veikla, jei asmuo buvo teistas arba turi teistumą. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 48 str. 7 d.⁶ įtvirtinta, kad **mokytoju** negali dirbti asmuo, nuteistas už tyčinę nusikalstamą veiką. Pažymėtina, jog šiuo atveju negalėjimas dirbti mokytoju yra siejamas ne su teistumu, kuris, pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 97 str., po tam tikro laiko išnyksta, gali būti sutrumpinamas ar panaikinamas, bet su pačiu nuteisimo faktu, kuris neišnyksta niekada. Panašių nuostatų yra ir kai kurių kitų profesinių grupių ar pareigų teisinį statusą reglamentuojančiuose įstatymuose.⁷

Diskutuotina, ar norint gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą viena iš būtinų sąlygų turėtų būti ta, kad **asmuo nėra teistas arba neturi teistumo**? Darbo grupėje kartu su išoriniais ekspertais diskutuojant šiuo klausimu nuspręsta tokio apribojimo norintiems gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą **netaikyti**. Pirmiausia, daugelio užsienio šalių, taip pat ir Lietuvos praktikoje yra pavyzdžių, kai už nusikalstamas veikas teisti ar netgi turintys teistumą asmenys gali sėkmingai dirbti su jaunimu, žinoma, su sąlyga, kad jų nusikalstamas elgesys yra nebeaktuali praeitis. Tam tikros sėkmės istorijos netgi gali būti svariu argumentu, motyvuojančiu ir pačią tikslinę grupę. Antra, jaunimo darbuotojo sertifikato išdavimas liudija tam tikrą asmens patirtį ir kompetencijas, kurios teistam ar turinčiam teistumą asmeniui gali būti svarbi integracine prasme. Trečia, teistumo fakto nebuvimas ar teistumo neturėjimas visuomet gali būti numatoma kaip būtina sąlyga priimant sertifikuotą jaunimo darbuotoją į darbą – darbdavys tokią sąlygą gali nustatyti, tačiau neužkertamas kelias įgyti patį sertifikatą. Galiausiai, ketvirta, kriminologijoje puikiai žinomas jaunimo nusikalstamo elgesio universalumas, susijęs su natūralia priešara įstatymų ir visuomenės reikalavimams, kurią lemia ypatinga jaunimo biologines ir socialines brandos situacija.⁸ Kitaip tariant, teistumo faktas ar teistumo turėjimas jauname amžiuje neatspindi realių nuo teisės normų nukrypstančio elgesio apraiškų, todėl vargu ar turėtų būti būtina sąlyga norint gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą.

Plačiau žr. *Sakalauskas G., Dobrynina M., Justickaja S.* [et al]. Registruotas ir latentinis nusikalstamumas Lietuvoje: tendencijos, lyginamieji aspektai ir aplinkos veiksniai. Teisės instituto mokslo tyrimai. 7 tomas. Vilnius: Eugrimas, 2011, p. 198 ir toliau; *Sakalauskas G.* Knygoje: Aleknevičiene J. (sudarytoja). Socialines deviacijų problemos.

(Paraiškos formaliųjų kriterijų įvertinimo forma)

**JAUNIMO DARBUOTOJŲ SERTIFIKAVIMO SISTEMAI PATEIKTŲ
KANDIDATŲ PARAIŠKŲ FORMALIŲJŲ KRITERIJŲ ĮVERTINIMAS**

Registracijos Nr.	PAREIŠKĖJ AS	ĮSTAIGA (AJC/AJE, su jaunimu dirbanti)	ĮSTAIGOS, KURIOJE DIRBA, PATVIRTINIMAS	ETATO DALIS	DARBO STAŽAS	GYVENI MO APRAŠY MAS	DIPLO MAS	PAŽYMĖJIMAI	ATITIKIMAS FORMALIESIEMS KRITERIJAMS	PASTABOS

Pastaba, formaliųjų kriterijų atitikimas vertinamas žymėjimais – Taip arba Ne.