



DARBO SU JAUNIMU ĮGYVENDINIMO LIETUVOJE SITUACIJOS ANALIZĖ

Vilnius, 2015

Analizę parengė: Nerijus Miginis

Leidinyš parengtas pagal 2015 m. liepos 1 d. sutartį Nr. 1F-11-(6.26).

Užsakovas:

Jaunimo reikalų departamentas

prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

Įstaigos kodas 188681478

A. Vivulskio g. 5, LT-01313 Vilnius

Tel. (8-5) 249 7002

El. p. info@jrd.lt

Praktinis vadovas parengtas Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu ir finansuojamas Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis.

Atsakomybės apribojimas. Sudarytojas prisiima visą atsakomybę už šios analizės turinį. Leidinyje pateiktos nuomonės, išvados ir rekomendacijos nebūtinai sutampa su Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pozicija.

Turinys

Turinys	3
Sąvokų žodynelis	6
Įvadas	8
Tyrimo metodika	9
1. Darbo su jaunimu istorinė raida	10
1.1. Sovietų okupacijos metai	10
1.1.1. Jaunimo organizacijos	10
1.1.2. Veiklos po pamokų	11
1.1.3. Poveikis dabartinei situacijai: neatpažįstamas darbas su jaunimu	11
1.1.4. Poveikis dabartinei situacijai: materialinė bazė	12
1.2. Pirmieji nepriklausomybės metai	12
1.2.1. Pirmieji žingsniai	12
1.2.2. Tarptautinių organizacijų indėlis	13
1.2.3. Poveikis dabartinei situacijai – savanorystė vs. profesionalizacija	14
1.2.4. Poveikis dabartinei situacijai – darbas su jaunimu vs. neformalusis ugdymas	14
1.3.1. Dėmesio centre – atvirasis darbas su jaunimu	15
1.3.2. Kitų darbo su jaunimu formų plėtra	17
1.3.3. Jaunimo darbuotojas – naujas veikėjas jaunimo politikos lauke	18
1.3.4. Jaunimo darbuotojas Lietuvoje vs. jaunimo darbuotojas Europoje	19
2. Darbas su jaunimu Lietuvoje šiandien. Situacija. Problematika. Iššūkiai	21
2.1. Darbo su jaunimu sistemoje	21
2.2. Teisinė bazė	23
2.3. Terminologijos sumaištis	24
2.4. Darbo su jaunimu vertės suvokimas ir argumentavimas	26
2.5. Finansavimas, materialinė bazė ir kryptingas palaikymas	27
2.6. Profesionalizacija ir jaunimo darbuotojo vaidmenų konfliktas	30
2.7. Jaunimo darbuotojų rengimas ir kompetencijų tobulinimas	30
2.7.1. Jaunimo darbuotojų kaita	31

2.7.2.	Jaunimo darbuotojo saugumas	31
2.7.3.	Vaidmenų konfliktas	32
2.8.	Tarpžinybinis bendradarbiavimas	32
3.	Iššūkiai darbe su jaunimu: jaunimo elgesio ypatumai ir tendencijos	34
3.1.	Paauglystės amžiaus tarpsnio psichologija.....	35
3.2.	Kas būdinga šiuolaikiniam jaunuoliui.....	37
3.2.1.	Delinkventinis elgesys.....	37
3.2.2.	Laisvės siekimas.....	38
3.2.3.	Laisvalaikis ir draugai	39
3.2.4.	Identiteto ieškojimas	39
3.2.5.	Meilė ir seksas.....	39
3.2.6.	Savęs suvokimas	40
3.2.7.	Interneto, socialinių tinklų ir kompiuterinių žaidimų svarba	40
3.2.8.	Sveikata ir kūno kultas	41
3.2.9.	Tėvų ir vaikų santykiai, jų įtaka sprendžiant jaunuolio problemas	41
3.3.	Dominančios temos.....	43
4.	Darbo su jaunimu formos ir principai	46
4.1.	Atvirasis darbas su jaunimu	46
4.2.	Darbas su jaunimu gatvėje	47
4.3.	Mobilus darbas su jaunimu	49
4.4.	Neformalusis ugdymas.....	50
4.5.	Patyrimo pedagogika.....	51
4.6.	Kultūrinis darbas su jaunimu.....	52
4.7.	Tarpkultūrinis darbas su jaunimu	53
4.8.	Projektinis darbas su jaunimu	55
4.9.	Ugdymas per darbą.....	56
4.10.	Darbas su jaunimu per sportą.....	56
4.11.	Ugdymas per savanorystę.....	57
4.12.	Informacinis darbas su jaunimu	58
4.13.	Socialinis ir prevencinis darbas su jaunimu	59

5.	Darbo su jaunimu kokybė	59
5.1.	Darbo su jaunimu kokybė dokumentuose	60
5.2.	Ekspertai apie kokybę	62
5.3.	Siūlomi darbo su jaunimu kokybės kriterijai	63
5.4.	Darbo su jaunimu kokybės užtikrinimas ir problematika.....	64
6.	Pasiūlymai ir rekomendacijos darbo su jaunimu Lietuvoje plėtrai	65
6.1.	Bendrosios rekomendacijos.....	65
6.1.1.	Darbo su jaunimu pripažinimas.....	65
6.1.2.	Finansavimas	65
6.1.3.	Jaunimo darbuotojas.....	65
6.1.4.	Jaunimo įtraukimas	66
6.1.5.	Bendradarbiavimas	66
6.1.6.	Darbo su jaunimu plėtra: atvirasis darbas su jaunimu	67
6.1.7.	Darbo su jaunimu plėtra: mobilusis darbas jaunimu	67
6.1.8.	Darbo su jaunimu plėtra: darbas su jaunimu gatvėje.....	68
6.1.9.	Darbo su jaunimu plėtra: naujų darbo su jaunimu formų taikymas	68
6.2.	Skirtingoms savivaldybėms – skirtingos priemonės	68
6.2.1.	Darbo su jaunimu plėtra žiedinėse savivaldybėse	69
6.2.2.	Mobilių paslaugų plėtra didžiuosiuose miestuose.....	70
	Literatūros sąrašas	72

Sąvokų žodynis

Analizėje vartojamos sąvokos yra apibrėžtos Jaunimo politikos pagrindų įstatyme, tarpžinybinio bendradarbiavimo nacionaliniu lygiu jaunimo politikos srityje SSGG analizėje ir kitose su jaunimo politika susijusiuose leidiniuose bei įstatymuose. Šioje analizėje taip pat pateikiami nauji terminai, siekiant apibrėžti taikomas darbo su jaunimu formas.

Atvirasis darbas su jaunimu – tai darbo su jaunimu forma – ugdomųjų veiklų ir pasiūlymų visuma, turinti specifinius veikimo principus; ji yra atvira visiems tam tikroje teritorijoje gyvenantiems jauniems žmonėms nepriklausomai nuo jų socialinio statuso, gali pritraukti jaunimą, turintį mažiau galimybių dalyvauti kitose jų aplinkoje esančiose ar nesančiose veiklose.¹

Darbas su jaunimu gatvėje – tai kryptingas darbas, kurio metu gatvės darbuotojai siekia užmegzti santykius su atskirais jaunais žmonėmis ar jaunuolių grupėmis jų susibūrimo vietose (žaidimų aikštelėse, gatvėse, kiemuose, parkuose, prekybos centruose, kavinėse ir pan.). Gatvės darbuotojai jauniems žmonėms padeda įgyvendinti savo planus, palaiko sprendžiant įvairius sunkumus kylančius jų gyvenime, skatina jų asmeninį ir socialinį augimą. Esant poreikiui jauni žmonės yra nukreipiami ir palydimi į jau egzistuojančias institucijas, organizacijas ar kitas vietas, kuriose teikiamos reikalingos paslaugos.

Darbas su jaunimu – ugdomojo pobūdžio veikla su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis jų laisvalaikiu, atsižvelgiant į jų poreikius, siekiant sudaryti sąlygas jauniems žmonėms integruotis į visuomenės gyvenimą bei įgalinti juos atsakingai kurti asmeninį gyvenimą, sąmoningai ir aktyviai dalyvauti visuomeniniame bei profesiniame gyvenime. Darbas su jaunimu papildo formalųjį švietimą ir auklėjimą (ugdymą) šeimoje.²

Gatvės darbuotojas – tai suaugęs asmuo, dirbantis su jaunais žmonėmis jų susibūrimo vietose ir siekiantis jaunų žmonių asmeninio ir socialinio augimo, stiprinantis žmogaus prisitaikymo prie aplinkos gebėjimus tiek per individualų darbą, tiek dirbdamas su grupėmis ar bendruomenėmis bei turintis šiam darbui reikalingą išsilavinimą ir profesines kompetencijas.

Gatvės jaunimas – 14–29 m. amžiaus jauni žmonės, kurie gyvena gatvėje ir nepalaiko arba palaiko minimalius ryšius su šeima bei susiduria su kompleksiniais sunkumais savo gyvenime.

Informavimas – pageidaujamos informacijos pateikimas be rekomendacijų naudojimui, vertinimo ar individualizavimo.

Jaunas žmogus – asmuo nuo 14 iki 29 metų.

¹Atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija, patvirtinta Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. balandžio 7 d. įsakymu Nr. 2V-38-(1.4)

²Jaunimo darbuotojų veiklos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gegužės 14 d. įsakymu Nr. A1-208.

Jauni žmonės, leidžiantys laiką gatvėje – 14–29 m. amžiaus jauni žmonės, kurie reikšmingą dalį savo laiko praleidžia gatvėje be tėvų ar globėjų priežiūros.

Jaunimo darbuotojas – tai pilnametis asmuo, dirbantis su jaunais žmonėmis jų laisvalaikiu, siekiantis asmeninio ir socialinio jaunų žmonių tobulėjimo tiek per individualų darbą su skirtingais asmenimis, tiek dirbdamas su grupėmis bei turintis šiam darbui reikalingų kompetencijų.³

Jaunimo informavimas ir konsultavimas (plačiąja prasme) – į vartotoją nukreipta jaunimo informacija, apimanti visas jaunimui aktualias temas. Tai informacija, reikalinga jaunimui ir leidžianti pasirinkti iš daugelio variantų, vartotojui išlaikant savo savarankiškumą ir anonimiškumą.

Jaunimo organizacija – įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka įregistruota visuomeninė organizacija ar asociacija, kurioje ne mažiau kaip 2/3 narių sudaro jauni žmonės ar visuomeninės jaunimo organizacijos ar asociacijos.

Jaunimo politika – kryptinga veikla, kuria sprendžiamos jaunimo problemos ir siekiama sudaryti palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei bei jo integravimuisi į visuomenės gyvenimą, taip pat veikla, kuria siekiama visuomenės ir atskirų jos grupių supratimo bei tolerancijos jauniems žmonėms.

Konsultavimas – paslauga, leidžianti jaunam žmogui išnagrinėti ir išsiaiškinti rūpimus klausimus, dirbant kartu su profesionaliu konsultantu. Tai galimybė jaunam žmogui suprasti savo poreikius ir priimti sprendimus, leidžiančius keisti situaciją.

Mobilus darbas su jaunimu – tai viena iš darbo su jaunimu formų, nukreipta į kiekvieną jauną žmogų ir sudaranti sąlygas dalyvauti nesudėtingoje veikloje, kuri vykdoma pagal jauno žmogaus poreikius jo gyvenamoje aplinkoje.

Projektinis darbas su jaunimu – darbo su jaunimu forma, kuri vyksta projekto metu. Projektas – apibrėžtos trukmės veiklos, kuriomis siekiama iš anksto nusistatytų tikslų. Projekto metu jauni žmonės įgyja organizacinių, bendradarbiavimo ir kitų kompetencijų. Projektai įgyvendinami remiantis aktyvaus dalyvavimo ir praktinio mokymosi principais.

Su jaunimu dirbanti organizacija – viešasis juridinis asmuo, kurio vienas iš tikslų – į jaunimą orientuota ir jaunimo poreikius tenkinanti veikla.

Tarpsektorinis bendradarbiavimas – tai vienas kitą papildantis bendradarbiavimas tarp skirtingų sektorių: valdžios, valstybinių institucijų (sveikata, švietimas, aplinka, kultūra, sportas ir kt.), visuomenės, nevyriausybinų organizacijų, verslo ir žiniasklaidos.

³Jaunimo darbuotojų veiklos aprašas.

Tarpžinybinis bendradarbiavimas– tai vienas kitą papildantis bendradarbiavimas, kuris apima vieno iš sektorių (valstybinio, verslo ar nevyriausybinio)skirtingos specializacijos atstovus iš daugiau nei vienos žinybos.

Žinyba – sistema įstaigų, priklausančių kuriai nors valstybinio valdymo šakai.

Įvadas

Darbas su jaunimu – gerai žinomas reiškinys Vakarų Europos valstybėse, gana nauja, tačiau, remiantis Vakarų valstybių patirtimi, sparčiai plėtojama sritis Lietuvoje. Pastarąjį dešimtmetį darbas su jaunimu Lietuvoje vystytas kryptingai: kuriant arba atnaujinant įstatymų bazę, skiriant tikslinį finansavimą atskiroms darbo su jaunimu formoms diegti, tobulinant jaunimo darbuotojų kompetencijas ir kt. Iki šiol bene daugiausiai dėmesio Lietuvoje yra sulaukęs atvirasis darbas su jaunimu: šiuo metu (2015) Lietuvoje veikia 27 atvirieji jaunimo centrai ir 135 atvirosios jaunimo erdvės, atvirojo darbo su jaunimu forma yra teisiškai reglamentuota. Kryptingą darbo su jaunimu plėtrą iliustruoja ir ilgalaikio Europos Sąjungos finansuoto projekto „Integruotos jaunimo politikos plėtra“ metu testuota bei nacionaliniu mastu pritaikyta Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika. Šiuo metu Lietuvoje yra 182 sertifikuoti jaunimo darbuotojai, tačiau, plečiantis atvirųjų centrų ir erdvių tinklui bei kitoms darbo su jaunimu formoms, sertifikuotų jaunimo darbuotojų poreikis didėja. Nacionalinėje jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programoje (2010) numatyta, kad 2019-aisiais „jaunimo darbuotojų skaičiaus <...> siektina reikšmė – 1000“⁴ Įsibėgėjant jaunimo garantijų iniciatyvai (toliau – JGI) ir dirbant su naujomis tikslo grupėmis, kaip, pavyzdžiui, nedirbantys, nesimokantys ir nedalyvaujantys mokymuose (toliau – NEETs), atsiranda nauji iššūkiai ir naujų darbo su jaunimu formų ir metodikų poreikis. Šiuo leidiniu siekiama analizuoti pagrindinius darbo su jaunimu Lietuvoje iššūkius, siūlyti galimus sprendimus, aptarti gerąsias praktikas bei galimas plėtros kryptis.

Darbo su jaunimu įgyvendinimo Lietuvoje situacijos analizė (toliau – Analizė) apžvelgia darbo su jaunimu vystymąsi Lietuvoje ir egzistuojančius dėsningumus, aptaria taikomas darbo su jaunimu formas bei pateikia siūlymus, kaip tobulinti ir sistemingai plėsti šias paslaugas savivaldybių lygmenyje. Formuojamos teorinės prielaidos naujų darbo su jaunimu formų plėtrai ir atsiradimui. Pateikiamas kokybiško darbo su jaunimu apibrėžimas, prielaidos kryptingai kokybiško darbo su jaunimu sistemos plėtrai Lietuvoje. Analizėje apžvelgiami gerieji darbo su jaunimu pavyzdžiai. Siekiant toliau kryptingai plėtoti darbą su jaunimu, Analizėje pateikiami siūlymai naujoms palaikymo priemonėms atsirasti nacionaliniame lygmenyje.

⁴Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas Dėl nacionalinės jaunimo politikos plėtros programos. Žin. 2010-12-04, Nr. 142-7299.

Ši analizė skirta šioms tikslinėms grupėms: įstaigų, institucijų ir organizacijų atstovams, formuojantiems ir įgyvendinantiems jaunimo politiką – žinybų atstovams, dirbantiems nacionaliniame lygmenyje, vietos savivaldos specialistams, jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų atstovams, kitiems, besidomintiems darbo su jaunimu temomis.

Darbo su jaunimu įgyvendinimo Lietuvoje situacijos analizę atliko Nerijus Miginis, Politikos tyrimų ir analizės instituto ekspertas. Autorius yra sukaupęs ilgametę praktinę patirtį kuriant ir įgyvendinant jaunimo politiką, darbo su jaunimu palaikymo sistemas vietos, nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu.

Autorius ypač dėkoja jaunimo darbuotojams, mokymų vadovams ir kitiems praktikams, kokybiškai dirbantiems su jaunimu ir pasidalijusiems savo darbo su jaunimu patirtimi ir įžvalgomis, Jaunimo reikalų koordinatoriams ir Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kolektyvui, prisidėjusiems pasiūlymais, patarimais ir įžvalgomis, kaip būtų galima vykdyti darbo su jaunimu sistemos plėtrą Lietuvoje.

Tyrimo metodika

Analizei įgyvendinti pasirinkta sisteminės analizės metodinė prieiga. Sisteminės analizės esmė: sudėtingo vientiso objekto su daugybe elementų, jų visumos santykių ir ryšių nagrinėjimas⁵. Ši metodinė prieiga pasirinkta atsižvelgiant į darbo su jaunimu reiškinių kompleksumą, darbo su jaunimu lauke veikiančių veikėjų įvairovę, darbo su jaunimu kilmės prielaidas bei faktą, kad darbo su jaunimu įgyvendinimas Lietuvoje vyksta integruotai – žinybos, veikiančios skirtinguose viešosios politikos sektoriuose (kultūros, socialinės, švietimo ir pan.) vykdo / siekia vykdyti darbą su jaunimu. Rengiant šią analizę vadovaujamosi požiūriu, kad darbas su jaunimu yra priemonė, padedanti pasiekti įvairių viešosios politikos sričių (švietimas, sveikata, soc. apsauga ir kt.) tikslus. Darbas su jaunimu yra fragmentuotas, grindžiamas skirtingomis filosofijomis ir ideologijomis (dažniausiai perimtomis iš viešosios politikos srities) bei nevienodu požiūriu į jauną žmogų. Dėl šių skirtumų, atliekant darbo su jaunimu analizę, būtina atsižvelgti į darbą su jaunimu veikiančių veiksmų ir šiame lauke veikiančių veikėjų visumą bei jų santykį.

Kita sisteminės analizės metodologijos pasirinkimo priežastis – sisteminis mąstymas yra specifinis tyrimo ir analizės metodas, turintis šiuos požymius:

- a) sistema turi tikslą ir paskirtį. Darbo su jaunimu formų tikslai ir paskirtis apibrėžiami darbą su jaunimu reglamentuojančiuose įstatymuose;
- b) kiekvienas elementas – būtinas. Analizėje siekiama nagrinėti skirtingus darbo su jaunimu sistemos elementus, dėmesį skiriant veikėjų sąveikai, skirtingų darbo su jaunimu formų pridėtinei vertei;
- c) sistemos yra kintančios kaip ir sistemos elementų organizavimo(si) būdai. Analizė pateikia pasiūlymus, kaip galima plėsti darbo su jaunimu sistemą skirtingose savivaldybėse.

Analizei buvo naudojami šie tyrimo metodai: dokumentų analizė, literatūros analizė, pusiau struktūruotas ekspertų interviu, standartizuota apklausa, turinio analizė.

Dokumentų analizė. Dokumentų analizė atlikta siekiant įvertinti darbo su jaunimu politinį ir teisinį pripažinimą, reglamentavimo vientisumą / suderinamumą, skirtingų darbo su jaunimu

⁵Rimantas Tidikis, *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.

formų reglamentavimo išplėstumą, darbo su jaunimu perspektyvų, braižomų sprendimų priėmėjų, pagrįstumą. Analizuojami dokumentai, reglamentuojantys darbą su jaunimu, atvirąjį darbą su jaunimu, jaunimo politikos įgyvendinimą, plėtrą ir kt.

Pusiau struktūruotas ekspertų interviu. Per paskutinius 10 intensyviausių darbo su jaunimu sistemos kūrimo(si) ir įgyvendinimo metų, jaunimo darbuotojai ir kiti specialistai sukaupė ekspertinės patirties, kurią būtina analizuoti, norint iš esmės suprasti ir paaiškinti darbo su jaunimu įgyvendinimą Lietuvoje, kylančias problemas, jų priežastis ir galimus sprendimo būdus bei aktualiausias naujoves ir plėtros kryptis. Interviu sudarė 4–8 klausimai, priklausomai nuo eksperto patirties ir veiklos srities, naudojamų darbo su jaunimu formų. 16 darbo su jaunimu ekspertų į pateiktus klausimus atsakė raštu.

Turinio analizė taikoma ekspertų interviu metu gautai informacijai apdoroti ir analizuoti. Išskiriant pagrindines atsakymų kategorijas bei pagrindžiančius teiginius, lyginama iš skirtingų ekspertų gauta informacija, ryškinamos tendencijos ir kt.

Standartizuota jaunimo apklausa. Atlikus kokybinį tyrimą ir lyginamąjį interviu analizę, parengti klausimynai jauniems žmonėms, siekiant patikrinti gautos informacijos validumą bei prioritetizuoti siūlymus darbo su jaunimo sistemos plėtrai. Klausimynas jauniems žmonėms buvo parengtas siekiant analizuoti prielaidas darbo su jaunimu paslaugų plėtrai (trūkstamas veiklas, aktualiausias temas ir kt.), įvardyti darbo su jaunimu pridėtinę vertę.

1. Darbo su jaunimu istorinė raida

1.1. Sovietų okupacijos metai

Pirmasis klausimas, kylantis pradėjus domėtis darbo su jaunimu istorija: ar darbas su jaunimu tokia prasme ir forma, kaip dabar jį suprantame⁶, Sovietų Sąjungoje egzistavo? Atsakymas: labiau ne nei taip. Vis dėlto negalime ignoruoti fakto, kad jaunimo veiklą, veiklą su jaunimu ir jaunimui praktikos, veikusios nuo Antrojo pasaulinio karo iki 1990-ųjų, turėjo didžiulį poveikį formuojant požiūrį į jaunus žmones, jų poreikius ir ugdymą už mokyklų ar universitetų ribų.

1.1.1. Jaunimo organizacijos. Sovietų okupacijos metais veikė vaikus ir jaunimą nuo 10 iki 15 metų jungusi pionierių organizacija ir jaunimą nuo 15 iki 28 jungęs komjaunimas. Gerai žinoma, kad sovietų okupacijos metais būtent šios organizacijos buvo vienintelės veikusios legaliai, o jose privalomą tvarka (formaliai) dalyvavo beveik 100 proc. jaunų žmonių. Visgi istorikai teigia, kad „komjaunimo organizacijos buvo kuriamos dirbtinai, <...>, jos neturėjo jokio gyvo, tiesioginio ryšio su vietos jaunimu.“⁷ Organizacijos veikla buvo politizuota, tad daugiau reiškė karjeros galimybes, o ne iniciatyvų įgyvendinimą ar visapusišką asmenybės ugdymą(si).

⁶Darbas su jaunimu – ugdomojo pobūdžio veikla su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis jų laisvalaikiu, atsižvelgiant į jų poreikius, siekiant sudaryti sąlygas jauniems žmonėms integruotis į visuomenės gyvenimą bei įgalinti juos atsakingai kurti asmeninį gyvenimą, sąmoningai ir aktyviai dalyvauti visuomeniniame bei profesiniame gyvenime. Darbas su jaunimu papildo formalųjį švietimą ir auklėjimą (ugdymą) šeimoje.

⁷file:///C:/Users/user1/Downloads/komunistinis_rezimas_i.pdf

Tuometinės jaunimo organizacijos buvo tiesiogiai pavaldžios komunistų partijai ir daugiausiai tarnavo „teisingos“, komunistinės visuomenės ugdymui.

1.1.2. Veiklos po pamokų. Nors šiandien pabrėžiama, kad formalųjį švietimą papildančio ugdymo veiklos nėra ir negali būti vertinamos kaip lygiavertės darbui su jaunimu, būtent šie muzikos ir sporto mokyklose, būreliuose vykę užsiėmimai buvo pagrindinė alternatyva mokyklose ir universitetuose vykdomam švietimui bei komjaunimo veiklai. Istorikai pažymi: „Lietuvos TSR Švietimo ministerijos žinioje veikia užmokyklinės įstaigos, kaip pionierių namai, jaunųjų technikų ir gamtininkų stotys, vaikų ekskursinės įstaigos, sporto mokyklos, stadionai ir parkai. Pagal 1954 m. patvirtintus įstatus, jų „uždavinys yra teikti visapusišką pagalbą mokyklai, komjaunimo ir pionierių organizacijoms, auklėjant vaikus aktyviais komunistinės visuomenės statytojais“.⁸ Be aktyvių komunistinės visuomenės statytojų ugdymo, popamokinės (užmokyklinės, užklausinės) veiklos prisidėjo prie sporto ar meninių įgūdžių ugdymo, aukštų pasiekimų konkursuose ir kt. Tuo tarpu apie dėmesį socialinių gebėjimų ugdymui, asmenybės, polinkių atskleidimui nei būreliuose, nei pagrindiniuose visos švietimo sistemos tiksluose kalbama nebuvo.

1.1.3. Poveikis dabartinei situacijai: neatpažįstamas darbas su jaunimu

Nors sovietmečiu darbo su jaunimu nebuvo, o tai, kas buvo, gali būti vadinama politinių jaunimo organizacijų veikla bei meninių ar sportinių gebėjimų tobulinimu, visuomenės supratimas apie darbą su jaunimu ar jaunimo organizacijų veiklas vis dar sąlygotas istorinių patirčių. Atsižvelgiant į tai, kad jaunų žmonių laisvalaikio (veiklų po pamokų) pasirinkimams įtaką daro tėvai ir / ar globėjai, namuose kilus klausimui – užsirašyti į muzikos / sporto mokyklą / plaukimo pamokas ar prisijungti prie jaunimo centro / neformalios grupės / jaunimo organizacijos / projekto ar kt., vyresniosios kartos balsą daugeliu atvejų gautų pirmieji pasirinkimo variantai. Pirmiausia todėl, kad šios veiklos vyresniajai kartai yra pažįstamos, suprantamos, aiškios. Antra, ilgus metus būreliai turėjo visuomenės palaikymą, tuo tarpu komunistų partijai pavaldaus komjaunimo veikla dėl antikomunistinių visuomenės nuotaikų buvo vertinama neigiamai, jos buvo vengiama, o į organizacijai priklausantį jaunimą žiūrėta įtariai, todėl mažiau apibrėžtos kitos veiklos jaunimui yra dažniau tapatinamos su ankstesniojo laikotarpio komjaunimo veikla.

Dar viena priežastis, apsunkinanti darbo su jaunimu atpažinimą ir vertės pripažinimą, yra darbo su jaunimu atitikmenų ankstesniaisiais metais nebuvimas. Mokymosi teorijos teigia, kad, norėdamas suprasti reiškinį, gaunamą naują informaciją asmuo jungia prie jau turimos panašios informacijos. Deja, darbo su jaunimu atveju, tampa itin sudėtinga paaiškinti, kas tas darbas su jaunimu, kokios veiklos su jaunais žmonėmis vykdomos ir kokia iš to nauda, jeigu nedalyvaujama konkursuose ir nesivaržoma dėl medalių.

⁸Genius Procuta „Laiškas lietuviams“ Prieiga internete <<http://laiskailietuviams.lt/index.php/1965m-1-sausis/2072-jaunuomenes-auklejimas-sovietizacijos-priemone-lietuvoje>> [žiūrėta 2015 09 02]

Susiklosčius tokiai situacijai, kai darbas su jaunimu yra sunkiai atpažįstamas ir sunkiai paaiškinamas, būtina **aktyviau informuoti visuomenę apie darbo su jaunimu vertę, veiklas, formas ir kt., pasitelkiant populiariausias priemones, kurios pasiekia ne tik jaunus žmones, bet ir plačiąją visuomenę, kuri vienaip ar kitaip formuoja viešąją nuomonę.**

1.1.4. Poveikis dabartinei situacijai: materialinė bazė

Daugiau nei 50 metų plėtotos ir vertintos popamokinės veiklos praktikos (šiandien tai vadinama formalųjį švietimą papildančiu ugdymu) ir įstaigos yra išlikusios iki šiol, sistemingai finansuojamos iš valstybės biudžeto (Švietimo ir mokslo ministerijos), turi materialinę bazę. Tai padeda užtikrinti veiklų tęstinumą. Darbe su jaunimu neretai susiduriama su jaunimui tinkamų erdvių ar patalpų trūkumu, tvaraus finansavimo nebuvimu. Tai neretai užkerta kelią darbo su jaunimu plėtrai, nes „kokybiškam darbui su jaunimu reikia užtikrinti, kad jaunimo darbuotojas gali visą savo dėmesį ir darbo laiką skirti jaunam žmogui, o ne administraciniams ir išgyvenimo klausimams.“ (E9) Interviu metu kalbinti ekspertai taip pat atkreipė dėmesį, kad kai kurios neformaliojo vaikų švietimo institucijos galėtų plačiau „atverti duris“ darbui su jaunimu, tam reikalingas „dalis <...> įstaigų adaptavimas jaunimo poreikiams“ (E1), be to, **turėtų būti skatinamas glaudesnis bendradarbiavimas tarp darbo su jaunimu srities ir kitų užsiėmimų jauniems žmonėms organizuojančių įstaigų:** „Darbo su jaunimu pripažinimas ir integravimas skirtingų sistemų (švietimo, sporto ir pan.) įstaigose (sporto, dailės, meno ir pan. mokyklos)“ (E12). Čia taip pat būtų galima kalbėti ne tik apie materialinės bazės (patalpų) dalybas, bet ir finansavimo modelio formalųjį švietimą papildančioms veikloms ir darbui su jaunimu peržiūrą, tačiau daugiau apie tai – kituose skyriuose.

1.2. Pirmieji nepriklausomybės metai

1.2.1. Pirmieji žingsniai

Atkūrus Lietuvos valstybiškumą, jaunimo iniciatyvos, idėjinės veiklos vis dar buvo vertinamos skeptiškai ir siejamos su politizuota, ideologine komjaunimo veikla. Daugelis institucijų ir organizacijų pasikeitus politinei situacijai turėjo arba nutraukti savo veiklą, arba ją perkurti iš naujo. Kūrėsi naujos jaunimo organizacijos (tarptautinių organizacijų skyriai, politinės jaunimo organizacijos), atsikūrė tarpukariu veikusios senosios jaunimo sąjungos (ateitininkai, skautai). Pasak A. Deltuvos, išmatavus jaunų žmonių įsitraukimą į jaunimo organizacijas pirmaisiais metais po Nepriklausomybės atgavimo, rodiklis tesiekė 3 proc., tai signalizavo apie įtarų požiūrį ir nepasitikėjimą: „teigiamo požiūrio į darbą su jaunimu ir jaunimo organizacijas formavimas buvo

pagrindinis iššūkis pirmaisiais nepriklausomybės metais.“⁹ A. Deltuva taip pat atkreipia dėmesį į tai, kad nors besikuriančios jaunimo organizacijos turėjo stiprų ideologinį pagrindą, jos stokojo ugdomojo aspekto. Taip pat vis dar **trūko jaunimo lyderių, o jaunimo darbuotojai apskritai neegzistavo.**

Svarbu paminėti, kad pirmaisiais Nepriklausomybės metais savo veiklą pradėjo nevyriausybinės jaunimo organizacijos, kurios vėliau tapo darbo su jaunimu šaukliais Lietuvoje: *Actio Catolica Patria*, Jaunimo centras „Babilonas“.

Visgi darbo su jaunimu pakaitalu išliko dėl didžiulio įdirbio, patirties ir materialinės bazės stiprias pozicijas išlaikęs popamokinis / užklausinis (formalųjį švietimą papildantis) ugdymas. Valstybė nerėmė darbo su jaunimu, tačiau išlaikė valstybines meno, sporto mokyklas, laisvalaikio centrus, būrelių veiklas, kurios ilgus metus buvo remiamos iš valstybės biudžeto.¹⁰

1.2.2. Tarptautinių organizacijų indėlis

Kuriant jaunimo politikos ir darbo su jaunimu bazę, didžiulį vaidmenį suvaidino tarptautinės organizacijos: Soros fondas, Europos Taryba ir Europos Komisija. Būtent šios organizacijos davė postūmį formuojant tokį darbo su jaunimu apibrėžimą ir supratimą, koks yra dabar.

Pirmieji metai po Nepriklausomybės atgavimo buvo tie metai, kuriais nauja valstybė neturėjo galimybės skirti lėšų jaunimo politikos ir darbo su jaunimu plėtrai. Soros fondas buvo pirmoji organizacija, kuriai apie 1993-uosius parūpo jaunimo politikos sritis ir darbas su jaunimu Lietuvoje. Su šios organizacijos parama jaunimo iniciatyvoms buvo padėti pamatai jaunimo politikos plėtrai. Europos Tarybos remti jaunimo politikos formuotojų iš Lietuvos vizitai į kitas Europos valstybes ir susipažinimas su ten veikiančiomis jaunimo politikos sistemomis buvo bene didžiausią įtaką turėjęs įvykis, nulėmęs tolimesnę darbo su jaunimu plėtros kryptį. Kaip teigia A. Deltuva¹¹, būtent šių vizitų metu buvo sukurta vizija, koks darbas su jaunimu turi būti ir ko bus siekiama. Europos Tarybos indėlis į jaunimo darbuotojų ir jaunimo lyderių rengimą, tarptautiniai mokymai, seminarai, dalyvavimas darbo grupėse sudarė galimybes mokytis iš geriausių ir kurti pažangią darbo su jaunimu ir jaunimo politikos sistemą.

Europos Komisijos jaunimo programų indėlis į darbo su jaunimu vystymąsi Lietuvoje yra nė kiek ne mažesnis nei Europos Tarybos darbai. 1999 m. LiJOT ir VJRT įsteigė Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūrą, kuriai buvo patikėtas Europos Komisijos programos jaunimui

⁹ Artūras Deltuva, “The story of youth work in Lithuania“, 2014. Prieiga internete <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8437152/H4_Lithuania.pdf/322179ae-a2a3-4e7a-b971-c4410af80634> [žiūrėta 2015 09 03]

¹⁰ Artūras Deltuva, “The story of youth work in Lithuania“, 2014. Prieiga internete <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8437152/H4_Lithuania.pdf/322179ae-a2a3-4e7a-b971-c4410af80634> [žiūrėta 2015 09 03]

¹¹ Artūras Deltuva, “The story of youth work in Lithuania“, 2014. Prieiga internete <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8437152/H4_Lithuania.pdf/322179ae-a2a3-4e7a-b971-c4410af80634> [žiūrėta 2015 09 03]

administravimas. 2000–2007 metais veikusi programa „Jaunimas“, 2007–2013 metų „Veiklus jaunimas“ dar labiau priartino darbą su jaunimu Lietuvoje prie Europos realiųjų, skatino kalbėti apie darbo su jaunimu kokybę, pripažinimą¹², jaunimo darbuotojų pasirengimą dirbti su jaunais žmonėmis įvairiomis temomis ir formomis. Ilgainiui šios programos tapo bene pagrindiniu jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų finansavimo šaltiniu, o projektinis darbas su jaunimu – itin dažnai taikoma darbo su jaunimu forma. Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra be kita ko prisidėjo ir prie jaunimo darbuotojų, ir jaunimo lyderių kompetencijų tobulinimo, organizuojant mokymus tiems, kurie įgyvendina programos finansuojamus projektus.

1.2.3. Poveikis dabartinei situacijai – savanorystė vs. profesionalizacija

Dėl tarptautinių organizacijų indėlio į jaunimo organizacijų veiklos stiprinimą, nevyriausybinių organizacijų vykdoma veikla – jaunimo veikla (vadovaujantis principu jaunimas – jaunimui) buvo reglamentuota Nepriklausomybės atgavimo pradžioje ir kryptingai plėtojama. Darbas su jaunimu, savo ruožtu, taip pat vystėsi nuo Nepriklausomybės atgavimo pradžių, bet kryptingas palaikymas atsirado tik 2006-aisiais. Visgi darbas su jaunimu į Lietuvą žengė daugiausiai dėl jaunimo organizacijų indėlio. Dėl šios istorinės patirties susiklostė požiūris, kad darbas su jaunimu, įgyvendinamas jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų, yra įgyvendinamas **savanorystės pagrindu**, jaunų žmonių laisvalaikio, organizuojant veiklas kitiems jauniems žmonėms. Darbui su jaunimu plečiantis, atsiradus jaunimo darbuotojo sąvokai, atėjo laikas kalbėti apie darbą su jaunimu kaip profesiją, kuri, šalia kitų profesijų, taip pat turi būti atitinkamai pripažįstama, atstovaujama ir, be abejo, finansuojama. Jeigu pagrindinis dėmesys darbe su jaunimu teks darbo su jaunimu kokybės stiprinimui, privalo investuoti laiko ir pastangų tam, kad būtų paaiškintas, iškomunikuotas ir sprendimų priėmėjų suprantamas darbas su jaunimu kaip **darbas** ir jo skirtumas nuo savanorystės kaip laisvalaikio veiklos. Jaunimo organizacijos teikia, gali ir privalo teikti darbo su jaunimu paslaugas, tačiau **svarbu, kad jaunimo darbuotojai veiktų ne savanoriškais pagrindais, o už darbą gautų atitinkamą atlygį**. Taip pat **reikėtų skirti dėmesio ir požiūriui į jaunimo darbuotoją kaip į rimtą specialistą apginti. Tam vėlgi galėtų pasitarnauti aktyvesnis bendradarbiavimas su medijomis, skirtumo tarp jaunimo organizacijų ir su jaunimu dirbančių organizacijų aiškinimui, ribos tarp savanorystės ir darbo, kuris yra naudingas kitam žmogui, nubrėžimui**.

1.2.4. Poveikis dabartinei situacijai – darbas su jaunimu vs. neformalusis ugdymas

¹²1998-aisiais Europos Taryba ir Europos Komisija inicijavo bendradarbiavimo sutartį, kurios pagrindinės veiklos kryptys nuo 2005 metų formuluojamos taip: „Europos pilietiškumas; žmogaus teisių ugdymas ir tarpkultūrinis dialogas; **darbo su jaunimu ir mokymo (training) kokybė** ir pripažinimas; geresnis supratimas ir daugiau žinių apie jaunimą; jaunimo politikos vystymas“ Bendradarbiavimo sutarties dėmesio centre atsiduria darbo su jaunimu tema, skatinami projektai, skirti gerinti darbo su jaunimu kokybei, skatinami jaunimo tyrimai, siekiama darbo su jaunimu ir neformaliojo ugdymo pripažinimo, glaudesnio bendradarbiavimo tarp organizacijoms priklausiančių šalių ir kt.

Ne tik Lietuvoje, bet ir Europoje egzistuoja sumaištis, siekiant atskirti darbą su jaunimu nuo neformaliojo ugdymo. Ši problema taip pat kildinama iš darbo su jaunimu vystymosi pirmiausia per jaunimo organizacijų veiklą, kurios aktyviai taiko neformaliojo ugdymo metodus ir principus. Kad toliau būtų kryptingai vykdoma darbo su jaunimu plėtra, svarbu išskirti pagrindinius abiejų reiškinių požymius ir taikyti darbą su jaunimu arba neformalųjį ugdymą tada, kai jis yra tinkamiausia priemonė, atsižvelgiant į jaunų žmonių profilį, poreikius ir kitas aplinkybes.

Darbo su jaunimu ir neformaliojo ugdymo principai panašūs, siekiant ugdomųjų tikslų ir jauno žmogaus emancipacijos per ugdymą, ugdant jaunuolių socialines, edukacines, profesines ir asmenines kompetencijas. Abi formos padeda jauno žmogaus socializacijos ir užimtumo poreikiams tenkinti. Tiek neformaliajame ugdyme, tiek daugelyje darbo su jaunimu formų taikomi darbo su grupėmis ir darbo su bendraamžių grupėmis principai. Neformaliajame ugdyme taikomas bendraamžių švietimo principas – kai ugdomąjį procesą organizuoja patyręs jaunuolis kitiems jauniems žmonėms. Darbe su jaunimu ši metodika / darbo su jaunimu forma gali būti viena iš naudojamų metodikų, bet ne pagrindinė.

Darbas su jaunimu, ypač atvirasis darbas su jaunimu, individualusis darbas su jaunimu, socialinis darbas su jaunimu, vadovaujasi ir kitais principais. Jaunuolio problemos yra sprendžiamos individualiai, naudojant pedagogines intervencijas, kurios yra konfidencialios ir neviešinamos bendraamžiams, siekiant išvengti patyčių. Dažnai šios darbo su jaunimu formos sprendžia socialines jaunuolio problemas, kurių neformalusis ugdymas nesiekia spręsti. Šios darbo su jaunimu formos kelią tikslą dirbti su jaunuolio aplinka (šeima, bendruomene, mokykla, draugais ir kt.).

1.3. 2006-ieji – lūžio metai?

Prie darbo su jaunimu apibrėžimo, pripažinimo didinimo prisideda Lietuvos jaunimo neformaliojo ugdymo asociacija,¹³ kuri nuo įsteigimo aktyviai veikė į Lietuvos jaunimo politikos lauką perkeldant gerąsias praktikas iš užsienio valstybių. Dėmesys valstybiniu lygmeniu ypač padidėjo savo veiklą plečiant Jaunimo reikalų departamentui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau tekste – JRD). JRD įgyvendina valstybės jaunimo politikos tikslus ir priemones, stiprinančias jaunimo motyvaciją ir galimybes įgyti išsilavinimą, gauti darbą ir įsitraukti į aktyvų visuomeninį gyvenimą, dalyvauja sprendžiant jaunimo problemas bei plėtoja neformalųjį ugdymą ir jaunimo socializacijos procesus (www.jrd.lt)¹⁵. Darbo su jaunimu srityje JRD veikla pastaraisiais metais buvo sutelkta į atvirojo darbo su jaunimu plėtrą bei jaunimo darbuotojų rengimą.

1.3.1. Dėmesio centre – atvirasis darbas su jaunimu

¹³Nuo 2013 Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacija.

¹⁴Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainė <www.jrd.lt> [žiūrėta 2013 03 19]

¹⁵Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainė <www.jrd.lt> [žiūrėta 2013 03 19]

2006-aisiais pradedama kalbėti apie darbą su mažiau aktyviu, neorganizuotu jaunimu, atsiskiriama nuo jaunimo (organizacijų) veiklų ir pradedama vartoti darbo su jaunimu sąvoka. Taip reaguojama į vis aktualesnę tampančią problemą, kad į jaunimo organizacijų veiklą įsitraukia tik patys aktyviausieji, o regionuose jie nesudaro daugumos. Taip didesnioji jaunimo dalis lieka niekaip neįsitraukusi ir nedalyvaujanti. 2007 metais JRD užsakymu atliktas Jaunimo situacijos sociologinis tyrimas, kuriame konstatuota, kad į jaunimo organizacijų veiklas yra įsitraukę tik 15,7 proc. jaunų žmonių.¹⁶ Be to, apie naujų darbo su jaunimu formų reikalingumą signalizavo ir tai, kad jaunimo organizacijų veiklos pamažu susiaurėjo iki lyderių ugdymo programų (vykstant nuolatinei kaitai dėl migracijos į didžiuosius miestus, lyderių ugdymas tampa nuolatiniu procesu), todėl buvo stokojama dėmesio kitoms jaunimo grupėms.¹⁷ Nuo 2006-ųjų atvirojo darbo su jaunimu plėtra yra jaunimo politikos centre. Formuluojami reglamentuojantys dokumentai ir informaciniai leidiniai:

- Lietuvos Respublikos vaiko minimalios ir visuotinės priežiūros įstatymas (2007) – pirmą kartą valstybiniame dokumente paminimas atvirasis jaunimo centras ir įvardijama jo svarba teikiant „socialines, pedagogines, psichologines paslaugas jaunimui ir vykdančias 14–18 metų vaikų minimalios priežiūros priemones.“¹⁸ Šis žingsnis žymi atvirojo darbo su jaunimu pripažinimo pradžia, taip pat plečiamos vaikų dienos centrų funkcijos, pradedama dirbti ne tik su vaikais, bet ir su paaugliais, kuriems iki šiol dėmesio pritrūkdavo.
- 2008 metais Artūras Malinauskas ir Arūnas Kučikas, remdamiesi Vakarų Europos patirtimi, pristato leidinį „Atvirieji jaunimo centrai – jaunimo poreikiams.“ Leidinyje pabrėžiama, kad „Lietuvoje tik nedidelė dalis jaunimo yra įsitraukusi į jaunimo organizacijų ar kitokią „organizuotą“ veiklą po pamokų, studijų, darbo. Vis dar daug jaunų žmonių nieko nežino apie jaunimo organizacijų pasiūlymus.“ Šiai problemai spręsti pristatoma atvirųjų jaunimo centrų koncepcija „jaunimui reikia naujų, lanksčių įtraukimo formų, kurios atitiktų jų poreikius bei kitaip prisidėtų prie aktualių problemų sprendimo“.
- Leidinyje padarytos prielaidos 2010-aisiais tapo oficialiu dokumentu – Atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija. Koncepcijoje pažymima, kad „atvirasis darbas su jaunimu yra ilgametės tradicijas turinti darbo su jaunimu forma, prieš keletą metų (2006) pradėjusi tvirtintis Lietuvoje. Būtų netikslu teigti, kad iki tų metų atvirasis darbas Lietuvoje nevyko. Anaiptol – daugelis jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų turėjo šios darbo formos apraiškų, tačiau jaunimo politikos sistema ir su jaunimu susijęs finansavimo mechanizmas bei jo teikiamos galimybės nebuvo orientuotos į lanksčias darbo formas – iš esmės ši veikla

¹⁶UAB „Spinter tyrimai“, *Jaunimo situacijos sociologinis tyrimas*, 2007, <[http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo%20situacijos%20tyrimas_2007%20\[LT\].ppt](http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo%20situacijos%20tyrimas_2007%20[LT].ppt)>, [žiūrėta 2014 07 02].

¹⁷2006 metais Kaune duris atveria pirmasis atviras jaunimo centras „Vartai“. Centrą steigia VŠĮ „Actio Catholica Patria“ ir ką tik iš Vokietijos po studijų grįžęs diplomuotas socialinis darbuotojas Artūras Malinauskas.

¹⁸Lietuvos Respublikos vaiko minimalios ir vidutinės priežiūros įstatymas. Žin., 2010, Nr. 157-7969.

rėmėsi projektiniu veiklų finansavimu, orientavosi į aktyvesnį jaunimą.¹⁹

- Atvirųjų jaunimo centrų veiklos aprašas (2012), nors ir rekomendacinio pobūdžio, taip pat prisideda ir remia atvirųjų jaunimo centrų plėtrą ir pripažinimą, signalizuoja apie atvirojo darbo su jaunimu svarbą.

1.3.2. Kitų darbo su jaunimu formų plėtra

Atvirasis darbas su jaunimu nuo 2006-ųjų sulaukė palaikymo ne tik įstatymuose, leidiniuose ar kompetencijų tobulinimo programose, bet ir tarptautiniuose ir nacionaliniuose finansavimo mechanizmuose. Aktyviai taikoma Europos ekonominės erdvės ir Norvegijos finansinių mechanizmų programa, kurios dalis „Rizikos grupių vaikai ir jaunimas“ (2014) remia Atvirųjų jaunimo centrų, Vaikų dienos centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių ir kt. priemones. Pagal šią programą, Lietuvoje „renovuota ir įsteigta daugiau vaikų dienos, atvirųjų jaunimo centrų, patobulintos specialistų, dirbančių su rizikos grupės vaikais ir jaunimu, kompetencijos.“²⁰ Kaip ir anksčiau, pagrindinis dėmesys finansavimo mechanizme vėl skiriamas Atvirųjų jaunimo centrų priemonei. Kitos darbo su jaunimu formos tokio dėmesio ir finansavimo kaip atvirasis darbas su jaunimu nuo Nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje nėra gavusios. Atvirojo darbo su jaunimu koncepcija buvo plėtojama strategiškai ir sistemiškai, kuriant įstatymų bazę, investuojant į palaikančius tyrimus, darbuotojų kompetencijų tobulinimą, užtikrinant sąveiką su kitomis viešosios politikos sritimis ir kt. Dėl šios priežasties atvirasis darbas su jaunimu (ADJ) iki šiol yra geriausiai išplėtotas, labiausiai pripažįstamas ir geriausiai atpažįstamas darbo su jaunimu forma.

Galima daryti prielaidą, kad dėl sistemiškos atvirojo darbo su jaunimu plėtotės, atvirasis darbas su jaunimu neretai laikomas vienintele darbo su jaunimu forma arba tikrąja darbo su jaunimu forma. Taip atsitinka todėl, kad kitos formos stokoja apibrėžimo, aiškumo, kokia yra šių formų pridėtinė vertė, kokios veiklos yra arba gali būti vykdomos, kokiame kontekste, kokiomis sąlygomis ir kt. Kita numanoma priežastis, kodėl dirbantys su jaunimu netaiko darbo su jaunimu formų įvairovės, yra finansavimas. Be to, kad atvirasis darbas su jaunimu yra apibrėžtas, reglamentuojamas, organizuojami mokymo kursai jį vykdančioms organizacijoms ir kt., atvirasis darbas su jaunimu yra tikslingai finansuojamas Jaunimo reikalų departamento. Tai padeda palaikyti atvirųjų jaunimo centrų (AJC) veikimą, daugiau ar mažiau nuolatinius darbuotojus, ilgalaikiškesnes veiklas. Tuo, deja, negali pasigirti kitas darbo su jaunimu formas taikančios su jaunimu dirbančios organizacijos, kurios neretai veiklas organizuoja „projektiniu pagrindu“, kai veiklos yra pavienės, nebūtinai tarpusavyje susijusios, nebūtinai su ta pačia tikslo grupe, dažniau prisitaikoma prie finansavimo mechanizmuose aprašytų tikslų bei temų. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad AJC

¹⁹ Atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija, 2010.

²⁰ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainė <<http://www.socmin.lt/lt/seima-ir-vaikai/programa-rizikos-grupes-8j36.html>> [žiūrėta 2015 09 07]

pradedama aktyviau dalyvauti kitose JRD finansavimo programose, tai liudija, kad **perkėlus dėmesio centrą į kitų darbo su jaunimu formų finansavimą, atvirieji jaunimo centrai plėstų savo veiklas. Tuo tarpu kitos su jaunimu dirbančios organizacijos aktyviau integruotų naujoves. Tokiu atveju visgi reikėtų atsargiai vertinti „finansavimo vaikymąsi“ ir užtikrinti, kad pradėjus taikyti įvairesnes darbo su jaunimu formas atvirieji jaunimo centrai išlaikytų savo išskirtinumą, neprarastų savo tikslo grupių dėmesio ir pasitikėjimo. Tai padėtų užtikrinti atsakingas organizacijų monitoringas ir jaunimo darbuotojų kompetencijų tobulinimas bei sąmoningumo didinimas.**

1.3.3. Jaunimo darbuotojas – naujas veikėjas jaunimo politikos lauke

2010 metais patvirtintoje Nacionalinėje jaunimo politikos plėtros programoje darbo su jaunimu plėtra tampa vienu iš pagrindinių programos tikslų: „išplėtoti ir koordinuoti darbo su jaunimu sistemą ir užtikrinti jaunimo užimtumo infrastruktūros plėtrą.“²¹ Programoje pripažįstama, kad „16.1. darbo su jaunimu plėtojimas gali būti naudingas sprendžiant nedarbo, mokyklos nebaigimo, socialinės atskirties problemas ir padėti veiksmingai spręsti jaunimo užimtumo problemas.“²² Taip pat įvardijamas ir **jaunimo darbuotojų vaidmuo** bei sistemiško jų rengimo poreikis: „siekiant plėtoti darbo su jaunimu paslaugų įvairovę ir kokybę, prieinamumą <...> būtina kurti ir diegti jaunimo darbuotojų rengimo sistemą Lietuvoje: ugdyti jaunimo veiklos lyderius, rengti pedagogus ir socialinius darbuotojus, galinčius dirbti su jaunimu; parengti, įdiegti ir išplėtoti jaunimo darbuotojų ir jų kvalifikacijos kėlimo sistemą.“ Reaguodamas į Nacionalinės jaunimo politikos plėtros programą, Jaunimo reikalų departamentas įgyvendina projektą „Integruotos jaunimo politikos plėtra“ (IJPP), kuriame vietą randa ir vienas iš programos uždavinių: „17.1. parengti ir įdiegti jaunimo darbuotojų rengimo sistemą Lietuvoje, siekiant kokybiško profesionalaus darbo su jaunimu.“ 2010-aisiais Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacija parengia jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodiką, kurią 2011-aisiais testuoja Telšių apskrityje. Jaunimo darbuotojų metodika numato jaunimo darbuotojų kvalifikacijos įgijimo ir pripažinimo sistemą, tvarką, būdus, metodus ir kompetencijas.²³

2013–2014 m. Jaunimo darbuotojų sertifikavimo programa įgyvendinama nacionaliniu lygiu.

2013-aisiais paskelbiamas jaunimo darbuotojo veiklos aprašas, kuriame pirmą kartą tiksliai ir oficialiai apibrėžiama, kas yra darbas su jaunimu ir kas jį vykdo, pagrindiniai principai ir kt.

2014 metų pabaigoje įsteigiama Lietuvos jaunimo darbuotojų asociacija.

²¹Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl nacionalinės jaunimo politikos plėtros programos. Žin. 2010-12-04, Nr. 142-7299.

²²Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl nacionalinės jaunimo politikos plėtros programos. Žin. 2010-12-04, Nr. 142-7299.

²³ Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ministerijos interneto svetainė. Prieiga internete <http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo_darbuotoju_sertifikavimo_metodika_20120519.pdf> [žiūrėta 2015 09 24]

1.3.4. Jaunimo darbuotojas Lietuvoje vs. jaunimo darbuotojas Europoje

Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistema buvo parengta remiantis Europos jaunimo darbuotojo kompetencijų portfeliu (*portfolio*) ir kitais Europos mastu taikomais dokumentais. Nuo 2010-ųjų, kai buvo parengta jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika, skirta Lietuvos jaunimo darbuotojams, Europoje jaunimo darbuotojui reikalingų kompetencijų sąranga buvo atnaujinta²⁴, todėl būtina pradėti diskutuoti apie jaunimo darbuotojų Lietuvoje sertifikavimo sistemos atnaujinimą bei jaunimo darbuotojams reikalingų kompetencijų sąrangą.

Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika buvo parengta 2010 metais ir peržiūrėta 2012-aisiais, atlikus jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodikos testavimą Telšių rajono savivaldybėje 2011 metais. Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika apibrėžė 31 jaunimo darbuotojui reikalingą kompetenciją, šios kompetencijos yra suskirstytos į penkias kompetencijų grupes: asmenines, socialines, dalykines, metodines, specialiąsias kompetencijas. Kiekvienoje grupėje kompetencijos yra išskiriamos į bendrąsias, kurias privalo turėti visi jaunimo darbuotojai, norintys pradėti dirbti su jaunimu, ir papildomas, kurias jaunimo darbuotojas turi įgyti jau dirbdamas. Bendrųjų kompetencijų yra 17, papildomų 14.

Tuo tarpu Europos jaunimo darbuotojų kompetencijų portfelis apima 31 jaunimo darbuotojų kompetenciją, kurios yra suskirstytos pagal jaunimo darbuotojo funkcijas, o kiekvienai funkcijai yra priskiriama nuo 2 iki 4 kompetencijų. Visos jaunimo darbuotojo kompetencijos yra bendrosios. Kompetencijos skirstomos į reikalingas atlikti šias jaunimo darbuotojo funkcijas:

1. Gebėjimas dirbti su jaunimo poreikiais ir siekiais.
2. Sukurti galimybes jaunimui mokytis.
3. Įgalinti jaunus žmones suvokti visuomeninį gyvenimą ir padėti jiems įsitraukti.
4. Palaikyti jaunų žmonių konstruktyvų dalyvavimą tarpkultūriniame mokymesi.
5. Aktyviai naudotis vertinimo įrankiais ir tobulinti vykdomo darbo su jaunimu kokybę.
6. Palaikyti mokymąsi grupėse ir komandose.
7. Gebėti prisidėti prie organizacijos vystymo, programų ir jaunimo politikos tobulinimo atliepant jaunimo poreikius.
8. Kurti, įgyvendinti ir įvertinti projektus.

Pažymėtina, kad ir Lietuvoje apibrėžtos jaunimo darbuotojo kompetencijos ir numatytos Europoje yra panašios. Europos jaunimo darbuotojų kompetencijų portfelio pasirinktas skirstymas padeda geriau suvokti jaunimo darbuotojo funkcijas ir jaunimo darbuotojo veiklą, tuo tarpu Lietuviškoji sąranga artima švietimo darbuotojų kompetencijų klasifikacijai / suskirstymui.

²⁴Europos jaunimo darbuotojų kompetencijų portfelis, 2014. Prieiga internete <<http://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-competence>> [žiūrėta 2015 09 24]

Lietuvišką jaunimo darbuotojo kompetencijų sąrašą verta peržiūrėti, perskirstant kompetencijas pagal funkcijas, kurias jaunimo darbuotojas turi atlikti. Tai padėtų jaunimo darbuotojams geriau suprasti savo veiklą.

Atnaujinant jaunimo darbuotojų kompetencijų sąrašą derėtų atkreipti dėmesį į tai, kad šiuo metu Lietuvoje naudojamame dokumente stokojama kelių kompetencijų, kurios randamos Europos jaunimo darbuotojo kompetencijų sąrašė:

- **Informavimo** jaunimui aktualiomis temomis kompetencija. Ši kompetencija svarbi vykdant informacinį darbą su jaunimu, kuriam Lietuvoje jau yra skiriamas atitinkamas dėmesys, šią darbo su jaunimu formą aprašant, nubrėžiant santykį su kitomis formomis ir kt. Tai padaryta 2013-aisiais, JRD išleidus „Jaunimo informavimo ir konsultavimo darbuotojų vadovą.“²⁵
- Lietuviškame dokumente pasigendama kompetencijų dirbti su jaunimu **tarpkultūrinio mokymosi** temomis. Europos jaunimo darbuotojų portfelyje aprašyta atskira funkcija – „palaikyti jaunų žmonių konstruktyvų dalyvavimą tarpkultūriniame mokymesi.“ Ši jaunimo darbuotojo funkcija aktuali keletu aspektų:
 - Pirmiausia dėl didėjančio žmonių mobilumo, studijų, darbo, gyvenimo kitose šalyse ir kultūrose. Standartiniai migracijos mastai yra didėjantys ir netgi homogeniškos bendruomenės vis dažniau susiduria su kitomis kultūromis, iš jų atvykstančiais asmenimis. Kitais atvejais patys tampa atvykėliais, todėl reikalingas bent minimalus supratimas, kas šiuose susidūrimuose vyksta, kaip su tuo apsieiti. Jaunimo darbuotojo gebėjimas paruošti jaunus žmones tarpkultūriniam mokymuisi tampa esminiu faktoriumi, galinčiu padėti išvengti išankstinių nuostatų, stereotipų, diskriminacijos ir kitų panašių reiškinių.
 - Antra, jaunimo darbuotojo gebėjimas dirbti tarpkultūrinio mokymosi temomis tampa itin aktuali reaguojant į šiuo metu Europos išgyvenamą „pabėgėlių krizę“, žiniasklaidos eskaluojamus Lietuvos įsipareigojimus ir pajėgumas / nepajėgumas priimti pabėgėlius. Tarpkultūrinis mokymasis tampa vis svarbesne kompetencija, nes ne tik reikia rengti jaunuolius sąveikauti su žmonėmis iš skirtingos geografinės teritorijos, kultūros, religijos, konteksto ir kt. Lygiavertiškai **svarbu yra įtraukti jaunuolius iš skirtingų kontekstų (pabėgėlius) į darbo su jaunimu veiklas. Teikti darbo su jaunimu paslaugas imigrantams.**
 - Europos jaunimo darbuotojų kompetencijos portfelis prašo jaunimo darbuotojų turėti kompetenciją **kurti savo organizacijos kultūrą ir formuoti jaunimui palankesnę**

²⁵Jaunimo informavimo ir konsultavimo darbuotojų vadovas, 2013. Prieiga internete <http://www.jrd.lt/uploads/2014%20leidiniai/JIK%20vadovas_GALUTINIS.pdf> [žiūrėta 2015 10 01]

viešąją politiką (švietimo, jaunimo, kultūros politiką) bei darbo su jaunimu sistemą. Lietuviškoje jaunimo darbuotojų kompetencijų sąrauge randame tik jaunimo politikos lauko išmanymą, tačiau pasigendama paties jaunimo darbuotojo aktyvaus įsitraukimo į aplink jį vykstančius procesus, taigi jaunimo darbuotojas, skatindamas aktyvų jaunų žmonių dalyvavimą, turėtų atkreipti dėmesį ir į savo aktyvaus dalyvavimo kompetencijos išpildymą.

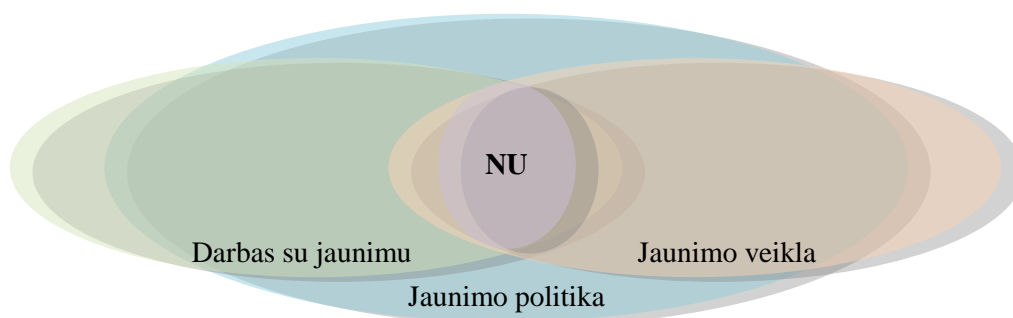
Siekiant darbui su jaunimu atliepti besikeičiančius jaunimo ir visuomenės poreikius, reikėtų papildyti jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodiką išvardytomis kompetencijomis.

Tobulinant jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodiką, taip pat derėtų peržiūrėti sertifikato suteikimo tvarką ir sertifikato galiojimo pratęsimo tvarką. Šiuo metu metodikoje įtvirtinta nuostata, kad pirmą kartą įgijus jaunimo darbuotojo sertifikatą jis galioja 3 metus, pratęsus – 5 metus. Jaunimo darbuotojų sertifikatai buvo įteikti 2011-aisiais 100 jaunimo darbuotojų, dalyvavusių atliekant mechanizmo testavimą, 2013 metais – jaunimo darbuotojams, kurie gavo sertifikatus po kompetencijų įsivertinimo, ir 2014-aisiais po sertifikavimo metodikos mokymų. Dalis šių sertifikatų jau nebegalioja. Neatnaujinus sertifikavimo sistemos, kuriamas pavojus prarasti visą iki šiol atliktą darbą, todėl svarbu sukurti galimybę jaunimo darbuotojams pakartotinai įsivertinti kompetencijas, pagrįsti, kad jie šias kompetencijas vis dar turi ir / ar patobulino.

2. Darbas su jaunimu Lietuvoje šiandien. Situacija. Problematika. Iššūkiai.

2.1. Darbo su jaunimu sistemoje

Ankstesniame skyriuje išryškinta darbo su jaunimu pozicionavimo tarp kitų jaunimo politikos ir kitų viešosios politikos sričių ir veikėjų problema. Pirmiausia svarbu apsibrėžti, kad darbas su jaunimu nėra tapatus jaunimo veikloms, tačiau gali būti vykdomas jaunimo organizacijų, kurios visgi nėra vienintelės darbo su jaunimu įgyvendintojos. Antra, darbe su jaunimu yra remiamasi neformaliojo ugdymo principais, tačiau ne visoms darbo su jaunimu formoms ir ne visoms tikslinėms grupėms neformalusis ugdymas yra tinkamas ir / ar reikalingas. Darbas su jaunimu yra integrali jaunimo politikos sritis, tačiau gali būti įgyvendinamas ir kitose viešosios politikos srityse.



Darbo su jaunimu vieta jaunimo politikos sistemoje. Paveikslas Nr. 1

Darbo su jaunimu įgyvendinimas yra perduotas savivaldybėms. Pagal Vietos savivaldos įstatymą, „ikimokyklinio ugdymo, vaikų ir suaugusiųjų neformaliojo švietimo organizavimas, vaikų ir jaunimo užimtumo organizavimas“ yra viena iš savarankiškų savivaldybės funkcijų. Tad nepaisant sprendimų priėmimo nacionaliniu lygmeniu, įgyvendinami (koordinuojami) jie yra savivaldybėje veikiančių institucijų bei pareigūnų.

Po Lietuvos Respublikos valstybingumo atkūrimo savivaldybėse pirmiausia atsirado ir vystėsi šios struktūros, įgyvendinančios jaunimo politiką:

- **Savivaldybės jaunimo reikalų taryba** (toliau – SJRT), į kurią įtraukiami jaunų žmonių atstovai ir politikai bei savivaldybės administracijos darbuotojai. Taryba „dirba tam, kad jauni žmonės, gyvenantys skirtingose vietovėse, galėtų iškelti jiems aktualius klausimus, spręsti problemas bei taip inicijuoti pokyčius jaunimo politikoje. Stiprios SJRT, išnaudojančios visas joms įstatymais suteiktas galimybes, pasiekia, kad jų savivaldybėje priimant sprendimus dalyvautų jauni žmonės.“²⁶ Jaunimo atstovai į SJRT yra deleguojami regioninės jaunimo organizacijų tarybos (RJOT arba jaunimo organizacijų sąjunga „Apskritasis stalas“). Svarbu paminėti, kad RJOT struktūros veikia ne visose savivaldybėse. Savivaldybėse, kuriose nėra RJOT, į Jaunimo reikalų tarybą jauni žmonės deleguojami nuo jaunimo organizacijų, renkami visuotinio jaunų žmonių susirinkimo ar kitais būdais, tinkamais konkrečiai savivaldybei.
- **Regioninės jaunimo organizacijų tarybos** (RJOT), dar žinomos kaip jaunimo organizacijų sąjunga „Apskritasis stalas“, veikia bene trečdalyje Lietuvos savivaldybių. Šios skėtinės organizacijos teisinė forma yra asociacija, kurią sudaro bent 3 jaunimo organizacijos. Regionuose susiduriant su jaunimo organizacijų stygiumi pastebima, kad RJOT nariais tampa su jaunimu dirbančios organizacijos ar net jaunimo neformalios grupės. Vertinant RJOT veiklą galima pastebėti, kad mažųjų savivaldybių „Apskritieji stalai“ daug dėmesio skiria jaunimo užimtumo, laisvalaikio praleidimo tarptautinio bendradarbiavimo veikloms, organizuoja renginius, stovyklas, tarptautinius jaunimo mainus. Būtent prasmingas laisvalaikio praleidimas ir socializacija ir yra vienas iš jaunus žmones motyvuojančių veiksnių, paskatinančių prisijungti prie „Apskritųjų stalų“ veiklos. Svarbu paminėti, kad išvardytos veiklos įprastai yra būdingos jaunimo centrams ar jaunimo organizacijoms, o ne RJOT, kurios turi vienyti jaunimo organizacijas, stiprinti organizacijas nares ir atstovauti

²⁶Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainė. <<http://www.jrd.lt/jrd-veiklos-naujienos/seime-vyko-pirmasis-sjrt-forumas>> [žiūrėta 2015 09 16]

organizacijų ir jaunų žmonių interesams savivaldybėje. Šios tendencijos rodo poreikį steigti jaunimo centrams ypač regionuose, kur jaunimas turi mažai laisvalaikio praleidimo formų bei alternatyvų.

- Visose savivaldybių administracijose yra valstybės tarnautojo **jaunimo reikalų koordinatoriaus** pareigybė. Šis specialistas yra atsakingas už jaunimo politikos formavimą, koordinavimą ir įgyvendinimą rajone. Jaunimo reikalų koordinatoriaus funkcijos aprašytos pavyzdiniame savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriaus (vyriausiojo specialisto) pareigybės aprašyme.²⁷ Nepaisant aiškaus funkcijų įvardijimo, jaunimo reikalų koordinatoriams, ypač mažose savivaldybėse, tenka ne tik kurti neegzistuojančią jaunimo politikos įgyvendinimo sistemą, bet ir tiesiogiai dirbti su jaunais žmonėmis bei atlikti kitas jaunimo darbuotojams būdingas funkcijas. Todėl kiekvienoje savivaldybėje svarbus laimėjimas – įsteigti atvirąjį jaunimo centrą ar erdvę, kurioje dirbtų jaunimo darbuotojas ir jaunas žmones nukreiptų į juos.

Ši savivaldos lygmenyje išplėtotą jaunimo politikos įgyvendinimo sistemą (su savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriumi, SJRT, RJOT ir jaunimo organizacijomis) yra išskirtinai orientuota į organizuotą jaunimą. Sistema sukuria prielaidas ir suteikia galią atstovauti jaunimo interesams, bet leidžia įtraukti tik mažą dalį jaunų žmonių. Todėl tampa itin svarbu savivaldybėse turėti kvalifikuotus jaunimo darbuotojus, kurie gebėtų dirbti ir dirbtų su neorganizuotu jaunimu, jaunimo darbuotojus, kurie turėtų stipriai išreikštą pilietinę / aktyvaus dalyvavimo / atstovavimo kompetenciją ir galėtų surinkti jaunų žmonių, nepriklausančių jaunimo organizacijoms, poreikius ir juos komunikuoti jaunimo politikos sprendimų priėmėjams. **Todėl reikėtų apsvarstyti mechanizmus, kaip jaunimo darbuotojai galėtų būti įtraukti į jaunimui aktualių klausimų svarstymą ir sprendimų priėmimą.**

2.2. Teisinė bazė

Teisinis darbo su jaunimu reglamentavimas patenka į jaunimo politikos sritį, švietimo, socialinės apsaugos, viešosios tvarkos ir kitas viešosios politikos sritis. Tai įrodo darbo su jaunimu tarpdiscipliniškumą ir tarpsektoriškumą, poreikį ir galimybes jaunimo ir su jaunimu susijusius iššūkius spręsti jungiant įvairių sričių specialistų ir sprendimų priėmėjų pastangas. Darbą su jaunimu reglamentuoja šie valstybiniai dokumentai:

- Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas (1994)
- Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas (2003)
- Lietuvos Respublikos vaiko minimalios ir vidutinės priežiūros įstatymas (2007)

²⁷Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. kovo 4 d. įsakymo Nr. A1-68 „Dėl Pavyzdinio savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigybės aprašymo“ pakeitimo. Žin. 2011-03-24, Nr. 35-1653.

- Atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija (2010)
- Nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programos įgyvendinimo planas (2010)
- Atvirųjų jaunimo centrų veiklos aprašas (2012)
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa (2012)
- Jaunimo darbuotojų veiklos aprašas (2013)
 - Rekomendaciniai dokumentai:
- Rekomendacijos atvirųjų jaunimo centrų veiklos kokybės užtikrinimui (2014)

Negalima ir neverta neigti, kad be teisinio reglamentavimo sudėtinga siekti darbo su jaunimu pripažinimo, kitų sektorių dėmesio pasiekiamiems rezultatams, integracijos į kitas sritis ar didesnio finansavimo. Nors įstatymuose ir kituose dokumentuose pamažu randasi sąvoka „darbas su jaunimu“, daug dažniau sutinkame „atvirasis darbas su jaunimu“, „jaunimo veikla.“ Tai signalizuoja, kad **ne visos darbo su jaunimu formos iki šiol yra reglamentuotos**: „Jaunimo politikos pagrindų įstatyme nesurasime nė pusės jau dešimtmetį kultivuojamų darbo su jaunimu formų, su jaunimu dirbančių asmenų identifikavimo, neformalių jaunimo grupių įtvirtinimo. Ypatingą dėmesį reikėtų skirti teisinės bazės tobulinimui, t. y. darbo su jaunimu koncepcija, asmenų dirbančių su jaunais žmonėmis, etikos ir atsakomybių aprašu, kokybiško darbo su jaunimu aprašu...“ (E13). Todėl **reikalinga dirbti platesnio ir aiškesnio darbo su jaunimu reglamentavimo kryptimi**: „toliau tvarkyti teisinį reglamentavimą, darbo su jaunimu ir jaunimo darbuotojo pripažinimą“ (E12), integruoti jaunimo politiką į savivaldybių strateginius dokumentus, „o ne paraleliai kūrimas naujų“ (E1).

Vis dėlto stiprinant įstatyminę bazę, svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad darbui su jaunimu ir jaunimo darbuotojo veiklai būtinas lankstumas, todėl **kuriant įstatymus, reglamentus ir braižant kitas darbo su jaunimu ribas, būtina išlaikyti balansą tarp formalių reikalavimų ir turinio, santykio, darbo principų svarbos**. Į tai atkreipia dėmesį ir darbo su jaunimu ekspertai: „Didesnis dėmesys [turi būti skiriamas – N. M.] kokybiniam rodikliui, nei kiekybiniam“ (E6). Ekspertai taip pat išvelgia pavojų reglamentavimo stiprinime – didėjanti dokumentacija, kurios ir šiuo metu yra pakankamai: reikalingas „dokumentų, ataskaitų, popierių sumažinimas (kiek tas įmanoma, žinoma)“ (E5).

2.3. Terminologijos sumaištis

Analizuojant mobilias ir gatvės darbo su jaunimu sąvokas, atliekant ekspertinius interviu pastebimas vartojamų sąvokų nesutapimas. „Lietuvoje dar tik formuojasi darbo su jaunimu gatvėje kultūra ir siekiant mažinti sumaištį, kuri kyla vartojant skirtingus terminus, šiuo metu siūlome vartoti tik vieną terminą *darbas su jaunimu gatvėje*, kuris apima skirtingas darbo gatvėje formas“, –

teigia Kasparas Laureckis, vienas iš darbo su jaunimu gatvėje praktikų Lietuvoje. Visgi gilesniam supratimui ir tolimesnei darbo su jaunimu plėtrai vertinga aptarti ir kitose Europos valstybėse egzistuojančias mobilaus bei gatvės darbo su jaunimu formas.

Vokietijos darbo su jaunimu praktikoje *mobilaus darbo su jaunimu* terminas vartojamas apibrėžti atvirojo darbo su jaunimu paslaugoms teikti gatvėje. Šiais terminais daugiausiai remiasi Vilniuje ir Kaune su jaunimu gatvėje dirbantys jaunimo darbuotojai. Tuo tarpu Jungtinėje Karalystėje darbo su jaunimu paslaugos, teikiamos gatvėje, turi kelis pavadinimus pagal veiklos ypatumus.

Street youth work – socialinis darbas su jaunimu gatvėje, dirbant su sudėtingiausiais atvejais: priklausomybę narkotinėms medžiagoms turinčiais jaunuoliais, jaunais benamiais, prostitucija užsiimančiais jaunuoliais. Dažnai ši darbo forma su jaunimu taikoma dalijant apsisaugojimo priemones nuo lytiniu keliu plintančių ligų, švirkštus, aliuminio foliją. Šie darbuotojai, dirbantys gatvėje, palaiko ryšį su jaunuoliais, domisi jų problemomis ir renka informaciją apie juos, informuoja, konsultuoja ir nukreipia šiuos jaunuolius į organizacijas ar institucijas. Ši darbo forma nededa pastangų pritraukti jaunuolių į instituciją (į patalpas), nes toks reikalavimas / tikslas yra neįgyvendinamas. Jeigu pradedama siekti šio tikslo, atsiranda pavojus sugadinti santykius su jaunuoliu, kuris pradės vengti jaunimo darbuotojų. Socialinio darbo su jaunimu gatvėje forma Lietuvoje netaikoma. Panašias paslaugas teikia organizacijos: a) dirbančios su priklausomybės ligomis sergančiais asmenimis; b) dirbančios lytiniu būdu plintančių ligų prevencijos srityje; c) teikiančios pagalbą prostitucijos paslaugas teikiantiems asmenims.

Outreach youth work – darbas su jaunimu gatvėje siekiant pritraukti jaunus žmones į jaunimo centrą, kad jaunuoliai taptų jaunimo centro lankytojais. Šią darbo su jaunimu formą taikantys jaunimo darbuotojai siekia užmegzti draugišką santykį su jaunuoliais, suvokti jų pasaulį ir poreikius, konsultuoti jaunuolius jiems aktualiais klausimais. Ši darbo su jaunimu forma pasižymi ankstyvosios prevencijos tikslais. Ilgalakis jaunimo darbuotojo tikslas yra jaunimo centro lankytojais tapę jaunuoliai. Jaunimo darbuotojas kaupia informaciją apie jaunuolius ir jų aplinką. Šią darbo formą su jaunimu taiko Pal. J. Matulaičio socialinio centro programa „Sofkė“, Vilniaus atviras jaunimo centras „Mes“.

Detached youth work – darbas su jaunimu gatvėje nesiekiant pritraukti jaunų žmonių į jaunimo centrą. Jaunimo darbuotojas siekia tų pačių tikslų kaip ir *outreach youth work*. Visas intervencijas pokalbio forma jaunimo darbuotojas taiko gatvėje. Šią darbo su jaunimu formą taiko Pal. J. Matulaičio socialinio centro programa „Sofkė“.

Lietuvoje **mobiliaus darbo su jaunimu paslaugos** teikiamos vykstant į nuo jaunimo centro nutolusias teritorijas, kuriose gyvenantis jaunimas negali naudotis jaunimo centro infrastruktūra ir paslaugomis. Dažnai šios paslaugos teikiamos egzistuojančioje kitų institucijų infrastruktūroje

(bibliotekoje, kultūros centre, bendruomenės namuose, kaimo mokykloje ir pan.). Mobilias paslaugas teikia Telšių, Rietavo ir Skuodo jaunimo centrai. Jurbarko VVG įgyvendino bendraamžių švietimo projektą, kurio metu taip pat teikė mobilias paslaugas. Minėti jaunimo centrai veikia rajonuose, kur jaunimo centras yra įsikūręs didžiajame rajono mieste, o paslaugos teikiamos nutolusioms teritorijoms – kaimams.

Plečiantis darbu su jaunimu ir tobulinant darbo su jaunimu formų apibrėžimus bei terminologiją, rekomenduojama:

- Mobiliu darbu su jaunimu vadinti atvirojo darbo su jaunimu paslaugas, teikiamas kaimo vietovėse, pagal grafiką vykstant pas jaunos žmones ir naudojantis egzistuojančia kitų įstaigų ir organizacijų infrastruktūra. Šių paslaugų plėtrai kaimiškų vietovių teritorijose šiuo metu sudarytos palankios sąlygos, jau turima gerų pavyzdžių.
- Atnaujinant darbą su jaunimu reglamentuojančius dokumentus, darbo grupėse apibrėžti skirtingas darbo su jaunimu formas ir sutarti, kaip šie terminai bus vartojami Lietuvoje.
- Ilgainiui atsirandant skirtingoms darbo su jaunimu gatvėje formoms, plečiantis paslaugų pasiūlai gatvėje, papildyti egzistuojančius darbo su jaunimu gatvėje apibrėžimus, juos plečiant ir detalizuojant

2.4. Darbo su jaunimu vertės suvokimas ir argumentavimas

Kaip jau rašyta ankstesniuose skyriuose, darbo su jaunimu atpažinimas bei darbo su jaunimu vertės supratimas yra darbo su jaunimu naujumo nulemta problema, kuri vis dar nepraranda savo aktualumo ir yra viena iš sąlygų, darančių įtaką nepakankamam dėmesiui darbui su jaunimu valstybės lygiu, kuris neretai pasireiškia mažesniu nei pakankamas finansavimu šiai jaunimo politikos įgyvendinimo priemonei. Darbo su jaunimu vertės (ne)suvokimas visuomenėje taip pat gali būti kildinamas iš šioje srityje dirbančių asmenų nenoro ar kompetencijų trūkumo, o galbūt kuklumo garsiai kalbėti apie savo darbus ir pasiekiamus rezultatus. Priešingai nei kitose veiklose, į kurias įsitraukia jauni žmonės, darbo su jaunimu rezultatai yra mažiau apčiuopiami, dažnai individualizuoti, juos kartais sudėtinga įvardyti. „O politikai dažniausiai tiki tik skaičiais ir kietais duomenimis. Jie netiki, kai ateina jaunimo darbuotojas ir sako: „Žinai, neformalus ugdymas – žiauriai kietas dalykas. Ir tie jauni žmonės, tie penki jauni žmonės, su kuriais aš dirbau, nuostabiais piliečiais išaugo.“²⁸

Tol, kol nesikeis visuomenės supratimas, kad darbas su jaunimu yra būtinas ir prisideda prie visuomenės gerovės kūrimo, bus itin sudėtinga turėti politikų ar kitų sprendimų priėmėjų palaikymą, o tai gali nulemti ir lėtesnę nei norima plėtrą. Tai, Analizės autoriaus nuomone, galima spręsti keliais būdais:

²⁸Nepublikuotas ekspertų interviu, atliktas 2013 05 11.

- **Stiprinti bendradarbiavimą** su kitomis organizacijomis, medijomis, kurti pozityvų santykių su sprendimų priėmėjais ir kitaip dažnai kalbėti apie darbą su jaunimu, veiklas, pridėtinę vertę, poveikį ir kt. Darbas su jaunimu negali būti „nematomo fronto karių“ darbas, kurie nudirba milžiniškus darbus, padaro įtaką žmonių gyvenimams ir pradingsta nepastebėti. Jaunimo darbuotojai turi drąsiau kalbėti apie savo dirbamo darbo vertę. Jaunimo darbuotojai galėtų ir turėtų patys tobulinti gebėjimą viešai kalbėti apie savo darbą, jo rezultatus, sudominti žiniasklaidą ne tik tuo, kas blogo nutiko, bet ir geraisiais pavyzdžiais. Praktinių patarimų, kaip viešinti su jaunimu dirbančių organizacijų veiklas, įgyvendinamus projektus ir kt., galima rasti metodiniuose leidiniuose, pvz.: Making Waves²⁹.
- **Darbo su jaunimu tyrimų inicijavimas.** Darbo su jaunimu poveikį sudėtinga įrodyti, o dar sudėtingiau – pamatuoti. Tyrėjų teigimu, tam būtini longitudinaliniai tyrimai, kai kelerius metus iš eilės matuojamas to paties jauno žmogaus požiūris, vertybės, gebėjimai, žinios ir kt. ir fiksuojamas pokytis. Dėl darbo su jaunimu tęstinumo trūkumo tai nėra lengva, tačiau darbui su jaunimu plečiantis tampa įmanoma. Bendradarbiavimas su akademinė bendruomene, tyrėjais, temų siūlymas, siūlymas studentams atlikti lauko tyrimus su jaunimu dirbančiose organizacijose – tai sukurtų labiau apčiuopiamus ir labiau pagrįstus įrodymus, kas tas darbas su jaunimu, kodėl jo reikia, kokia jo vertė. Kai bus įrodyti rezultatai, skaičiai, pateikti argumentai, juos bus lengviau pristatyti kitiems sektoriams ir įrodinėti darbo su jaunimu vertę. Efektyvesnis darbo rezultatų ir darbo su jaunimu pridėtinės vertės pristatymas platesnei visuomenei galėtų būti prielaida užtikrinti didesnę finansavimą darbui su jaunimu kaip prioritetinei sričiai, kuri turi potencialo užkirsti kelią nusikalstamumui, nedarbui, socialinei marginalizacijai ir kt.

2.5. Finansavimas, materialinė bazė ir kryptingas palaikymas

Darbas su jaunimu – socialinės politikos įgyvendinimo priemonė, kuri daugiausia yra finansuojama iš valstybės arba tarptautinių fondų biudžeto, retai (išskyrus kelis atvejus) yra remiama verslo ar privačių asmenų, dar rečiau geba savarankiškai generuoti pajamas. Tai, kad darbas su jaunimu tiesiogiai priklauso nuo valstybinio finansavimo, neretai nulemia ir tai, kad darbo su jaunimu plėtra yra vykdoma tomis kryptimis, kurios yra finansuojamos. Jeigu fonde priimamas nutarimas finansuoti veiklas, skatinančias jaunų žmonių įsidarbinamumą, nemaža dalis organizacijų pradės įgyvendinti būtent šias veiklas. Tam tikra prasme darbas su jaunimu yra finansavimo šaltinių įkaitas, nes, nebūdamas save išlaikančiu, privalo taikytis prie iš viršaus nuleidžiamų reikalavimų, temų ir kt. Užsienio šalyse egzistuojančios praktikos, kai prie jaunimo centro veikia jaunimo kavinė

²⁹Salto youth, *Making waves. Prieiga internete* <<http://jtba.lt/wp-content/uploads/2015/09/17-MakingWaves.pdf>> [žiūrėta 2015 09 30]

arba baras, užtikrinantys bent dalinį jaunimo centro išlaikymą ir kuriantys darbo vietas jauniems žmonėms, Lietuvoje dar nėra atsiradusios. Siekiant prisidėti prie darbo su jaunimu plėtros, verta skirti daugiau dėmesio ugdant su jaunimu dirbančių organizacijų socialinį verslumą. Tada darbas su jaunimu nebūtų tiesiogiai priklausomas tik nuo valstybės išlaikymo, bet ir pats generuotų pajamas, iš kurių galėtų būti tobulinama materialinė bazė (patalpos, įranga, priemonės) ir įgyvendinamos veiklos.

Visgi finansavimo naudojimas kryptingai darbo su jaunimu plėtrai yra galingas ir pozityvus įrankis, siekiant, kad viena ar kita darbo su jaunimu praktika ar forma būtų pastiprinta. Lietuvoje tai puikiai iliustruoja atvirojo darbo su jaunimu atvejis, kur pasiekta itin daug per gana trumpą laiką. Ankstesniuose skyriuose jau ne kartą pabrėžta, kad atvirasis darbas su jaunimu yra labiausiai paplitusi ir dažniausiai taikoma darbo su jaunimu forma Lietuvoje. Autoriaus nuomone, tam įtakos turėjo toliau pristatomos priemonės, kurios padėjo atvirojo darbo su jaunimu plėtrai Lietuvoje ir potencialiai padėtų kitų darbo su jaunimu formų plėtrai, jeigu būtų imtasi analogiškų ar panašių veiksmų:

- **Nedidelis, bet pastovus finansavimas** atviriesiems centrams ir atvirosiems erdvėms darbui su jaunimu. Atvirasis darbas su jaunimu finansuojamas nuo 2006 metų. Krizės metu finansavimas buvo sumažintas, bet buvo teikiamas. Atvirųjų centrų ir erdvių finansavimas leido įtikinti savivaldybes prisidėti finansuojant centrus ir erdves skiriant lėšas patalpoms pritaikyti, išlaikyti ir jaunimo darbuotojo atlyginimui, o veikloms – gaunant lėšas iš jaunimo reikalų departamento.
- Jaunimo reikalų departamentas organizavo **mokymus**: apie atvirąjį darbą su jaunimu, kaip rengti atvirųjų centrų ir erdvių projektų paraiškas, buvo vedami mokymai finansuotiems centrams ir erdvėms, kaip vykdyti veiklas. Šie mokymai leido įstaigoms ir organizacijoms pasitikrinti, ar tikrai nori vykdyti šias veiklas.
- **Mokymai** apie atvirojo darbo su jaunimu metodiką buvo organizuojami ir įstaigoms bei **organizacijoms, dirbančioms su jaunimu kitose veiklos srityse**: kultūros centrams, vaikų dienos centrams, policijos pareigūnams, daugiafunkciniams švietimo centrams, savivaldybių tarybų nariams, kaimo bendruomenėms. Tai leido ne tik supažindinti su darbo metodika ir rasti naujų programų įgyvendintojų, bet ir sukurti supratimą vietos lygmenyje (savivaldybėse), kas yra tas atvirasis darbas su jaunimu. Kitų įstaigų atstovai, politikai suprato atvirojo darbo su jaunimu principus ir kuriamą naudą. Kitos įstaigos pradėjo taikyti atvirojo darbo metodus nesiekdamos JRD finansavimo, nes buvo finansuojamos kitų viešosios politikos sričių priemonėmis ir programomis arba iš savivaldybių biudžetų.
- Buvo parengti **metodiniai leidiniai** apie atvirąjį darbą su jaunimu ir atvirųjų jaunimo centrų steigimą. Buvo aprašytos ir išplatintos pavyzdinės atvirųjų centrų programos. Kryptingai

teisiškai reglamentuojamas darbas su jaunimu, patvirtintas jaunimo darbuotojų aprašas. Metodikas ir dokumentus rengė praktikai, jaunimo darbuotojai, kurie prisidėjo prie sistemos puoselėjimo.

- Steigiantis centrams buvo vykdomos įvairios **konsultacijos**: teisiniais klausimais, veiklos reglamentavimo, veiklos vykdymo, veiklos kokybės užtikrinimo temomis. Vėliau buvo organizuojamos **supervizijos**, kurių pagrindu buvo analizuojamos sudėtingos darbinės situacijos. Supervizijos ir konsultacijos buvo rengiamos kelių centrų darbuotojams vienu metu. Tai skatino bendradarbiavimą tarp kaimyninių savivaldybių atvirųjų jaunimo centrų ir jaunimo darbuotojų.
- Atvirųjų centrų ir erdvių darbuotojams buvo sukurtos galimybės vykti į **stažuotes užsienyje** – aplankyti jaunimo centrus Vokietijoje, Belgijoje, Estijoje, Velse ir kitose šalyse. Buvo organizuojami patirties mainų projektai, kviečiami tarptautiniai ekspertai, dirbantys įvairiomis darbo su jaunimu metodikomis: darbas su jaunimu gatvėje, patyrimo pedagogika, neformalusis ugdymas ir kt. Tai supažindino jaunimo darbuotojus su įvairiomis darbo su jaunimu metodikomis, ir tai savo ruožtu lėmė didesnę veiklą įvairovę.
- JRD skyrė paramą atviriems jaunimo centrams įranga, muzikos instrumentais.

Kryptingo palaikymo rezultatai:

- Atsirado darbo su jaunimu specialistų, esamų ir buvusių jaunimo darbuotojų, kurie veda mokymus pradedantiesiems. Šie specialistai prisideda prie metodikų rengimo, projektų paraiškų vertinimo, konsultacijų / supervizijų vedimo.
- Atsirado bendradarbiavimo tinklai ir partnerystės tarp atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių. Jaunimo darbuotojų bendruomenė palaiko vieni kitus ir perima gerąsias patirtis.
- Atvirųjų centrų ir erdvių darbuotojai kryptingai naudojami kitomis JRD administruojamomis galimybėmis, pvz.: Lietuvos ir Lenkijos jaunimo mainų fondo finansavimo galimybės, bendradarbiauja įgyvendinant jaunimo garantijų iniciatyvą ar kitas veiklas.

Siekiant darbo su jaunimu plėtros, būtų tikslinga skirti kryptingą finansavimą naujoms darbo su jaunimu formoms taikyti. Tai galima daryti šiais būdais:

- 1) skirti papildomus balus vertinant projektų paraiškas atvirųjų centrų ir erdvių finansavimo konkursuose, jei projekte planuojama taikyti naujas darbo su jaunimu metodikas ar dirbi su prioritetinėmis temomis, kurios yra nustatomos kvietime teikti paraiškas;
- 2) skirti atskirą finansavimą kurti atvirųjų jaunimo centrų ar erdvių darbuotojų ugdomosioms programoms. Centrai galėtų gauti finansavimą reikiamoms priemonėms įsigyti, pasirengti programoms, rinkodaros (reklamos) priemonėms. Tokias programas kiti centrai, erdvės ar kitos įstaigos galėtų pirkti savo klientams, pvz.: vienos dienos

užsiėmimai lytinio švietimo tema jaunimo centro lankytojams, karjeros konsultavimo mokymai, mokymai, kaip atpažinti nuo narkotinių medžiagų apsvaigusius jaunuolius ir kt.

- 3) esamiems ir norintiems kurtis atviriesiems jaunimo centrams ir erdvėms svarbu matyti platesnį programų ir finansavimo kontekstą. Reikia parengti mokymų programas apie finansavimo, tiek projektines, tiek socialinio verslumo, galimybes.

2.6. Profesionalizacija ir jaunimo darbuotojo vaidmenų konfliktas

Turi keistis „požiūris į darbuotoją, kuris dirba su jaunu žmogumi (į jaunimo darbuotoją, socialinį pedagogą, gatvės darbuotoją ir pan.). Kartais nesuvokiama, kad su jaunimu negali dirbti bet kas, neužtenka vien gero noro, reikia profesionalumo, platesnio požiūrio ir nuoseklumo. Dėl mažo finansavimo žmonės darbą su jaunimu pasirenka kaip papildomą veiklą ir nemato to kaip ilgalaikio darbo. Dėl to nesiformuoja darbo su jaunimu kultūra, nes viskas laikina, darbuotojai laikini, jaunuoliai periodiškai ir t. t. Darbas su jaunimu turi būti pastovus ir turėti savo viziją. Žmonės turi gauti gerą atlyginimą ir nesavanoriauti savo pusės laiko darbe.“ (E16)

2.7. Jaunimo darbuotojų rengimas ir kompetencijų tobulinimas

Šioje temoje užkoduotos kelios problemos: jaunimo darbuotojų rengimas, darbo su jaunimu finansavimas, jaunimo darbuotojų požiūris į veiklos kokybę. Dauguma apklaustų darbo su jaunimu ekspertų, paklausti apie darbo su jaunimu plėtrą, pirmiausia pasisakė apie jaunimo darbuotojų rengimo ar sertifikavimo stiprinimo būtinumą. **Vienas būdas** – jaunimo darbuotojus rengti formaliojo ugdymo sistemoje, turėti universitetines arba kolegines studijas „Darbas su jaunimu“. Visgi čia, autoriaus nuomone, reikia būti atsargiems dėl aukštojo mokslo ir formaliojo ugdymo sistemos orientavimosi į žinių perdavimą. Darbas su jaunimu, savo ruožtu, yra praktinė specialybė, reikalaujanti ne tik išmanyti darbo su jaunimu teorijas, bet ir mokytis užmegzti santykį su jaunimu, atpažinti poreikius, juos įdarbinti ir kt. Todėl jeigu būtų nutarta jaunimo darbuotojus rengti formaliojo ugdymo sistemoje, turėtų būti užtikrinamas balansas tarp teorijos ir praktikos, praktikų įtraukimas į studijų dalykų modeliavimą ir kt. **Antrasis būdas** stiprinti jaunimo darbuotojų rengimą ir / ar kompetencijas – nuolat vykdomi, ilgalaikiai mokymo kursai, kuriuose nagrinėjamos formos, temos, naujovės ir kt. Nors galimybių darbo su jaunimu kokybę kelti yra daug, šias galimybes siūlo tiek JRD, tiek nevyriausybinės organizacijos (įvairios mokymų programos, kuriamos metodikos ir kt.), bet šis būdas tobulinti kompetencijas taip pat turi trūkumų:

- jaunimo darbuotojams kvalifikaciją kelti sudėtinga, nes dažnai jaunimo darbuotojo pareigos yra antraeilės arba papildomos, todėl būna problemiška suderinti kvalifikacijos kėlimą su pagrindine darbovieta;

- jaunimo centrų komandos yra mažos, jose dirba 2, 3 asmenys, paprastai ne visu krūviu. Todėl vienam darbuotojui išvykus kelti kvalifikaciją, jaunimo centras negali veikti visą laiką;
- jaunimo darbuotojų pareigybė buvo kuriama iš poreikio vietos lygmenyje. Centrai ir erdvės kuriami skirtingose žinybose, įgyvendinančiose skirtingas viešosios politikos sritis (švietimo, kultūros, socialinės politikos, bendruomenių ir kt.). Jaunimo darbuotojų atlyginimai skiriasi, priklauso nuo įstaigos, prie kurios glaudžiasi jaunimo centras. Po švietimo „sparnu“ besiglaudžiančių centrų darbuotojų atlyginimai yra didžiausi, kultūros ir socialinę politiką įgyvendinančių įstaigų jaunimo darbuotojų atlyginimai yra artimi minimaliam mėnesiniam atlyginimui. Dažnas jaunimo centro darbuotojas negali investuoti savų lėšų į kvalifikacijos kėlimą, pvz.: apsimokėti savo kelionę į mokymus.

2.7.1. Jaunimo darbuotojų kaita

Nepaneigiamas iššūkis darbui su jaunimu – jaunimo darbuotojų kaita, kurią labai dažnu atveju lemia nepakankamas atlygis už darbą. Dažna jaunimo darbuotojų kaita ne tik kiša koją darbo su jaunimu kokybės gerinimui, bet ir itin brangiai kainuoja – naują darbuotoją reikia iš naujo mokyti, siųsti į mokymus ir kt. **Svarbu, kad ilgainiui jaunimo darbuotojų atlyginimai kiltų, jų atlyginimus rekomenduojama prilyginti pedagogų atlyginimų koeficientams**, kaip tai buvo padaryta Jungtinėje Karalystėje, kur šiandien jaunimo darbuotojų atlyginimus galima laikyti prestižiniais. Dažną jaunimo darbuotojų kaitą taip pat galima spręsti. Profesionalūs ir kokybiškai dirbantys jaunimo darbuotojai, turintys darbo su grupėmis, projektine veikla kompetencijas, gebantys vesti ugdomąsias veiklas, sukaupę 3–4 metus darbo patirties keliai į kitas veiklos sritis. Jie tampa ekspertais, mokymų vadovais, projektų vadovais ir kt., pasirenka geriau apmokamas veiklos sritis. Ši tendencija natūrali, tačiau šiuos žmones ir jų patirtį įmanoma įdARBINTI kuriant darbo su jaunimu palaikymo ir plėtros sistemą, šiems žmonėms siūlant galimybę teikti paslaugas: vesti mokymus, vertinti jaunimo centrų ir darbuotojų veiklą, prisidėti prie jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodikos įgyvendinimo ir pan.

2.7.2. Jaunimo darbuotojo saugumas

Teismų praktika rodo, kad dirbant su nepilnamečiais vis daugiau teisinės atsakomybės tenka pedagogams, ugdytojams ir kitiems dirbantiems specialistams. Ne išimtis ir jaunimo darbuotojai – jie turi užtikrinti nepilnamečio saugumą: psichologinį ir fizinį. Siekiant atliepti šį poreikį svarbu reglamentuoti įstatyminę bazę, ginančią specialistus ir užtikrinančią jų saugumą. Turi būti įvardyti minimalūs reikalavimai, ką jaunimo darbuotojas turi žinoti, kokį pasirengimą turi turėti siekdamas užtikrinti saugų jaunuolių laisvalaikį. Teismų praktika rodo, kad jaunuolio saugumo neužtikrinimas teisme vertinamas pagal administracinę, o ne baudžiamąją teisę, jei jaunimo darbuotojas,

pedagogas, stovyklos vadovas ar kitas specialistas yra išklauses ir turi galiojančius pažymėjimus, kurie dažniausiai yra išduodami 5 metams, pvz.: seminarai turizmo renginių vadovams, pirmosios pagalbos kursai, psichologiniai ir pedagoginiai kursai stovyklų vadovams, darbų saugos kursai. **Rekomenduojama** papildyti Atvirųjų jaunimo centrų veiklos aprašą ir jaunimo darbuotojų veiklos aprašą bei rekomendacijas atvirųjų jaunimo centrų veiklos kokybei užtikrinti, kad **jaunimo darbuotojai ir jaunimo centro savanoriai būtų išklause pirmiau minėtus kursus ir turėtų galiojančius pažymėjimus**. Tai užtikrintų ir jaunimo centrų klientų, ir dirbančių su jaunimu saugumą. Kita alternatyva – JRD inicijuota nauja mokymų programa **Jaunimo centro veiklos saugumo užtikrinimas**. Šie kursai turėtų remtis darbų saugos organizavimo kursais, kitais minėtais kursais bei suteikti žinių apie paauglystės amžiaus tarpsnio psichologiją, mokyti jaunimo darbuotojus atpažinti nuo narkotinių medžiagų apsvaigusius jaunuolius ir kt. Geras pavyzdys buvo 2014-aisiais JRD organizuotas seminaras atvirųjų jaunimo centrų darbuotojams Kėdainiuose, į kurį buvo pakviesti Valstybinė darbo inspekcija, visuomenės sveikatos biuras, policijos pareigūnai ir savivaldybės kultūros skyriaus vadovas. Buvo kalbama apie renginių organizavimo tvarką, stovyklų organizavimo tvarką, maisto gaminimo stovyklose ir jaunimo centre tvarką, jaunimo nusikalstamą veiką ir narkotinių medžiagų turėjimą bei vartojimą.

Pagal jaunimo darbuotojo veiklos aprašą, jaunimo darbuotojas turi vadovautis konfidencialumo principu, jei šis neprieštarauja kitiems teisės aktams. **Šį principą reikia detaliau reglamentuoti, nes pagal galiojančius Lietuvos Respublikos teisės aktus jaunimo darbuotojas, nepranešęs apie jaunuolių nusikalstamą veiką, tampa bendrininku**. Pavyzdys: Belgijoje jaunimo darbuotojas policijai apie jaunuolio veiklą turi pranešti tik tokiais atvejais, kai grėsia pavojus kitų asmenų saugumui ir gyvybei, žmogžudystės ir išžaginimo atveju. Kiti atvejai paliekami jaunimo darbuotojo intervencijoms.

2.7.3. Vaidmenų konfliktas

Jaunimo darbuotojas susiduria su vaidmens konfliktu, kylančiu iš skirtingų veiklos principų: sudominti ir padėti jaunuoliui pažinti galimybes bei siekti, kad darbas su jaunimu netaptų jaunimo darbuotojo savirealizacija. Diskutuojant su jaunimo darbuotojais ryškėja, kad darbo su jaunimu formos pasirenkamos pagal jaunimo darbuotojo prioritetus – taikomi mėgiami metodai ar darbo su jaunimu formos, kurias jaunimo darbuotojas išmano. Rengiant jaunimo darbuotojus svarbu juos mokyti pažinti jaunimo interesus bei domėtis jaunimo pasauliu. Svarbu jaunimo darbuotojus supažindinti su skirtingomis darbo su jaunimu formomis bei mokyti įgalinti jaunuolius, kad jie patys galėtų organizuoti jiems įdomias veiklas, kai jaunuolius jaunimo darbuotojas tik konsultuoja ir padeda.

2.8. Tarpžinybinis bendradarbiavimas

Šiuo metu Lietuvoje veikia 125 atvirosios jaunimo erdvės. Tai būtų neįmanoma be tarpžinybinio bendradarbiavimo tarp jaunimo politikos srities ir kultūros, bendruomenių politiką įgyvendinančių ir viešąją tvarką užtikrinančių įstaigų. Atvirosios jaunimo erdvės kuriasi kultūros centruose, bibliotekose, bendruomenių namuose, kino teatruose, policijos komisariatuose, vaikų dienos centruose, sporto ir meno mokyklose, jaunimo mokyklose, švietimo centruose ir kitose įstaigose. Atvirosios erdvės atsidaro įstaigose pritaikant turimas patalpas ir dalį dirbančio specialisto pareigų priskiriant vykdyti darbą su jaunimu. Atvirosios erdvės priklausymas kitoms viešosios politikos sritims, kultūrai, švietimui ir kt. nulemia ir veiklos specifiką. Viešosios srities ideologijos, prioritetai, darbuotojų patirtys ir prioritetai nulemia veiklų pasiūlą atvirose erdvėse:

Kultūros centruose dažnai organizuojami renginiai, jauni žmonės domisi ir tobulina meninės saviraiškos įgūdžius, organizuojami kino vakarai, žaidimų vakarai.

Bibliotekose organizuojami renginiai, susiję su literatūra ir poezija, knygų skaitymu, pvz.: naktiniai eilėraščių skaitymai. Turint infoteką, kitą įrangą, organizuojamos veiklos naudojant medijas: filmų peržiūros, kompiuterinių žaidimų vakarai.

Panevėžio miesto **Kino centre** „Garsas“ veikia atviroji jaunimo erdvė. Šiame kino centre sukurta erdvė jaunimui būti, tačiau siūlomos ir užimtumo veiklos, susijusios su kinu.

Kėdainiuose atviroji erdvė veikia **policijos komisariate**. Siūlomos veiklos jaunimui yra policijos rėmėjų veiklos ir užsiėmimai, žygiai ir stovyklos, sporto užsiėmimai.

Daugiafunkciniai centrai dažnai įsikūrę uždarytose mokyklose, kuriose teikiamos įvairios paslaugos. Atvirosios erdvės šiose įstaigose siūlo ir švietimo sistemai būdingas veiklas – būrelius, meninius ir kūrybinius užsiėmimus, galimybę naudotis sporto sale ir *štangine*.

Kaimo vietovių gyvenvietėse pastaraisiais metais įsisteigė daug **bendruomenių centrų**. Infrastruktūros plėtra buvo finansuota *Leader* programos lėšomis. Šiuose centruose yra daug potencialo vykdyti atvirąjį darbą su jaunimu kuriant atvirąsias erdvės ar teikiant mobiliąs darbo su jaunimu paslaugas. Paslaugos atsiranda tose bendruomenėse, kurioms vadovauja bendruomenių pirmininkai, kurie pritaria darbui su jaunimu. Bendruomenių namuose organizuojamos šios veiklos: laisvalaikio praleidimas, diskotekos, stalo žaidimai, filmų vakarai, veikia sporto salės (*štanginės*).

Vaikų dienos centrai puikiai dirba su vaikais iki 12–14 metų: teikia maitinimo, laisvalaikio užimtumo paslaugas (erdves žaisti, piešti, ruošti namų darbus), tobulina vaikų kasdienius įgūdžius (namų ruošos, higienos ir kt.). Vaikams augant ir pereinant į paauglystės amžių, vaikų dienos centrų darbuotojams tampa sunku dirbti su skirtingo amžiaus grupėmis. Dėl šios priežasties vaikų dienos centrai pradėjo ieškoti metodikų ir formų, kaip užimti paauglius. Atvirasis darbas su jaunimu buvo viena iš sprendimo galimybių. Dažnai vaikų dienos centrai siūlo jaunuoliams laisvalaikio užimtumo paslaugas, orientuotas į socialinių problemų sprendimą. Ši orientacija atsiranda iš įstaigos veiklos pobūdžio. Dirbant vienoje patalpoje su vaikais ir paaugliais kyla papildomų iššūkių ir sunkumų,

konfliktų. Pavyzdžiui: paaugliai vedasi vaikus parūkyti, apsistumdymai, kitos paauglių maištavimo apraiškos. Siekiant, kad atvirosios jaunimo erdvės veiktų efektyviai vaikų dienos centruose, reikia skirti atskiras patalpas jaunimui arba kad būtų dirbama su skirtingomis tikslo grupėmis skirtingu laiku.

Šie pavyzdžiai iliustruoja, kad bendradarbiaujant skirtingoms organizacijoms, vyksta intensyvi darbo su jaunimu pėtra, pasiekiami įvairesni jauni žmonės, atliepiama daugiau poreikių. Į bendradarbiavimo būtinumą dėmesį atkreipia ir kalbinti darbo su jaunimu ekspertai: „Trūksta bendradarbiavimo tarp skirtingų organizacijų specialistų, nuoseklumo (E16)“; „Manau, gal reikia labiau suvesti atvirosios darbo, dienos centrų ir kitus neformaliojo ugdymo specialistus, paskatinti socialinių pedagogų mokykloje bendradarbiavimą su NVO“ (E15); „Jau nuo vaikų dienos centrų su vaikais sunkesniais stipriai dirbti reikėtų, o tada į AJC juos kreipti“ (E7); „Darbo su jaunimu pripažinimas ir integravimas skirtingų sistemų (švietimo, sporto ir pan.) įstaigose (sporto, dailės, meno ir pan. mokyklos)“ (E12); „Kokybiškas bendradarbiavimas su įvairiomis institucijomis (dienos centras, darbo birža, policija, vaikų gerovės komisija), tinklo buvimas“ (E8). **Siekiant stiprinti darbą su jaunimu, vertėtų savivaldybių lygmeniu kurti platformas, kuriose dažniau susitiktų su ta pačia tikslo grupe dirbančių organizacijų atstovai, tai sukurtų prielaidas aktualiausioms problemoms spręsti savivaldybėje bei organizuoti bendras veiklas, ir pan.**

Ne mažiau svarbus yra jaunimo darbuotojų gebėjimas komunikuoti su sprendimų priėmėjais, kad darbu su jaunimu būtų skiriamas atitinkamas dėmesys valstybiniu ir savivaldybių lygmeniu. Jaunimo darbuotojai, viena vertus, tampa mažiau aktyvaus jaunimo, kurie nėra įsitraukę į jų interesus atstovaujančias jaunimo organizacijas, poreikių „įgarsintojais“. Tam reikalingas „geranoriškas dialogas su politikais. Juk jaunimas nebalsuoja“ (E5), tad neturi tų politinių svertų, kuriuos turi balsuojantys piliečiai – galimybės neišrinkti politikų ar partijų, kurios neskiria dėmesio jaunimo poreikiams ir problematikai.

3. Darbo su jaunimu iššūkiai: jaunimo elgesio ypatumai ir tendencijos

Jaunystė yra problema, į kurią įaugama ir iš kurios išaugama...

Jaunimo politika ir jos įgyvendinimo priemonės (darbas su jaunimu ir jaunimo organizacijų veikla) nėra prioritetinga valstybinės politikos sritys. Dažnai ši politika yra išplėtotą pirmojo pasaulio šalyse, kuriose yra išspręstos socialinės ir ekonominės problemos. Labai daug dėmesio jaunimo

politikai ir darbo su jaunimu plėtrai skiriama Europos Sąjungoje ir Europos Taryboje. Sunku įsivaizduoti, kad jaunimo politika būtų aktyviai vystoma trečiojo pasaulio šalyse, kuriose gajos skurdo, ligų ir išsilavinimo problemos. Nors yra ir išimčių: 2015-aisiais Afganistane buvo reglamentuota nacionalinė jaunimo politika, taigi galima daryti prielaidą, kad europinės jaunimo politikos tradicijos perkeliamos ir į kitus regionus. Nors jaunimo politika skirtinguose pasaulio regionuose reglamentuojama skirtingai, jaunimo problemos, iššūkiai ir psichologijos aspektai yra tokie patys.

Tradiciškai jaunimo politikoje jaunimas yra matomas kaip problema arba kaip socialinė grupė, kuriai reikia padėti išspręsti savo problemas. Ne išimtis ir Lietuva. Įdomu, kad 1996 metais išleistoje Valstybinėje jaunimo politikos koncepcijoje problematika formuojama pagrindinius dėmenis sudedant ant tokių veiksnių kaip „vis didėjantis jaunimo nusikalstamumas, girtavimas, narkomanija ir kt. Jauno žmogaus ir jo aplinkinių nesugebėjimas spręsti kylančias problemas dažnai sukelia <...> sunkių pasekmių.“³⁰ Deja, atrodo, kad jaunas žmogus buvo suprantamas kaip problema, o ne gilinamasi į jauno žmogaus problemas.

Pasak Dainiaus Pūro: „Pasaulio sveikatos organizacijos tyrimų rezultatai rodo labai aiškius skirtumus Europos žemėlapyje, kai lyginame Europos valstybių dvasinės ir socialinės sveikatos „sveikumo“ ar „toksiškumo“ rodiklius. Ištyrus jaunimo žmogžudysčių statistiką, matyti, kad Lietuva jau yra, pvz., 4 kartus sveikesnė už Rusiją, bet vis dar apie 10 kartų ligotesnė už Šiaurės, Vakarų ir Pietų Europos valstybes. Būtų gerai mums, suaugusiesiems, Lietuvoje kuo greičiau suvokti, kad sveikiausios visuomenės yra būtent liberalios demokratijos kraštuose ir kad šių gerą visuomenės sveikatą nulemia nuoseklus žmogaus (visų pirma vaiko ir paauglio kaip žmogaus) teisių ir pamatinių laisvių gynimas“³¹.

Kalbant apie jaunimo politiką, nuo 2000-ųjų jaunimo sektoriuje atsiranda naujas požiūris „Pozityvioji jaunimo politika“, kuri žvelgia į jauną žmogų kaip į galimybę, o ne į problemą. Pozityviosios jaunimo politikos apraiškų sutinkame ir darbą su jaunimu reglamentuojančiuose dokumentuose. Darbas su jaunimu turi padėti jaunuoliui atrasti savo talentus ir padėti tapti visaverčiu visuomenės nariu. Jaunuolis yra mokomas spręsti savo problemas ir aktyviai dalyvauti visuomeniniame gyvenime.

3.1. Paauglystės amžiaus tarpsnio psichologija

Kalbant apie paauglystės amžiaus tarpsnio psichologiją, svarbu pabrėžti pastarųjų dešimtmečių tendencijas. Klasikiniu požiūriu paauglio amžiaus tarpsnis apibrėžiamas konkrečiais

³⁰LR Seimo nutarimas Dėl Valstybinės jaunimo politikos koncepcijos. 1996 06 27, Nr. I-1413.

³¹Dainius Pūras „Lietuvos jaunimas: padidėjusios rizikos grupė ar sveikstančios visuomenės pranašas?“ 2015. Prieiga internete <<http://literaturairmenas.lt/2015-09-18-nr-3535/2765-publicistika/4325-dainius-puras-lietuvos-jaunimas-padidejusios-rizikos-grupe-ar-sveikstancios-visuomenes-pranasas>> [žiūrėta 2015 09 30]

amžiaus rėmais. Anglų kalboje vartojamas terminas *teenager* (anglų k. – paauglys), šis žodis kilęs nuo amžiaus, kuriam yra būdingas paauglių elgesys *thirteen–nineteen* (anglų k. – trylika–devyniolika). Lietuvių kalboje atitikmuo būtų keturiolika–penkiolika arba „niolikmečio“ psichologija. Visgi pastarųjų dešimtmečių tendencijos rodo, kad biologinę brandą paaugliai pasiekia ankstesniame amžiuje, pvz.: mergaitės biologiškai yra pasirengusios atlikti lytinę reprodukcinę funkciją (gimdyti vaikus) nuo 11 metų. Tuo tarpu jaunuoliai savarankiškumą ir suaugystę pasiekia gerokai vėliau: ekonominę nepriklausomybę 25 metų, šeimos kuriamos 27–29 gyvenimo metais. Jaunuolių savarankiškumui daug įtakos turi auklėjimas ir tradicijos: Europos šiaurinėje dalyje jaunuoliai tampa autonomiški ir emancipuoti gerokai anksčiau nei jaunuoliai Europos pietuose.

Erikas Eriksonas išskyrė 8 psichosocialinės raidos pakopas³². Kalbant apie jaunuolius mums yra aktualios 2 stadijos:

- 1) tapatybė arba vaidmenų painiava (paauglystės amžiuje 12–18 metų). Naudodamiesi pažintiniais sugebėjimais paaugliai ieško savęs, formuoja savo identitetą. Bando suprasti savo ateities vaidmenį. Iškyla vaidmenų konfliktas tarp „vaiko“ vaidmens ir „draugo“ vaidmens;
- 2) intymumas arba vienatvė (jaunystė 20–30 m.). Jauni suaugusieji privalo tobulinti sugebėjimą bendrauti ir rūpintis kitais, nebijodami prarasti savo tapatumo. Jei jaunuoliai to nesugeba, jie gali likti vieniši.

Šią teoriją Eriksonas sukūrė 1963 metais. 2015-aisiais Lietuvoje ir pasaulyje šios stadijos yra gerokai persipynusios. Abiem stadijoms būdingi aspektai gali būti pastebėti ir 13, ir 25 metų jaunuolių elgesyje. Anot Jaunimo statistinio portreto,³³ dauguma jaunuolių Lietuvoje lytinius santykius patiria 17 metų. Venerinių susirgimų statistika liūdnė: jauniausias užfiksuotas atvejis – 12 metų amžiaus. Kasmet Lietuvoje pagimdo apie 300 mergaičių, kurios yra jaunesnės nei 15 metų. Tuo tarpu kitoje svarstyklių pusėje turime pavyzdžių, kai į Darbo biržą pirmą kartą užsiregistruoti yra palydinti 27 metų jaunuoliai.

Dabartinei kartai būdinga ankstyvoji biologinė branda, eksperimentavimas ieškant savęs, bet globalioje, besikeičiančioje visuomenėje vis sudėtingiau pavyksta suaugti ir savarankiškėti, pvz.: jaunuoliui susirasti darbą. **Jaunimo darbuotojams svarbu gebėti ugdyti jaunuolių savarankiškumą (padėti jiems ugdyti autonomiją ir siekti emancipacijos).** Labai svarbi darosi lytinio švietimo tema. Pasak Dainiaus Pūro: „*Nerimą kelia tai, kad Lietuva, remiantis visuomeniniu diskursu, nėra apsisprendusi dėl liberalios demokratijos principų negrįžtamo įtvirtinimo. Tęsiasi moralinės panikos priepuoliai saugant vaikus ir paauglius nuo geriausių tolerancijos ugdymo ar lytinio švietimo praktikų. Vis dar lieka stipri priklausomybė nuo prievartos kultūros ir selektyvaus*

³²Barbara Hansen Lemme, *Suaugusiojo raida*. Kaunas: Poligrafija ir informatika. 2003, p. 72.

³³Jaunimo reikalų departamentas. „Jaunimo statistinis portretas“, 2013. Prieiga internete <<http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo%20statistinis%20portretas2013.pdf>> [žiūrėta 2015 10 06]

požiūrio į žmogaus teises ir laisvės ideologijos. Atrodo, tarsi suaugusieji bijotų, kad jaunoji karta gali tapti laisva nuo visokių mūsų tautą kankinančių fobijų. Kitaip sunku paaiškinti atkaklius mėginimus įtikinti save ir jaunimą, kad laisvė yra lietuviams kenksmingas dalykas. Aišku, turiu galvoje laisvę ir kartu su ja ugdomą atsakomybę kaip atviros pilietinės visuomenės didžiausią vertybę, o ne vien nacionalinę nepriklausomybę“.³⁴

3.2. Kas būdinga šiuolaikiniam jaunuoliui

Pastaraisiais metais pastebimas **mažėjantis jaunuolių poreikis būti su bendraamžiais ir socializuotis**. Kuriant atvirose centruose ir erdvėse užtekdavo pasiūlyti erdvę jaunuoliams būti ir jie rinkdavosi. Dabar jaunuoliams šis poreikis yra mažiau aktualus, nes jie visą laiką bendrauja ir yra vieni su kitais internetinėje erdvėje. 2008 metais *Facebook* platformai pradėjus veikti visame pasaulyje, jaunuoliams vis mažiau reikia erdvių, kuriose jie galėtų būti kartu. Daug bendravimo, kuris yra labai svarbus paaugliams, persikėlė į socialinius tinklus, pokalbių, susirašinėjimo programėles (*WhatsApp, Viber, Skype, G-chat, Facebook messenger, Tinder, Grindr* ir kt). Šis pokytis daro jaunimo darbuotojų darbą sudėtingesnę ir **vis svarbesnis darosi šių specialistų gebėjimas pažinti jaunimo poreikius**. Darbo su jaunimu laukas nespėja atlikti jaunimo besikeičiančių poreikių, nes tik 2015 metų rugsėjį Budapešte, Vengrijoje, buvo organizuotas simpoziumas apie jaunimo dalyvavimą skaitmeniniame pasaulyje, kai pastebima, kad jaunuoliai jau traukiasi iš socialinių tinklų.

Jaunuoliui ypač lengva veikti konkrečiuose rėmuose. Šiandien jauni žmonės Lietuvoje turi labai daug galimybių: mokytis, dirbti, keliauti, naudotis mobilumo programomis, bendrauti, dirbti internete. Randantis vis daugiau alternatyvių galimybių veikti, tampa sudėtingiau suplanuoti karjerą švietimo ir darbo srityje. Alternatyvios galimybės dažnai yra patrauklios, visuomenės akyse jos atrodo prestižiškai arba „kietai“, o tai jaunuoliams yra itin svarbu. Dabartiniame paaugliui darosi vis sudėtingiau priimti sprendimus ir apsispręsti. Ne dėl to, kad stokoja gebėjimų, o todėl, kad bijo pasirinkti blogai. Dažnai jaunuoliai yra linkę nesirinkti iš viso ir nepriimti sprendimo arba atsisakyti galimybių, nes gali sulaukti geresnių. Suaugusieji ir jaunuolio aplinka (tėvai, mokytojai, jaunimo darbuotojai) bando padėti, patarti, bet dažniausiai šios pastangos yra bergždžios, nes suaugusieji nemato platesnio konteksto, nesuvokia šių dienų realijų. **Siekiant atlikti šį jaunuolio poreikį, jaunimo darbuotojai turi turėti platesnio konteksto suvokimo kompetenciją ir gebėjimą būti neapibrėžtume, domėtis politika ir globaliais procesais**.

3.2.1. Delinkventinis elgesys

³⁴Pūras.

Kriminologai, dirbantys su paaugliais, pažeidžiančiais nustatytas visuomenės normas, delinkventinį jaunimo elgesį aiškina dreifo teorija. Dreifo teorija teigia, kad jaunuoliai dreifuoja tarp to, kas visuomenėje leidžiama ir ne: jie tikrina ribas, nori sužinoti – ar bus pagauti, ar ne. Taip bando atkreipti dėmesį į save. Kriminologai teigia, kad **jei paauglys nelaužo taisyklių ir elgiasi taip, kaip iš jo tikisi tėvai ir mokytojai, tai požymis, kad jaunuolis turi gilesnių psichologinių problemų.** Delinkventinį elgesį lemia biologiniai pokyčiai paauglio organizme. Išoriniai biologinių pokyčių požymiai: besikeičiančios kūno formos, atsiradęs prakaito kvapas, kūno plaukuotumas. Pokyčius lemia padidėjęs adrenalino ir testosterono kiekis organizme. Šių hormonų poveikis turi įtakos pasirenkant darbo su jaunimu temas ir metodus. Adrenaliną lemia, kad paauglystė yra pats stipriausias amžius žmogaus gyvenime. Sakoma, kad paaugliai gali nuversti kalnus, todėl **jaunimo darbuotojams svarbu rinkti aktyvius, fizinius metodus, kad jaunuoliai galėtų išsikrauti.** Testosterono poveikis daro įtaką jaunuolio požiūriui į pasaulį. Sakoma, kad jaunuoliai gyvenimą mato per rožinius akinius. Paauglystė – „donkichotiškas“ amžius, kai paaugliai kovoja su vėjo malūnais. Paaugliai pasaulį mato labai idealizuotai, pvz.: jei mylėti, tai kaip Romeo ir Džiuljeta; jei paauglys vagia, tai iš turtuolių, ir taip šelpia vargšą (save); užaugęs nori būti Motina Terese ir gelbėti pasaulį. **Jaunimo darbuotojui svarbu dirbti ugdant paauglių kritinio mąstymo gebėjimus, aiškinti skirtumą tarp užgaidos ir poreikio, padėti paaugliams atsikratyti nepagrįstų autoritetų.**

3.2.2. *Laisvės siekimas*

Stebėdami kūdikio gimimą ir vaiko vystymąsi, galime aiškiai matyti, kad vaikas kryptingai siekia laisvės. Mokosi eiti, savarankiškai valgyti, naudotis jį supančiu pasauliu. Pasiekęs paauglystės amžių jaunuolis savo elgesiu pabrėžia laisvės siekimą. Pvz.: nori turėti savo erdvę (savo erdvę žymi – *grafiti tagais*); nori pabandyti tai, kas galima suaugusiems (alkoholis, cigaretės); jaunuolio privatumas pasidaro labai svarbus; jaunuoliai nori būti ir veikti naktį, nes tai leidžiama tik suaugusiems; vaikai pradeda suprasti pinigų vertę ir svarbą; jaunuoliai nori būti vyresni ir greičiau suaugti – „*man jau beveik 18-ka*“. **Atvirieji jaunimo centrai dėl šio psichologinio aspekto yra labai patrauklūs, nes suteikia erdvę ir galimybę būti, kurti savo erdvę ir nieko nereikalauja.**

Svarbus dabartinės jaunimo kartos bruožas – šių dienų jaunuoliai neturi bendro priešo, prieš kurį galėtų kovoti. Sovietmečiu jaunuoliai savo elgesiu ir buvimu kovojo prieš ideologinę ir politinę sistemą. Pvz.: jei klauseisi roko muzikos, nešiojai džinsus, būdamas vaikiną nešiojai ilgus plaukus, skaitei draudžiamą Lietuvos istoriją ar lankeisi bažnyčioje – tu kovojai prieš sistemą. **Šiuolaikinis jaunas žmogus neturi prieš ką kovoti, todėl sunkiau yra artimiausioms sistemoms ir struktūroms, kurios pasižymi griežtais reikalavimais – šeimai ir mokyklai.** Neturėdamas didesnio priešo, jaunas žmogus pradeda kovoti su artimąja aplinka.

3.2.3. *Laisvalaikis ir draugai*

Jaunimo socialinė amžiaus grupė skiriasi nuo vaikų ir suaugusiųjų grupių turimo laisvo laiko kiekiu. Vaikai visą savo laiką praleidžia su tėvais arba prižiūrimi kitų suaugusiųjų. Suaugusieji³⁵ laisvo laiko turi mažai, nes dirba arba rūpinasi savo šeima. Labai didelę reikšmę jaunuolio gyvenime užima laisvalaikio praleidimas ir buvimas su draugais. Pasak jaunimo problematikos tyrimo³⁶ (2012), viena pagrindinių jaunimo problemų – laisvalaikio praleidimas. Jaunimo darbuotojai savo veiklomis atliepia šį jaunuolių poreikį praleisti laisvalaikį. Jaunuoliams labai svarbūs yra jų draugai, nes užmegzdami santykius ir bendraudami jaunuoliai atliepia priklausymo poreikį, išgyvena saugumo jausmą. Šiame amžiuje didelę įtaką turi grupių fenomenas ir jaunuolio poreikis priklausyti grupei. Dažnai jaunuolio elgesį ar pasirinkimus galima aiškinti baimės veiksnium. Jaunuoliai bijo būti atstumti, todėl taikosi prie draugų ir grupės. Leisdami laisvą laiką su draugais jaunuoliai tiesiog būna. Jaunuoliai bendrauja jiems aktualiomis temomis. Pvz.: meilė, karjera, draugystė, santykiai, pinigai, mokykla, santykiai su aplinka ir kt.

Jaunimo darbuotojai turi organizuoti veiklas, kurios atlieptų jaunuolių poreikį būti kartu su draugais. Patirti išbandymus drauge, pažinti vienas kitą. Jaunimo darbuotojas turi sukurti erdvę, leidžiančią jaunuoliui tiesiog būti ir bendrauti su draugais.

3.2.4. *Identiteto ieškojimas*

Jaunuoliai nori pabrėžti savo unikalumą rengdamiesi išskirtinai, eksperimentuodami su plaukų spalva, auskarais ir *pearsingais*, tatuiruotėmis. Jaunuoliai nori išsiskirti, bet buriasi su tokiais pat kaip ir jie, nes nori jaustis saugūs. Šiuolaikiniam jaunuoliui labai sunku ieškoti identiteto, nes galimybių ir pasirinkimų jis turi daug: įvairūs interesai, subkultūros, draugų grupės ir kt. **Jaunimo darbuotojas, padėdamas jaunuoliui ieškoti savęs, gali pasitelkti pilietiškumo, tautiškumo, patriotiškumo temas ir su jomis susijusias veiklas, nes šios temos aktualios jaunuoliui, bandančiam suprasti, kas jis yra.**

Jaunimo darbuotojas turi padėti jaunuoliams pažinti save, per grupines užduotis padėti patirti sėkmę. Jaunuoliai turi išbandyti save lyderio ar kitame netradiciniame vaidmenyje, bendrauti su kitais ir kitokiais, įgyti asmenines ir socialines kompetencijas.

3.2.5. *Meilė ir seksas*

³⁵Suaugusio terminas suprantamas, kaip asmuo, sukūręs šeimą ir turintis vaiką/-ų, gebantis save ekonomiškai išlaikyti, o ne pilnametis asmuo (sulaukęs 18 metų).

³⁶Jaunimo reikalų departamentas, *Jaunimo problematikos tyrimų rezultatų lyginamoji analizė*. 2012. Prieiga internete <http://www.jrd.lt/uploads/JAUNIMO_PROBLEMATIKOS_TYRIMU_%20REZULTATU_PALYGINAMOJI_ANALIZE_2012.pdf> [žiūrėta 2015 09 29]

Paauglystės amžiuje jaunuoliai kuria pirmuosius santykius, turi pirmąsias seksualines patirtis. Šis amžius ir tema labai svarbi dėl kelių priežasčių. Pirmieji santykiai yra pavyzdiniai modeliuojant visus kitus santykius jaunuolio gyvenime. Jei pirmieji santykiai yra nesėkmingi, jaunuolis gali nepasitikėti partneriu, keršyti už nuoskaudas ar kt.

Apie seksą jaunuoliai sužino iš draugų, interneto ir lengvai prieinamos pornografijos. Tarp jaunimo gajūs sekso srities stereotipai. Dėl gėdos jausmo, jaunuoliai bijo konsultuotis, o suaugę – šia tema kalbėtis. Stereotipai šioje srityje baigėsi tuo, kad paaugliai berniukai susiduria su erekcijos problemomis, nes jiems sudėtinga susijaudinti dėl dažnos ir stiprios stimuliacijos žiūrint porno filmus. Dažnas paauglys sekso metu galvoja ne apie partnerį ar atsipalaiduoja, bet sutelkia mintis į tai, kaip atrodo iš šalies. Tarp jaunuolių paplitęs *sekstingas* – nuotraukų su erotiniu turiniu siuntinėjimas savo bendraamžiams, nesusimąstant apie galimybę nuotraukas paviešinti. Jaunuoliai savo psichologines problemas sprendžia destruktiviai (kaip ir suaugusieji) per žalojimąsi: alkoholio, cigarečių, narkotikų naudojimą, seksą su nepažįstamais partneriais, santykių griovimą, fizinį žalojimąsi. Todėl **jaunimo darbuotojams svarbu padėti jaunuoliui spręsti asmenines problemas taikant individualaus darbo intervencijas.**

Jaunimo darbuotojams puiki tema dirbti su jaunimu yra santykiai, saugumas internete ir lytinis švietimas. Paaugliams svarbus prisilietimas. Tarp draugų paaugliai susitikus dažnai apsikabina ir pasibučiuoja. Prisilietus gaminasi laimės hormonas endorfinas. Paaugliams svarbu prisiliesti, todėl **jaunimo darbuotojas turi siūlyti aktyvias veiklas, naudoti „ledų laužymo“ metodus, kurie legaliai leidžia paaugliams didinti komforto zoną liečiantis.**

3.2.6. Savęs suvokimas

Vienas iš jaunimo darbuotojo tikslų – padėti jaunuoliui save atrasti, įsivardinti savo stiprybes ir talentus. Paaugliai yra linkę neadekvačiai save vertinti: dauguma paauglių linkę save nuvertinti, dalis paauglių save išaukština. Bendraudami su aplinka, kitais jaunais žmonėmis, per darbo su jaunimu metodus, jaunuolis turi sukurti adekvatų savęs suvokimą. Per savirealizaciją, būrelius, kompetencijų ir gebėjimų tobulinimą, jaunuoliai atranda save, pasirenka profesines kryptis ar kuria savo socialinį tinklą. Tai – galimos veiklų kryptys jaunimo darbuotojui.

3.2.7. Interneto, socialinių tinklų ir kompiuterinių žaidimų svarba

Jaunuoliai patiria daug spaudimo iš visuomenės, tėvų ir bendraamžių, kaip turi eglitis, atrodyti ir ką pasiekti. Todėl internete jaunuoliai gali susikurti save tokį, koks pats nori būti. Jaunuoliai susikuria dirbtinį identitetą, tada galima anonimiškai komentuoti, bendrauti, išbandyti skirtingus elgesio būdus. Jaunuoliams internetas ir socialiniai tinklai – puiki erdvė bendrauti su bendraamžiais. Bendravimas internetinėje erdvėje turi privalumų: jaunuoliai gali bendrauti drąsiau

nei matydami bendraamžius, be to, socialiniai tinklai leidžia pagalvoti prieš atsakant į klausimą, taip pat atsakymą koreguoti.

Jaunuoliai linkę žaisti kompiuterinius žaidimus, nes tai jiems suteikia galimybę pabėgti iš realybės, patirti sėkmę, laimėjimą, kuri realiaame gyvenime jiems patirti sunku.

Kiekvienas **jaunimo centras ir atviroji erdvė privalo turėti nemokamą prieigą prie interneto**, nes kitaip šios erdvės pralaimės nelygioje kovoje su prekybos centrais, kuriuose yra nemokama prieiga prie interneto. Siekdami pritraukti jaunuolius į jaunimo centrą, jaunimo centrai Suomijoje įsigyja naujausius kompiuterinius žaidimus ir konsoles. Jaunuoliui esant jaunimo centre jį lengvai galima sudominti ir kitomis įdomiomis veiklomis.

3.2.8. Sveikata ir kūno kultas

Ieškodami identiteto jauni žmonės nuo 15–16 metų bando įvairius gyvenimo būdus: laikosi dietos, maitinasi vegetariškai, veganiškai. Jaunuoliai domisi kūno formavimu, sportuoja, vartoja maisto papildus, domisi sveika gyvensena. Šis interesas gali būti pavojingas, jeigu jaunuoliai pradės eksperimentuoti su steroidais ar laikytis ekstremalių dietų, kurie baigiasi valgymo sutrikimais, bulimija ar anoreksija. Todėl jaunimo darbuotojas turi stebėti jaunus žmones, kalbėtis apie jų pomėgius, išmanyti ir atliepti dėmesį į aktualijas, numatyti galimus pavojus ir apie juos kalbėtis su jaunimu.

3.2.9. Tėvų ir vaikų santykiai, jų įtaka sprendžiant jaunuolio problemas

Sprendžiant jaunų žmonių problemas ir iššūkius labai svarbus įrankis – tarpžinybinis bendradarbiavimas. Sprendžiant šias problemas svarbu pasitelkti jaunuolio aplinką: mokyklą, šeimą, laisvalaikio praleidimo vietas (jaunimo centrą, būrelius ir kt.), savivaldybės vaiko teisių komisiją ir kt. Jei kuri nors iš įstaigų ar žinybų nėra linkusi bendradarbiauti dėl įvairių priežasčių, jaunuolio problemas vis tiek įmanoma spręsti. Bet jeigu bendradarbiauti nėra nusiteikusi šeima, veiksmingi sprendimai yra neįmanomi. Šeima yra esminis veiksnys, būtinas sprendžiant jauno žmogaus problemas. Todėl svarbu rasti būdus, kaip sukurti santykį su jaunuolio artimiausia aplinka ir sutarti, kaip spręsti problemas, kokių tikslų bus siekiama (kelti mažus ir pasiekiamus tikslus), laikytis bendros laikysenos.

Vis dažniau specialistai pastebi šias tėvų elgesio tendencijas:

- problemos neigimą, kad jaunuolio elgesys trukdo kitiems ar jis turi priklausomybės ligų, vagia;
- jaunuolio palaikymą ir gynimą nepaisant to, kas vyksta;
- savęs kaltinimą dėl vaiko elgesio, atsakomybės perkėlimą ant savęs;
- kitų kaltinimą jaunuolio nuvertinimu ir neigiamu pateikimu („užsisėdimu“);
- norą problemą išspręsti greitai – greitą „receptų“;

- norą, kad problemas spręstu kiti – įstaigos ir institucijos.
- kita.

Dažnai girdime, kad šių dienų jaunuoliai yra kitokie nei anksčiau: įžūlūs, norintys visko čia ir dabar, negebantys bendrauti, susireikšminę, linkę į depresiją ir savižudybes, nežinantys, ko nori, pervertinantys save. Dažnai apie jaunuolius pasakoma – lyg juos kažkas būtų atvežę ir palikę. Nors iš tiesų jaunuoliai yra mūsų visuomenės atspindys, net veidrodis, kuris atspindi juos supančią aplinką, tėvus, mokyklą ir kt.

Šeima – vienas svarbiausių veiksnių, nulemiančių vaiko asmenybės raidą. Šeimoje formuojasi vaiko vertybės, elgesio normos, interesai, polinkiai bei poreikiai. Tam įtaką daro tėvų ir vaikų tarpusavio santykiai. Nors dabar daug kalbama šia tema, gausu literatūros, straipsnių, mokslinių tyrimų, tačiau vis dar pastebimos šios pagrindinės tėvų santykių su savo vaikais klaidos:

- **Į jaunuolį nežiūrima kaip į savarankišką asmenį.** Tėvai, mylėdami ir rūpindamiesi savo vaikais, visada žino, kas jų vaikams geriausia: kaip mokytis, ką valgyti, kokia užklasine veikla užsiimti, kur ir kaip leisti atostogas, kokius draugus pasirinkti, kur studijuoti ir pan. Sulaukus paauglystės, santykis, kai tėtis ir mama nurodo, ką vaikas turi daryti, ir tėvų yra klausoma, pasikeičia. Jaunuolis ne visada pritaria tėvų nuomonei, prieštarauja, ne visada paklūsta, maištauja. Tai nereiškia, kad tėvai nustojo būti autoritetu savo vaikams. Tėvų nuomonė vaikams, nepaisant jų amžiaus tarpsnio, visada yra ir bus svarbi. Paaugliai siekia lygiavertį bendravimą, būdingo suaugusiųjų pasauliui, ir kad užuot nurodinėjus kaip elgtis, būtų išklausoma paauglių nuomonė, į ją atsižvelgiama, diskutuojama, tariamasi dėl sprendimų priėmimo. Paaugliai jaučia, kad jų nuomonė yra svarbi ir jie nori, kad ji būtų išgirsta. Dirbantys su jaunimu dažnai teigia, kad girdi jaunuolių skundus, jog tėvai jų paprasčiausiai nesiklauso ir negirdi jų nuomonės. Paradoksalu tai, jog tėvai, siekdami, kad jų vaikas būtų kūrybiškas ir savarankiškas, kartu užkerta kelią ugdytis jam suaugystės įgūdžius. Dabartiniai jaunuoliai turi kritinį mąstymą. Norint, kad jaunuoliai lavintų socialinius įgūdžius, tėvai ir jaunimo darbuotojai turi leisti jaunuoliui išsakyti nuomonę, ją priimti, nepaisant to, kad kartais sudėtinga girdėti abejones suaugusiųjų vertybėmis, nuomonėmis ir patirtimi.
- **Koncentruojamasi į jaunuolio laimę ateityje, dažnai pamirštant laimę dabar.** Daugelis tėvų koncentruojasi į didelius ateities tikslus, t. y. darželinukui pasakojama, kaip jis atėjęs į mokyklą turės gerai mokytis, išlaikyti brandos egzaminus, įstoti į universitetą, siekti aukštų akademinį tikslų, susirasti gerai apmokamą darbą ir tik tada patirs sėkmę ir bus laimingas. Tėvai bando jaunuolį motyvuoti tokiais pasiekimais, kurie gali nutikti po daugelio metų, neįvertindami to, kas vyksta dabar ir šiuo metu jaunuoliui yra svarbu. Jaunuoliai paprastai nesupranta tokių tėvų kalbų ir jų tiesiog negirdi.

- **Jaunuolio „vertė“ matuojama jo laimėjimais mokykloje.** Visuomenėje egzistuoja nuomonė, kad jaunuolis vertas tiek, kiek verti jo pažymiai mokykloje. Geri pažymiai leis įstoti į universitetą, susirasti gerai apmokamą darbą ir susikurti solidų gyvenimą. Taip įsivaizduojama vaiko laimė. Dažnai pamirštama, kad laimė susideda ne tik iš sėkmingo profesinio kelio, tačiau ir iš gerų santykių šeimoje, su draugais, pačiu savimi, mėgstamo laisvalaikio. O tam reikia laiko, kurio nuolat trūksta šiuolaikiniam jaunuoliui. Kita vertus, tėvai retai susimąsto, kad psichologinis spaudimas atitikti visuomenės lūkesčius, atsiliepia jaunuolio psichikos sveikatai. Tėvai nori, kad jų vaikai būtų laimingi ir turi pozityvių lūkesčių jų atžvilgiu bei kelia didelius reikalavimus savo vaikams. Tuo tarpu kiekvieno vaiko noras – įtikti savo tėvams, pateisinti jų lūkesčius, būti mylimam ir pačiam geriausiam. Tėvų nuomonė vaikams labai svarbi. Jeigu ji kritiška, arba vaikas jaučia, kad nepateisino tėvų lūkesčių, jis jaučiasi nusivylęs savimi, užsisklendžia, apribojama jaunuolio savivertė. Dažniausiai jaunuoliai tampa labiau savimi nepasitikintys, susigūžia, atsitraukia, ir net turėdami norą išbandyti ką nors naują, stokoja pasitikėjimo savimi, o dažnai turėdami puikių gebėjimų, gali vengti juos parodyti. Gali būti ir taip, kad jaunuolis, norėdamas aplinkiniams įrodyti, kad gali daugiau, susiduria su psichikos ligomis. Visuomenės spaudimą dėl jaunuolio ateities patiria ir tėvai, sulaukę klausimų iš savo kolegų, kaimynų apie jaunuolio pažymius mokykloje ir planus ateityje. Šiuo atveju tėvams reikia tikėti savo vaiku, motyvuoti kažko siekti, įvertinti jų pastangas, padėti atrasti, kas patinka ir sekasi.
- **Tėvai negirdi savo vaikų, neįsiklauso į jų poreikius.** Skatindami vaikus atrasti save, dažnai tėvai perkelia savo nerealizuotas svajones ir kreipia juos į vieną ar kitą pusę. Pvz.: mama visada svajojo tapti dainininke ir to tikisi iš savo dukters, neatsižvelgiant į tai, kad jai patinka piešti. Svarbu gerbti vaiką ir laiku suprasti jo interesus, nesvarbu, kokį sprendimą vaikai priims, tėvai visada bus šalia ir palaikys.

Pasak Dainiaus Pūro: „*Jaunimui <...> ypač trukdo suaugusiųjų pasaulyje vyraujantis moralizavimo įprotis, praraja tarp žodžių ir darbų, modernaus pasaulio vertybių niekinimas, mėginimas pakirpti vaikams, paaugliams ir jaunimui sparnus ir tęsti jų ugdymą nuolankumo, paklusnumo ir konformizmo dvasia*“³⁷.

3.3. Dominančios temos

Siekiant tobulinti darbo su jaunimo organizavimą ir įgyvendinimą, neabejotinai svarbus yra jaunimo darbuotojo gebėjimas dirbti jaunimui aktualiomis temomis. Ne tomis, kurios tuo metu rūpi jaunimo darbuotojui, ar tomis, kurioms jaunimo darbuotojas teikia pirmenybę ar labiau mėgsta dirbti. Atliekant apklausą, jaunų žmonių buvo teirautasi, kokios temos šiuo metu yra įdomiausios. Iš

³⁷Pūras.

pateiktų atsakymų ryškėjo tendencija, kad jauni žmonės aktyviai galvoja apie savo ateitį, karjeros galimybes, finansinius gyvenimo aspektus, mažiau dėmesio skiria savo saugumui ar kritiškam modernių technologijų vertinimui. Aktualiausios temos yra šios:

- **Karjeros planavimas.** 57,4 proc. respondentų atsakė, kad šiuo metu aktualiausia tema yra „kaip pasirinkti mokslų / karjeros kryptį“. Iš to galime numanyti, kad jaunimo darbuotojams būtų naudinga tobulinti karjeros konsultavimo kompetencijas. Šiuo metu karjeros konsultavimo paslaugas teikia aukštosios mokyklos ir besispecializuojantys karjeros konsultantai arba organizacijos. Visgi svarbu atkreipti dėmesį, kad paminėtų organizacijų prieinamumas ir patogumas jaunam žmogui nebūtinai yra tinkami, tuo tarpu jau sukurtas pasitikėjimu grįstas santykis tarp jaunimo darbuotojo ir jauno žmogaus galėtų padėti pirminėms konsultacijoms, vėliau jauną žmogų nukreipiant į profesionalus arba organizuojant susitikimus su karjeros specialistais su jaunimu dirbančiose organizacijose.
- **Finansinio raštingumo ugdymas.** 55,4 proc. apklaustųjų įdomiausiu klausimu įvardijo – „kaip užsidirbti pinigų“. Finansinio raštingumo ugdymas turėtų būti siejamas ne tik su pinigų uždirbimu, bet ir su taupymu, atsakingu vartojimu, mokesčių mokėjimu (kur nueina mokesčiai), investavimu ir kt. Ugdant finansinį raštingumą, gali pasitarnauti stalo žaidimai, simuliacijos, konsultacijos su ekspertais. Nagrinėjant šią temą taip pat galima pasirinkti verslumo potemę. Projektų pavyzdžių verslumo tematika galima rasti Europos Komisijos leidinyje anglų kalba „Young people and entrepreneurship“ (2013).³⁸
- **Bendravimas.** Draugystės. 37,6 proc. apklaustų jaunų žmonių įvardijo, kad šiuo metu jiems yra įdomu „kaip susirasti draugų / išlaikyti draugystes.“ Tai liudija, kad šalia ugdomųjų / intervencijų veiklų itin aktuali darbo su jaunimu dimensija yra jaunų žmonių buvimas kartu, draugysčių su kitais jaunais žmonėmis užmezgimas ir palaikymas. Tai – bene natūraliausias darbo su jaunimu „šalutinis poveikis“, tačiau norint pastiprinti šią dimensiją, galima organizuoti patirtinio mokymosi, nukreipto į grupės procesus, užsiėmimus, paremtus neformaliojo ugdymo principais, siekiant suteikti jauniems žmonėms galimybę pažinti save ir kitus, save grupėje, sąveikoje su kitais žmonėmis, kurti pozityvų santykį, spręsti konfliktus ir kt. Darbui su jaunimo grupėmis tobulinti vertingas leidinys „Darbo su jaunimo grupėmis vadovas: neformaliojo ugdymo praktika Lietuvoje“ (2013).
- **Egzaminų stresas** patenka į aktualiausių jaunimui temų ketvertuką. 35,6 proc. apklaustų jaunų žmonių teigia, kad jiems yra įdomu, kaip spręsti egzaminų sukeliama streso problemą. Jaunimo darbuotojo atsakomybė šiuo atveju turėtų būti šio poreikio atpažinimas, individualus darbas su jaunu žmogumi taip pat galėtų veikti pagalbos grupės, kuriose panašias problemas

³⁸Young people and Entrepreneurship, 2013, prieiga internete <http://jtba.lt/wp-content/uploads/2015/09/Young-people-and-entrepreneurship_EK-leidinys.pdf> [žiūrėta 2015 10 01]

išgyvenantis jaunimas galėtų išsikalbėti, jaunimo darbuotojas, fasilituodamas procesą, galėtų padėti jauniems žmonėms patiems atrasti sprendimą. Kitas galimas sprendimas – kviestis ekspertus, kurie pristatytų ir kartu su jaunais žmonėmis išbandytų skirtingas streso valdymo technikas ir metodikas.

- **Santykiai su tėvais.** Jauni žmonės, dalyvavę apklausoje, aktyviai žymėjo, kad šiuo metu įdomi tema yra „santykiai su tėvais“, ką kitaip būtų galima vadinti „kartų dialogu“, o kartą interpretuojant kaip atskirą kultūrą, netgi tarpkultūriniu mokymusi. Vertėtų išsamiau pasidomėti, kokie konkrečiai santykių su tėvais aspektai jauniems žmonėms yra aktualūs, tada konstruoti įrankius šiems iššūkiams atliepti. Temą atliepti padėtų diskusijos, filmų demonstravimas ir aptarimas, sudėtingesniais atvejais – individualus darbas.

- **Patyčios.** Aktuali, su visuomenės psichikos sveikata ir bendraamžių bendravimu susijusi tema, kurią būtina nagrinėti, siekiant pozityvios jaunų žmonių raidos bei santykio su visuomene. Idėjų, ką daryti, norint reaguoti į patyčių temą, galima semtis interneto portaluose (pvz.: <http://www.bepatyciu.lt>). Visgi svarbiausia yra stiprinti pozityvius santykius tarp jaunų žmonių, skatinti kitų žmonių supratimą. Patyčių tema taip pat gali būti priskirta platesnei **Žmogaus teisių ugdymo temai**, kuri apima tolerancijos ugdymą, kito ir kitokio supratimą ir priėmimą toki, koks yra. Buvimas įvairovėje ir sugyvenimas tampa vis aktualesnis, kai visuomenės tampa mažiau vienalytės, dažniau susiduriama su kitomis kultūromis ir kt. Žmogaus teisių ugdymo tema leidinius aktyviai skelbia Europos Taryba. Bene svarbiausias iš jų – „Kompasas – žmogaus teisių ugdymo vadovas darbui su jaunimu“³⁹, įvairovės supratimui vertingi gali būti šiuose leidiniuose siūlomi užsiėmimai: „*Intercultural communication resource pack*“,⁴⁰ „*Value the difference resource pack*“.⁴¹

- **Lytiškumas.** Šiame leidinyje jau aptarta, kad lytiškumo ir seksualumo temomis nėra paprasta kalbėti su jaunais žmonėmis, o jaunimo darbuotojai nėra pasirengę sistemingai dirbti arba tiesiog tai daro vangiai. Lyčių lygybė, tarplytiškumas (LGBTIQ), lytiškai plintančios ligos – tik keletas temų, kurias jaunimo darbuotojas turi būti pasirengęs atsakyti. Apie lytiškumą galima kalbėti žmogaus teisių ugdymo, sveikatos tematikos pokalbiuose. Tema gali atsispindėti iš esmės visose darbo su jaunimu formose: taikant simuliacijas, susitikimus, diskusijas, filmų peržiūras ir kitus metodus. Vienas iš leidinių, kuriuose galima rasti idėjų tematikai gvildinti – Europos Tarybos išleistas „Gender Matters“⁴².

³⁹Europos Taryba „Compass: manual for human rights education with young people“, 2002. Prieiga internete <<http://www.eycb.coe.int/compass/en/contents.html>> [žiūrėta 2015 10 02]

⁴⁰Salto youth. *Intercultural communication resource pack*. Prieiga internete <<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1789/Booklet%20Intercultural%20Communication%20Resource%20Pack.pdf>>[žiūrėta 2015 10 02]

⁴¹Salto youth. *Value the difference resource pack*. Prieiga internete <[https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2901/SALTO%20Resource%20Pack%20\(Online\).pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2901/SALTO%20Resource%20Pack%20(Online).pdf)>[žiūrėta 2015 10 02]

⁴²Europos Taryba, *Gender matters*, 2007. Prieiga internete <http://www.eycb.coe.int/gendermatters/pdf/Gender_matters_EN.pdf>[žiūrėta 2015 10 02]

Įdomu tai, kad jauni žmonės neišskyrė saugumo internete kaip svarbios temos, apie kurią norėtų sužinoti daugiau. Tai perša išvadą, kad arba šia tema jau yra intensyviai kalbama, arba jauni žmonės neįžvelgia internetinio bendravimo saugumo problemų ir pavojų.

4. Darbo su jaunimu formos ir principai

Bendrieji darbo su jaunimu principai, autoriaus nuomone, yra tapatūs jaunimo darbuotojo veiklos principams, kurie yra įvardyti Jaunimo darbuotojo veiklos apraše:

„7.1. **supratimo** – suvokia jauną žmogų kaip besiformuojančią asmenybę, sugeba įsijausti į jo patyrimus, išgyvenimus, suvokia jauną žmogų supančią aplinką ir pasitelkia ją vykdydami veiklas jauno žmogaus labui;

7.2. **pagarbos** – supranta ir gerbia jauną žmogų ir jauno žmogaus apsisprendimus, kurie nedaro žalos pačiam jaunam žmogui ir aplinkiniams;

7.3. **pavyzdingumo** – suvokia, kad savo veiksmais ir pavyzdžiu daro įtaką jaunam žmogui, todėl elgiasi atitinkamai, atsižvelgdami į jauno žmogaus poreikius ir brandumą;

7.4. **konfidencialumo ir teisingumo** – atlikdami savo funkcijas, laikosi konfidencialumo principo, jei tai neprieštarauja įstatymams ir kitiems teisės aktams;

7.5. **profesionalumo** – aiškiai apsibrėžia savo vaidmenį darbe su jaunais žmonėmis, laikosi pagarbaus ir konstruktyvaus santykio su jaunais žmonėmis, kolegomis ir kitais jauno žmogaus aplinkos asmenimis.“⁴³ Jaunimo darbuotojas šiais darbo principais privalo vadovautis taikydamas visas darbo su jaunimu formas.

4.1. Atvirasis darbas su jaunimu

Principai

Tai tokia darbo su jaunimu forma, kuria siekiama visiems jauniems žmonėms, nepaisant jų socialinės padėties, suteikti galimybes **saugiai leisti laisvalaikį**, užsiimti juos dominančia veikla, o esant poreikiui padedant kompetentingiems jaunimo darbuotojams, spręsti kasdienybėje kylančius iššūkius ir klausimus. Atvirasis darbas savitas tuo, kad **dalyvavimas siūlomose veiklose nėra saistomas „privalomumu“**: norintis dalyvauti jaunas žmogus neprivalo įsipareigoti lankytis nuolat ir nustatytu laiku užsiimti tam tikra veikla – jaunas žmogus pats sprendžia, kaip naudoti savo laiką.

Atvirajame darbe su jaunimu vadovaujama „žemo slenkščio“ principu: veiklose gali dalyvauti visi jaunuoliai, ypatingas dėmesys skiriamas **kitokiems jaunuoliams**. Ypatingas dėmesys skiriamas tiems jauniems žmonėms, kurie: dėl elgesio ar išvaizdos nepritampa prie bendraamžių ar suaugusiųjų visuomenės; nemato savo gyvenime tikslo; stokoja motyvacijos mokytis ir jėgų kūrybiškai tvarkyti savąją kasdienybę; yra linkę nusikalsti, vartoja alkoholį bei kitas svaiginamąsias medžiagas. Atvirasis darbas su jaunimu orientuojasi į „chebras“, neformalias jaunimo grupes. Veikla yra neapmokestinama, taip suteikiant galimybę įsitraukti visiems to norintiems.

Jaunimo darbuotojo laikysena

⁴³Jaunimo darbuotojo veiklos aprašas, patvirtintas LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gegužės 14 d. įsakymu Nr. A1-208.

Suteikti erdvę ir siūlyti galimybes jaunuoliui dalyvauti ir veikti, bet to nereikalauti. Vadovautis konsultuojančia laikysena, esant poreikiui daryti intervencijas, pvz.: užsiimti prevencine veikla. Nesugebant padėti jaunuoliui spręsti savo problemos, nukreipti jauną žmogų į kompetentingas įstaigas ar institucijas. Jaunimo darbuotojas dėmesį skiria bendradarbiavimui su kitomis įstaigomis, dirbančiomis su jaunimu, esančiomis toje pačioje teritorijoje, ir jauno žmogaus aplinka (šeima, draugais ir mokykla).

Atvirojo darbo su jaunimu sprendžiamos problemos

Jaunimo integracija į suaugusiųjų visuomenę per socializaciją; laisvalaikio ir užimtumo; ankstyvas problemos atpažinimas ir prevencija; įgalinimas, padedant jaunuoliams atrasti savo ir savo bendraamžių stiprybes ir gebėjimus ir juos pozityviai taikyti. Ugdomos socialinės kompetencijos ar socialiniai įgūdžiai.

Taikomos veiklos

Tiesiog buvimas, stalo žaidimai, arbatos gėrimas, pokalbiai, teminiai užsiėmimai pagal jaunimo poreikius, susitikimai, maisto gaminimas, žygiai, individualios ugdomosios intervencijos.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

Atliepia psichologinį jaunuolio poreikį turėti savo erdvę, tiesiog būti su draugais ir bendrauti. Suteikiama saugi erdvė būti su draugais ir užsiimti jaunuoliui įdomia veikla. Jaunuoliai gali prisidėti, kuriant erdvę ir veiklas. Jaunimo darbuotojas dažnai yra vienintelis suaugęs žmogus, kuris nuoširdžiai domisi jaunuoliu, jo pasauliu ir interesais.

Pavojai

Atidarius atvirą jaunimo centrą pradžioje sudėtinga pritraukti tikrąją tikslo grupę, nes ši darbo su jaunimu forma patraukti motyvuotiems ir aktyviems jaunuoliams. Ilgainiui aktyvus jaunimas tampa centro savanoriais, jaunuoliais, turinčiais daugiau atsakomybių. Pritraukus tikrąją tikslo grupę, sunku išlaikyti skirtingas tikslo grupes, nes kitoks jaunimas gali gąsdinti aktyviuosius. Socialinis jaunuolių būvis nulemia ir problemas, ir sudėtingus atvejus, su kuriais atvirajame centre susiduriame: alkoholis, narkotikai, turto prievartavimas, paauglių nėštumas, vagystės, turto niokojimas ir kt.

4.2. Darbas su jaunimu gatvėje

Apie darbą su jaunimu, skirtingai vartojamus terminus ir taikomų formų gerąją užsienio patirtį buvo rašyta kituose analizės skyriuose. Šiuo metu rengiama darbo su jaunimu gatvėje metodika, remiantis Pal. J. Matulaičio socialinio centro programa „Sofkė“ darbo patirtimi. Prognozuojama, kad ši darbo su jaunimu forma artimiausiais metais taps ypač aktuali didžiuosiuose Lietuvos miestuose.

Principai

Lietuvoje dar tik formuojasi darbo su jaunimu gatvėje kultūra ir praktika. Gatvės jaunimas – tai jauni žmonės, kurie gyvena gatvėje ir nepalaiko arba palaiko minimalius ryšius su šeima bei susiduria su kompleksiniais sunkumais savo gyvenime. Siekiant užtikrinti darbo gatvėje paslaugos prieinamumą ir pasiekiamumą bei siekiant mažinti galimą jaunų žmonių stigmatizaciją, darbas su jaunimu gatvėje yra orientuotas į visus jaunos žmones, kurie reikšmingą dalį savo laiko praleidžia gatvėje. Ypatingas dėmesys skiriamas asmeninius ir socialinius sunkumus patiriantiems jauniems žmonėms.

Jaunimo darbuotojo laikysena

Jaunimo darbuotojas žengia pirmą žingsnį – pradeda bendrauti su jaunuoliais gatvėje ar erdvėje, kurioje jaunuoliai yra. Jaunimo darbuotojas domisi jaunuolių pasauliu: jų interesais, problemomis. Jaunimo darbuotojas padeda spręsti jaunuolio problemas. Prireikus nukreipia į organizacijas ar institucijas. Jaunimo darbuotojas nesiima iniciatyvos siūlyti veiklą, bet, esant poreikiui, palaiko jaunuolius realizuojant jų idėjas.

Mobilus darbo su jaunimu sprendžiamos problemos

Sprendžiamos socialinio pobūdžio jaunuolio problemos, laisvalaikio užimtumo problemos. Padedama jaunuoliams išsiaiškinti situacijas ir konfliktus su aplinka, kurioje jie yra.

Taikomos veiklos ir metodai

Gatvės jaunimo darbuotojai siekia užmegzti santykius su atskirais jaunais žmonėmis ar jaunuolių grupėmis jų susibūrimo vietose (žaidimų aikštelėse, gatvėse, kiemuose, parkuose, prekybos centruose, kavinėse ir pan.). Gatvės darbuotojai jauniems žmonėms padeda įgyvendinti savo planus, palaiko sprendžiant įvairius sunkumus, kylančius jų gyvenime, skatina jų asmeninį ir socialinį augimą. Esant poreikiui, jauni žmonės yra nukreipiami ir palydimi į jau egzistuojančias institucijas ar organizacijas.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

Darbo su jaunimu forma teikiama toje erdvėje, kur yra jaunas žmogus, taigi tam tikra prasme paslauga „ateina“ pas jauną žmogų. Jaunimo darbuotojas domisi jauno žmogaus gyvenimu ir padeda spręsti jo problemas.

Rezultatai

- Ugdomos jaunuolių socialinės ir asmeninės kompetencijos.
- Geriau pažįsta save.
- Gauna aktualią informaciją.
- Jaunuoliai yra įgalinami veikti, įgyvendinti savo idėjas ir iniciatyvas bei spręsti savo problemas.

Kokie pavojai dirbant šia forma

Jaunimo darbuotojas gali patirti fizinį ir psichologinį smurtą. Todėl jaunimo darbuotojai turi dirbti bent 2 žmonių komandoje, siekdami užtikrinti savo saugumą gatvėje.

4.3. Mobilus darbas su jaunimu

Principai

Teikiamos atvirojo darbo su jaunimu paslaugos mažiau galimybių turinčiam jaunimui, gyvenančiam kaimo vietovėse ar mažuose miesteliuose, kurie negali pasiekti savivaldybėje esamo jaunimo centro. Paslaugos teikiamos ten, kur jaunimas gyvena. Siekiama išnaudoti esamas jaunimo saviraiškai palankias erdves, užtikrinant jaunų žmonių turiningą laisvalaikį, ugdymą(si) ir socialinę integraciją bei vykdant jaunimo informavimą. Paslaugos teikiamos pagal iš anksto nustatytą tvarkaraštį, kuris yra žinomas jaunimui. Jaunimo darbuotojai tvarkaraščio griežtai laikosi.

Jaunimo darbuotojo laikysena

Jaunimo darbuotojas yra neutralus – neturi stereotipinio mąstymo, išankstinių nuostatų, nepažįsta, nežino, kas yra svarbu bendruomenėse. Jaunimo darbuotojas ne vertina, bet stengiasi suprasti, ir siekia, kad suprastų pats jaunas žmogus. Neteikia receptų, greitų atsakymų, bet iškelia daug klausimų, kurie padeda jaunam žmogui mąstyti, analizuoti save, aplinką, įvykius, santykius. Vykdant mobilų darbą, svarbu ne kiekis, o kokybė. Su kelias jaunuoliais galima dirbti daug giliau ir prasmingiau nei su keliasdešimt jaunuolių. Darbas grindžiamas asmeniniu santykiu ir visišku jaunimo darbuotojo ir jauno žmogaus vienas kitu pasitikėjimu. Jaunimo darbuotojo užduotis – užmegzti santykį su jaunu žmogumi, orientuojantis į jauno žmogaus kasdienybę. Atstovauti jauno žmogaus interesams ir tarpininkauti įvairiose institucijose, skatinti tarpžinybinį bendradarbiavimą tarp įvairių įstaigų ir organizacijų.

Sprendžiamos problemos

Mobilus darbas su jaunimu sprendžia dviejų lygmenų problemas: 1) jauno žmogaus iššūkius ir problemas, su kuriomis jis susiduria. Ši problematika yra identiška atvirojo darbo su jaunimu problematikai; 2) efektyvus viešųjų išlaidų vykdymas. Teikiant mobilias socialines paslaugas jaunimui, užtikrinamas efektyvus lėšų panaudojimas ir socialinė sanglauda mažuose miesteliuose ir kaimo vietovėse.

Taikomos veiklos ir metodai

Jaunuolio gyvenamoje aplinkoje kuriama atvira, neformali ir neįpareigojanti aplinka. Šioje erdvėje jaunuolis gali ateiti, būti su draugais ir bendrauti su bendraamžiais. Šioje erdvėje yra remiamos jaunimo idėjos, veiklų realizacija, iniciatyvos. Jaunimo darbuotojas padeda jaunuoliams *susiorganizuoti* sporto salę, kurioje jie gali leisti laisvalaikį sportuodami. Naudojamas individualus ugdomasis pokalbis įvairiomis temomis, inicijuotas jaunimo ar jaunimo darbuotojo. Tematizuojami grupės santykiai, šių dienų aktualijos ar jaunimo temos. Organizuojamos jaunimo

informavimo veiklos. Dalis jaunimo darbuotojo darbo laiko skiriama darbui su bendruomene ir teigiamam bendruomenės požiūriui į vietos jaunimą kurti.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

Mobilus darbas vykdomas ten, kur kito laisvalaikio užimtumo nėra. Jaunimo dalyvavimas kaimo vietovėse baigiasi, kai geltonas autobusiukas po pamokų moksleivius iš mokyklos išveža į namus. Mažose gyvenvietėse jokios laisvalaikio praleidimo pasiūlos nėra, todėl bet kokia iniciatyva jauniems žmonėms yra įdomi. Tradicinės erdvės kaimo vietovėse jaunimui yra neprieinamos (neleidžiama, nėra kam prižiūrėti), todėl jaunimo darbuotojas yra tarpininkas, kuriuo kaip suaugusiu pasitiki kiti suaugę. Tada jauniems žmonėms leidžiama būti ir veikti prižiūrimiems šio specialisto. Kitos priežastys, kodėl mobilus darbas yra patrauklus jaunam žmogui, yra identiškas atvirajam darbui su jaunimu.

Rezultatai

Laisvalaikio užimtumas jaunimo aplinkoje, kurio kitais atvejais nebūtų. Vykdomas darbas su jaunimu, siekiant, kad jauni žmonės taptų sąmoningi, savarankiški, atsakingi už savo ir kitų žmonių gerovę, keliama jaunuolių savivertė. Jaunuoliams padedama atrasti savo talentus ir stipriąsias puses. Dirbama su socialinę atskirtį patiriančiais, iš švietimo sistemos iškritusiais, problematišku elgesiu pasižyminčiais jaunais asmenimis ir jų grupėmis. Tai yra itin svarbi pergalė, nes šių jaunų žmonių kitos įstaigos nepasiekia dėl ekonominio neefektyvumo – organizuoti veiklas / paslaugas dėl mažo žmonių skaičiaus paprasčiausiai neapsimoka.

Galimi pavojai

Ilgiau užtrunka sukurti gilų ir artimą santykį su jaunu žmogumi, nes veiklos yra epizodinės, kartą ar du kartus per mėnesį. Mobilaus darbo su jaunimu rezultatai pastebimi po ilgesnio laiko dėl veiklų epizodiškumo.

4.4. Neformalusis ugdymas

Principai

Neformaliajame ugdyme vadovaujamosi 7 metodologiniais principais, aprašytais Neformaliojo ugdymo koncepcijos projekte. Esminis principas, kuriuo neformalusis ugdymas skiriasi nuo kitų darbo su jaunimu formų – į grupės procesą orientuotas ugdymas. Neformaliajame ugdyme ugdomasis procesas organizuojamas per užduotis ir darbą grupėje. Ugdomajame procese naudojamas patirtinis mokymasis. Taikant metodus sukuriamos patirtys, kurios yra analizuojamos pasitelkiant refleksiją. Taip pat aptariamos jaunuolių kasdieninės patirtys, iš kurių mokomasi.

Jaunimo darbuotojo laikysena

Jaunimo darbuotojas *iššūkiauja* su jaunais žmonėmis. Ugdomąjį procesą organizuoja taip, kad užduotys ir veiklos būtų sudėtingesnės, bet įveikiamos, kad jaunas žmogus noriai imtųsi

įgyvendinti veiklas. Jaunimo darbuotojas vadovaujasi dalyvaujančia ir konsultuojančia laikysena. Įgyvendina veiklas drauge su jaunais žmonėmis ir imasi intervencijų ar konsultuoja, kai to jaunuoliams reikia. Jaunuolio ir jaunimo darbuotojo santykis yra lygiavertis santykis.

Sprendžiamos problemos ir rezultatai

Neformalusis ugdymas padeda spręsti jaunuolio asmenines problemas, padedama jam socializuotis, atrasti save. Jaunuolis yra įgalinamas savarankiškai veikti ir jas spręsti. Jaunas žmogus įgyja pasitikėjimo savimi, socialinių, asmeninių, profesinių ir edukacinių kompetencijų. Ši forma gali būti taikoma lyderiams ugdyti. Neformalus ugdymas jaunuoliui padeda atsikratyti nepagrįstų autoritetų ir išlaisvėti iš visuomenės primetamų normų.

Taikomos veiklos ir metodai

Darbas grupėse, grupinės užduotys, simuliacinės užduotys, patyrimo pedagogika, iššūkių pedagogika, diskusijos, individualios užduotys. Organizuojamos veiklos, įgyvendinami projektai ir renginiai.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

Jaunas žmogus gali pamatyti save ir draugus kitokioje aplinkoje, kurti ir išgyventi visavertį santykį. Jaunas žmogus motyvuojamas spręsti iššūkius, įgyvendinti savo idėjas. Jauną žmogų traukia visavertis ir lygiavertiškas santykis su jaunimo darbuotoju.

Kokie pavojai dirbant šia forma

Ši darbo su jaunimu metodika gali netikti jaunuoliams, su kuriais dirbama atvirojo darbo su jaunimu forma: sudėtingo elgesio, turintiems socialinių problemų ir kt. Su šiais jaunuoliais dažnai reikia apytiksliai metus padirbėti naudojant atvirojo darbo su jaunimu metodiką, juos prisijaukinti, tada jau galima dirbti neformaliojo ugdymo principais.

4.5. Patyrimo pedagogika

Principai

„Patyrimo pedagogika dažnai suprantama kaip formalaus jaunimo ugdymo alternatyva ir papildymas. Savo esme patyrimo pedagogika siejama su neformaliu jaunimo ugdymu. Tik ten įmanomas kūrybingas asmenybės ugdymas. Šiam tikslui pasiekti K. Hahnas įvardija kelias būtinas priemones:

- patyrimo visuma, t. y. širdis, rankos ir protas turi sąveikauti visos užduoties metu;
- patyrimo situacijos turi turėti pradžią ir pabaigą, konkretų laiką;
- kiekvieno grupės nario naujų situacijų atvirą interpretavimą privalo lydėti pedagogas.<...>

Patyrimo pedagogika yra į veiksmą orientuota metodika, siekianti per konkretų mokymosi procesą mesti jauniems žmonėms **psichinį, fizinį ir socialinį iššūkį**, kuris lems asmenybės raidą ir padės atsakingai planuoti savo gyvenimą.⁴⁴

Jaunimo darbuotojo vaidmuo / laikysena

Jaunimo darbuotojas meta jauniems žmonėms iššūkį, užtikrina saugumą ir moderuoja patirties refleksiją. Taip pat jaunimo darbuotojas gali provokuoti, leisti jauniems žmonėms patiems pasirinkti iššūkio sudėtingumą ir kt.

Sprendžiamos problemos ir tikėtini rezultatai

Patyrimo pedagogika tinkama įvairioms tikslo grupėms, teisingai parinkus iššūkį. Patyrimo pedagogika itin patraukli delinkventiniu elgesiu pasižyminčioms tikslo grupėms, kurios nori laužyti normas, išbandyti savo ir kitų galimybių ribas. Būtent šią galimybę suteikia sudėtingos patyrimo užduotys, kai jauni žmonės patenka į situacijas, kuriose nieko kito nelieka, tik bendradarbiauti su kitais, kad situacija būtų išspręsta. Patyrimo pedagogikai padedant sprendžiamos bendravimo ir bendradarbiavimo grupėje problemos, didinamas atsakomybės už save ir kitus jausmas. Įgyti gebėjimai perkeliama į kitas gyvenimo sritis ir turi pozityvų poveikį jauno žmogaus ir jį supančios bendruomenės sugyvenimui.

Veiklos

Žygiai, laipiojimas medžiais, virvėmis, leidimasis nuo uolų, kopimas į kalnus, plaukimas upėmis ir kitos veiklos, dažnai vykdomos gamtoje.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

„Užduoties įveikimas, pavyzdžiui, nusileidimas virve nuo staus skardžio, įkopimas į kalną, persikėlimas per upę ir pan., suteikia pasitenkinimą, pasididžiavimą savimi: „aš tai galiu, aš tai padariau“, kuris prisideda prie asmeninės vertės padidėjimo. Ypač šis jausmas yra svarbus, jei man nesiseka kitose srityse. Vadinasi, suteikiama galimybė išgyventi sėkmę ir šis malonus jausmas perkeliama į kasdienį gyvenimą.“⁴⁵

Galimi pavojai

Neoptimalūs iššūkiai – kai grupei duodama arba per lengva, arba per sunki užduotis. Pirmuoju atveju jauni žmonės nėra sudominami ir motyvuojami, antruoju gali būti sudėtinga užtikrinti **fizinį ir psichologinį jaunų žmonių saugumą**, nepaisant to, kad jaunam žmogui veikla gali pasirodyti itin patraukli. Neužtikrinus fizinio jaunų žmonių saugumo, jaunimo darbuotojui gali grėsti baudžiamoji atsakomybė, todėl itin didelis dėmesys turi būti skiriamas saugumui.

4.6. Kultūrinis darbas su jaunu

⁴⁴Aida Zlataravičienė ir kt. *Patyrimo pedagogika ir jos taikymas: praktinis vadovas jaunimo darbuotojams*, 2008. Prieiga internete <<http://www.ltpljaunimas.lt/system/files/Patyrimas.pdf>> [žiūrėta 2015 09 30]

⁴⁵Zlataravičienė ir kt.

Principai

Ši darbo su jaunimu forma atsiranda iš tradicinių popamokinių, būrelinių veiklų, kurios buvo vykdomos sovietmečiu. Šios formos pradėjo keistis, perimant neformaliojo ugdymo, darbo su jaunimu principus iš Europos ir kitų darbo su jaunimu formų. Šią darbo formą taiko dažnas jaunimo centras, atviroji erdvė. Vienas iš pagrindinių jaunuolio poreikių yra kokybiškas laisvalaikio užimtumas, savirealizacija ir buvimas su draugais / bendraamžiais. Todėl kūrybinės, meninės ir kultūrinės veiklos (šokiai, savirealizacija šokant, dainuojant, vadinant ir kita) jaunuoliams yra labai patrauklu. Vystantis jaunimo kultūrai atsirado naujų meno rūšių: gatvės šokiai, grafitis, hip-hop ar elektroninė muzika.

Jaunimo darbuotojo laikysena

Padėti jaunuoliams atrasti jiems įdomias kultūrinės veiklos formas, juos sudominti ir palydėti realizuojant savo idėjas. Kartais jaunimo darbuotojas turi sukurti iššūkį, kad paskatintų kūrybinius ar darbo grupėje procesus.

Sprendžiamos problemos ir rezultatas

Jaunuolio laisvalaikio užimtumas, savirealizacija ir socializacija. Taip pat padedama jaunuoliui tobulinti meninius įgūdžius. Jaunuoliai atranda savo talentus ir lygiagrečiai kuria socialinius ryšius.

Taikomos veiklos ir metodai

Kinas, šokis, muzika, teatras, laisvalaikio praleidimas, renginiai ir diskotekos ir kt.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

Erdvė pasireikšti, sutikti panašius interesus turinčius bendraamžius, su jais susidraugauti.

Kokie pavojai dirbant šia forma

Taikant šią darbo su jaunimu formą natūraliai susikuria santykis tarp jauno žmogaus ir jaunimo darbuotojo. Palaikant lygiavertį santykį, tiesiogiai bendraujant, jauni žmonės pradeda atsiverti, todėl jaunimo darbuotojui gali tekti prisidėti prie jaunuolio problemų sprendimo. Ši darbo forma nebūtinai tinka atvirojo darbo su jaunimu tikslo grupei, daug lengviau sudominti ir dirbti su aktyviais ir lyderiauti linkusiais jaunuoliais. Dirbant šia forma kyla pavojus, kad veiklos gali tapti jaunimo darbuotojo savirealizacija.

4.7. Tarpkultūrinis darbas su jaunimu

Principai

Darbo formos tikslas – dirbti su etnine įvairove ir ugdyti jaunų žmonių įvairovės suvokimą, sugyvenimui su kitu ir kitokiu reikalingas vertybes. Tarpkultūrinis darbas su jaunimu svarbus kuriant tarpkultūrinę visuomenę bei padedant sau ir jaunimui, su kuriuo dirbama, ryžtingiau priimti tikrovės iššūkius. Tarpkultūrinis darbas su jaunimu yra glaudžiai susijęs (gali būti vartojamas

sinonimiškai su tarpkultūriniu mokymusi, kuris yra „mokymasis, kaip priimti kitus, kurie labai skiriasi nuo mūsų. Tai mokymasis apie mus pačius. Tai mokymasis apie mūsų draugus, kaip mes dirbame kartu, kurdami teisingą bendruomenę. Tai yra apie tai, kaip bendruomenės gali susijungti tam, kad propaguotų lygybę, solidarumą ir galimybes visiems. Tai apie pagarbos puoselėjimą ir orumo tarp kultūrų skatinimą, ypač būnant mažuma, kitiems esant dauguma.“⁴⁶

Jaunimo darbuotojo vaidmuo / laikysena

Jaunimo darbuotojas turi sukurti saugią aplinką, kurioje jauni žmonės jaustųsi patogiai ir nesidrovėtų vieni su kitais dalytis išgyvenimais ir emocijomis, būti atviri. Kadangi tarpkultūrinis darbas su jaunimu dažniausiai yra darbas su vertybėmis ir emocijomis, būtina, kad jaunimo darbuotojo vertybinis kompasas būtų artimas temoms, kuriomis dirbama. Priešingu atveju gali nebūti pasiekta norimų rezultatų, pvz.: kalbama apie toleranciją, o pačiam jaunimo darbuotojui jos gerokai trūksta.

Sprendžiamos problemos

Diskriminacijos, tolerancijos trūkumo, išankstinių nuostatų ir stereotipų. Taip pat tarpkultūrinis darbas su jaunimu turėtų spręsti šiuo metu aštrėjančią imigrantų problemą, kai jaunimo darbuotojas turės ne tik prisidėti prie darnaus bendruomenių sugyvenimo, bet ir integruoti iš stipriai kitokių socialinių ir kultūrinių kontekstų atvykusius asmenis, neleisti tarpti neigiamiems nusistatymams, remti pozityvią sąveiką tarp kultūrų.

Veiklos

Diskusijos, simuliacijos, filmų peržiūra, situacijų analizė, problemų sprendimas, individualios užduotys. Taip pat prie tarpkultūrinio darbo su jaunimu aktyviai prisideda jaunimo mainai, kurių metu nutinka tikras kultūrų susidūrimas.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

Neretai tarpkultūrinis darbas su jaunimu vykdomas tarpkultūrinėse grupėse, taigi susipažįstama su jaunais žmonėmis iš kitų šalių ir kitų kultūrų. Per interaktyvius metodus ir drauge gyvenant ir veikiant, pažįstama kitų šalių kasdienybė, papročiai ir kt. Veiklos patraukios tuo, kad yra paremtos tikromis patirtimis, o ne mokymusi apie šalis ir jų žmones iš knygų ar lankstinukų. Įprastai tarp jaunų žmonių užmezgamos draugystės, taip didėja supratimas, kad nepriklausomai nuo kultūros visi žmonės yra panašūs. Ne ką mažiau patraukli yra ir galimybė vyksti į jaunimo mainus, visgi pastaroji, kintant jaunų žmonių keliavimo įpročiams, tampa vis mažiau aktuali.

Rezultatai

Skirtingų etninių / kultūrinių grupių jaunimas užsiima bendra veikla, geriau vieni kitus pažįsta ir vieni kitus praturtina vieni iš kitų mokydamiesi. Ilgalaikeje perspektyvoje tarpkultūrinis

⁴⁶Europos Komisija „Tarpkultūrinis mokymasis. T-kit Nr. 4“, 2004. Prieiga internete <<http://www.jrd.lt/uploads/dokumentai/T-kit-004.pdf>> [žiūrėta 2015 10 04]

darbas su jaunimu prisideda prie tolerantiškos visuomenės kūrimo, diskriminacinių ir radikalių nuotaikų bendruomenėje mažinimo.

Galimi pavojai

Tėvų ar artimųjų priešinimasis, siejant tolerancijos ugdymą su jų įsivaizduojamais demonais.

4.8. Projektinis darbas su jaunimu

Principai

Projektinis darbas su jaunimu reiškia, kad jaunimo darbuotojas padeda jauniems žmonėms išsigryninti savo turimas idėjas ir per projekto (turinčio ribotą laiką ir išteklius) laiką tas idėjas įgyvendinti. Projektinės veiklos nėra tęstinės, kiekvienam projektui gali būti buriama nauja jaunų žmonių grupė. Projektiniu darbu su jaunimu dažnai laikomi *Erasmus+* programos remiami jaunimo mainai.

Jaunimo darbuotojo laikysena

Jaunimo darbuotojas grupę konsultuoja, remia grupės idėjas, užduoda klausimus, tačiau pagrindinių veiklų nevykdo – atsitraukia.

Sprendžiamos problemos

Priklauso nuo jaunų žmonių iškeltos problemos, kurią norima išspręsti. Projektinis darbas su jaunimu taip pat prisideda prie jaunų žmonių įgalinimo, organizacinių gebėjimų tobulinimo, darbo grupėje, tikslo siekimo ir kitų kompetencijų ugdymo.

Veiklos

Priklauso nuo jaunimo grupės interesų, neretai yra įgyvendinamos jaunimo mainų formate, kai nagrinėjama rūpima tema, taikomi neformaliojo ugdymo ir tarpkultūrinio ugdymo principai bei metodai: mokymasis iš patirties, darbas tarptautinėse grupėse, diskusijos, simuliacijos, vaidmenų žaidimai, kūrybiškumo reikalaujančios užduotys, individualios užduotys ir kt.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

Tuo, kad galima įgyvendinti savo sugalvotas idėjas, tada yra didelė motyvacija veikti. Taip pat atsakomybės perdavimas, kurios neretai stokojama šeimoje ar švietimo institucijose. Gana greitai matomi rezultatai taip pat prisideda prie veiklos patrauklumo.

Kokie rezultatai

Didėjanti darbo su jaunimu veiklų ir temų įvairovė, atliepiamos aktualios temos, jauni žmonės tampa savarankiškesni, ugdomas iniciatyvumas, lyderystė.

Galimi pavojai

Jaunimo darbuotojo interesų ir idėjų realizacija, pasitelkiant projektus, kai jaunimo grupė vaidina epizodinį vaidmenį, tampa dalyviais, o ne patys organizuoja veiklas, taigi projektinis darbas su jaunimu praranda didžiulę dalį ugdomojo aspekto, kada mokomasi iš patirties.

Projektinis darbas su jaunimu nėra tinkamas visoms tikslinėms grupėms, dažniau gali būti taikomas lyderiams ugdyti, rečiau juo pavyks sudominti motyvacijos stokojantį, neseniai į veiklas įsitraukusį jauną žmogų, kuris dar nebūtinai yra subrandinęs idėją, kurią norėtų įgyvendinti.

4.9. Ugdymas per darbą

Principai

Ugdymas per darbą, dar gali būti vadinamas pameistryste, dažnai vykdomas su socialinę atskirtį patiriančiais jaunais asmenimis, kai mokomasi amato, reikalaujančio fizinio darbo.

Ugdymo per darbą metu gali būti atliepiamos temos: buvimas grupėje, bendradarbiavimas, finansinis raštingumas (supratimas, iš kur atsiranda daiktai ir pinigai, darbo vertės suvokimas),

Jaunimo darbuotojo laikysena

Jaunimo darbuotojas tarpininkauja tarp meistro, kuris moko, kaip atlikti darbus, ir jaunų žmonių, kurie vėliau šiuos darbus atlieka.

Sprendžiamos problemos

Jaunų žmonių nedarbas, mažas įsitraukimas, menka motyvacija mokytis, imtis naujų veiklų.

Veiklos

Sienų dažymas, senų pastatų tvarkymas, aplinkos tvarkymas, baldų gamyba, dviračių taisymas, automobilių taisymas.

Kuo patraukli jaunimui

Veikla patraukli jaunimui iš pažeidžiamų grupių, nes aktyviau dalyvaujama, kai reikia daryti rankomis, įsitraukti fiziškai, matomas darbo rezultatas ir tiesioginis pritaikymas.

Rezultatai

Padidėjusios jaunų žmonių galimybės įsidarbinti, integruotis į darbo rinką.

Galimi pavojai

Neteisingai, ne pagal jaunų žmonių galimybes ar interesus parinktos veiklos.

Netinkamas meistro požiūris į jaunimą ar darbą su jaunimu.

Jaunimo darbuotojo nesugebėjimas tarpininkauti.

4.10. Darbas su jaunimu per sportą

Principai

Darbas su jaunimu per sportą apima sporto veiklas, kuriose nebūtinai siekiama aukštų rezultatų ar dalyvavimo varžybose ar rungtynėse. Darbas su jaunimu per sportą įgyvendinamas

remiantis savanorystės ir aktyvaus dalyvavimo principais, jauni žmonės buriasi pagal interesus ir pomėgius.

Jaunimo darbuotojo laikysena

Remti kylančias iniciatyvas, atliepti aktualias temas, tematizuoti sveiką gyvenimą ir pasirinkimus.

Sprendžiamos problemos

Prasmingo laisvalaikio praleidimo, žalingų įpročių, sveikos gyvenimo pasirinkimo.

Veiklos

Tam tikros sporto šakos praktikavimas, sporto švenčių, draugiškų varžybų organizavimas, pristatymai, susitikimai su sportininkais, diskusijos.

Kuo patraukli jaunam žmogui

Dėl laisvės rinktis, dėl savo kūno tobulinimo (grožio kultas), dėl galimybės susitikti su bendraamžiais ir aktyviai įsitraukti į veiklą organizavimą. Ši forma patraukli įvairioms tikslų grupėms, nes veikla renkama pagal interesą. Taip pat turi daug potencialo pritraukti jėgos kultūrą palaikančius jaunos žmones, su kuriais vėliau galima plėsti temas, kuriomis dirbama.

Tikėtini rezultatai

Daugiau jaunų žmonių renkasi sveikesnį gyvenimo būdą, tobulina organizacinius gebėjimus, iniciatyvumą.

Galimi pavojai

Pernelyg didelis įsitraukimas gali virsti kūno kultu, kuris nebeskatina sveikos gyvenimo, pastūmėja į kenksmingų medžiagų vartojimą arba maitinimosi sutrikimus, traumų ignoravimą.

4.11. Ugdymas per savanorystę

Principai

Savanorystė – įvairaus amžiaus žmonių, kurie laisva valia skiria savo laiką, žinias, patirtį ir energiją visuomenės naudai, atliekama veikla, už kurią nėra gaunamas piniginis atlygis. Savanoriška veikla gali būti nedidelė, pavyzdžiui, pagalba vienos dienos trukmės renginyje arba didesnės apimties, kai tam skiriama keletas valandų savo laisvalaikio kas savaitę ar net kasdien. Darbas su jaunimu savanorystės kontekste, be abejo, paremtas savanorystės principu, aktyviu jaunų žmonių įsitraukimu, mokymusi iš patirties ir praktinių įgūdžių bei kompetencijų tobulinimu.

Jaunimo darbuotojo vaidmuo

Jaunimo darbuotojui gali tekti keli skirtingi vaidmenys. Visus šiuos vaidmenis turi atlikti skirtingi asmenys:

Koordinatorius – atsakingas už komunikaciją su priimančia organizacija, praktinius savanorystės ir savanorio gyvenimo aspektus.

Vadovas (su užduotimis susijęs asmuo) – atsakingas už savanorystės metu įgyvendinamas veiklas, jų planą ir kt. Padeda jaunam žmogui atlikti nusimatytas užduotis, dalijasi patirtimi.

Mentorius – atsakingas už jauno žmogaus mokymąsi savanorystės metu: padeda išsikelti mokymosi tikslus, reflektuoti įgyvendintas veiklas, įsivardyti išmokimus.

Sprendžiamos problemos ir tikėtini rezultatai

Jaunas žmogus tobulina kompetencijas, gali išbandyti kelias skirtingas sritis prieš pasirinkdamas darbinę veiklą, taigi mažėja tikimybė, kad ateityje neteisingai pasirinks darbinės veiklos kryptį. Taip pat susikuria bendraminčių ratą, įgyja patirties, užmezga naudingus ryšius, praplečia pasaulėžiūrą. Geras sprendimas mažiau galimybių turintiems žmonėms susikurti kompetencijas, įgyti įgūdžių, kartais savanorystė gali būti ir socialinė integracija.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

Jaunimui, neturinčiam darbo patirties, savanorystė gali būti gera alternatyva kompetencijoms tobulinti, prieinama ir naudinga terpė asmenybei ugdyti(is). Patraukli yra ir veiklų įvairovė bei pasirinkimo laisvė.

Galimi pavojai

Savanorį priimančios organizacijos nežinojimas, ką su savanoriu daryti, prasmingų užduočių, kurių metu jaunas žmogus galėtų mokytis, trūkumas.

4.12. Informacinis darbas su jaunimu

Principai

Pagrindinis informacinio darbo su jaunimu principas – informacijos suteikimas ir skatinimas savarankiškai apsispręsti, o ne sprendimų siūlymas ar problemų analizė.

Jaunimo darbuotojo laikysena

Neutrali – suteikti jaunam žmogui informaciją, nukreipti į reikalingas organizacijas ar institucijas. Jaunimo darbuotojas nekuria santykio, nesiekia asmeninio ir / ar socialinio jauno žmogaus tobulėjimo.

Sprendžiamos problemos

Didžiulio informacijos kiekio, kritinio egzistuojančios informacijos vertinimo, atsirinkimo, objektyviai ir pakankamai informuotų sprendimų priėmimo.

Veiklos

Individualus pokalbis arba online konsultacijos.

Kuo patrauklu jaunam žmogui

Greitai gaunama tuo metu dominanti informacija, iš dalies sprendžiama informacijos patikimumo ir objektyvumo problema.

Galimi pavojai

Klaidingai informuotas jaunas žmogus – todėl reikalingas didžiulis jaunimo darbuotojo pasiruošimas ir daugelio temų išmanymas. Jaunimo darbuotojo nuomonės primetimas – gali nutikti nejučia, todėl jaunimo darbuotojas privalo būti itin budrus ir laikytis neutralumo pozicijos.

4.13. Socialinis ir prevencinis darbas su jaunimu

Darbas su jaunimu Lietuvoje įgyvendinamas kaip socialinės politikos dalis. Todėl skirtingos darbo su jaunimu formos turi ir prevencinių, ir socialinių funkcijų. Pavyzdžiui: atvirasis darbas su jaunimu, gatvės darbas su jaunimu, mobilus darbas su jaunimu. Šių formų neišskiriame, nes nėra jaunimo centrų ir atvirųjų erdvių, kurios tiesiogiai dirbtų šiose srityse. Vaikų dienos centrai vykdo socialinį darbą su jaunimu, kai vaikai pasiekia paauglio amžių, dažniausiai tai yra daroma taikant atvirojo darbo su jaunimu principus. Siekiant, kad jaunimo centrai vykdytų socialinio darbo ir prevencinio darbo su jaunimu funkcijas, tam reikia specialiai rengti jaunimo darbuotojus: investuoti į mokymų programas, metodinius leidinius ir kt.

5. Darbo su jaunimu kokybė

2008-aisiais H. Hennes ir H. Otten rašė: „Kokybės klausimas nėra naujas Europos darbe su jaunimu ir jaunimo darbuotojų mokymuose bei neformaliajame ugdyme: kokybės standartai ir kriterijai plačiai diskutuojami ir taikomi praktikoje daug metų, nors dažnai ir nėra tiksliai įvardijami „kokybe“. Jie įprastai yra finansavimo kriterijai, ypač Europos jaunimo programose ir Europos Tarybos, Europos Komisijos ir kt. finansuojamuose programose. Vis dėlto kol kas nėra įvardyta, kas darbe su jaunimu yra laikoma kokybe ir kaip ją galima matuoti“. Kokybė įprastai apibrėžiama per tai, kaip gerai kažkas atlieka savo funkciją – koku lygiu rezultatai atitinka (arba pranoksta) išsikeltus tikslus. **Tad darbo su jaunimu kokybė pirmiausia yra siejama su pagrindiniu darbo su jaunimu tikslu – kaip gerai jis prisideda prie asmeninio ir socialinio jauno žmogaus tobulėjimo.**

Antras būdas kalbėti apie kokybę – išskirti kriterijus, pagal kuriuos yra vertinama procesų ar įgyvendinimo kokybė. Darbe su jaunimu tai turėtų būti pagrindiniai darbo su jaunimu principai, kurie ir apibūdina, kaip darbas su jaunimu turi veikti, kad pasiektų gerus rezultatus. Kuo geriau atitinkami pagrindiniai darbo su jaunimu principai, tuo geriau yra prisidedama prie asmeninio ir socialinio jauno žmogaus tobulėjimo. Svarbu pažymėti ir tai, kad rezultatai priklauso ir nuo pradinių sąlygų bei procesų irgi metodų, kurie vyksta arba yra taikomi tam, kad būtų pasiekti išsikelti tikslai. Apibendrinant darytina išvada, kad darbo su jaunimu kokybę galima apibrėžti ir vertinti pagal tai, koku lygiu yra atsakyta į šias sąlygas:

- **Išankstinės sąlygos**

- o Tiksmai.
- o Biudžetas.
- o Etikos kodeksas.
- o Organizacija.
- o Jaunimo darbuotojo kompetencijos.
- o Darbotvarkė (rutina).
- o Patalpos ir įranga.
- **Darbo procesai / metodai**
 - o Per procesus išsikeliama tikslai.
 - o Metodai, taikomi jaunų žmonių poreikių išsiaiškinimui.
 - o Procesai, skirti struktūruotam dialogui su jaunais žmonėmis.
 - o Dokumentavimas ir rezultatų matomumas.
 - o Į(si)vertinimo metodai.
 - o Pokyčių valdymas.
- **Rezultatai**
 - o **Kiekybiniai**
 - Dalyvių skaičius.
 - Lyčių balansas.
 - Užsiėmimų valandos.
 - Renginių, suorganizuotų jaunų žmonių, skaičius.
 - o **Kokybiniai**
 - Pozityvūs išgyvenimai.
 - Pasikeitę požiūris.
 - Patobulintos minkštosios kompetencijos.
 - Patobulinti įgūdžiai.
 - Gautos žinios.⁴⁷

Kadangi darbas su jaunimu Lietuvoje nėra tapatus darbui su jaunimu Europos lygmeniu, verta išsamiau panagrinėti Lietuvoje egzistuojantį kokybiško darbo su jaunimu suvokimą. Kaip pataria H. Hennes ir H. Otten, kokybės kriterijų galima ieškoti finansavimo kriterijuose.

5.1. Darbo su jaunimu kokybė dokumentuose

Atsižvelgiant į tai, kad darbas su jaunimu gana ilgą laiką Lietuvoje nebuvo plėtojamas, o pagrindinis dėmesys skirtas jaunimo veikloms, darbo su jaunimu kokybės kriterijų būtų galima ieškoti nebent atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių finansavimo kriterijuose:

⁴⁷http://ec.europa.eu/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf

„9.1. suteikti saugaus laisvalaikio leidimo ir prasmingos ugdymo(-si) veiklos galimybių jauniems žmonėms, sunkiai randantiems ir (ar) nerandantiems savirealizacijos erdvės“ – **saugi aplinka;**

„9.2. sudaryti ilgalaikio jaunimo užimtumo sąlygas“ – **tęstinumas;**

„9.3. būti pagrįstos jaunimo poreikiais ir orientuotos į jų interesus bei suteikti galimybių jauniems žmonėms patiems siūlyti veiklas“ – **jaunimo poreikių ir interesų atliepimas;**

„9.4. pagal poreikį sudaryti galimybes jaunimą konsultuoti, informuoti, tarpininkauti ir nukreipti pas kitus specialistus, teikiančius paslaugas jaunimui“ – **veiklų pobūdis;**

„9.5. sudaryti galimybes į veiklas įsitraukti atskirtį savo socialinėje aplinkoje patiriantiems jauniems žmonėms ir skatinti socialinių jaunimo grupių integraciją“ – **atskirties grupių įtraukimas;**

„10.1. vykdytojai yra kvalifikuoti: įgiję socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo, pedagogo arba edukologo, psichologo profesinę kvalifikaciją, sertifikuoti departamento su jaunimu dirbančių darbuotojų sertifikavimo sistemoje“ – **jaunimo darbuotojo kompetencijos;**

„10.2. vykdytojai yra dalyvavę departamento ar kitų įstaigų ar organizacijų organizuojuose tiksliniuose mokymuose, seminaruose, pažintiniuose vizituose, konsultacijose ar kituose renginiuose, skirtuose atvirą darbą su jaunimu vykdančioms asmenims“ – **jaunimo darbuotojo kompetencijos;**

„10.3. teikėjai pritraukia atskirtį savo socialinėje aplinkoje patiriančių jaunų žmonių“ – **atskirties grupių įtraukimas;**

„10.4. vykdytojai į veiklas įtraukia niekur nedirbančių, nesimokančių, mokymuose nedalyvaujančių jaunų žmonių“ – **atskirties grupių įtraukimas;**

„10.5. įgyvendinimo metu bus vykdomos nuoseklaus planavimo ir įsivertinimo veiklos, prisidedančios prie geresnio programos įgyvendinimo“ – **taikomi veiklų įsivertinimo metodai.**⁴⁸

2014-aisiais Jaunimo reikalų departamentas taip pat yra paskelbęs ir Rekomendacijas atvirųjų jaunimo centrų veiklos kokybės užtikrinimui. Šiose Rekomendacijose kokybę siūloma į(si)vertinti pagal šiuos kriterijus arba standartus:

- Centro veiklos planavimas;
- Centro žmogiškųjų išteklių valdymas;
- Centro darbo organizavimas;
- Centro vieta ir patalpos;

⁴⁸Remtasi: Atvirųjų jaunimo centrų veiklos programų finansavimo 2015 metais konkurso nuostatai, Atvirųjų jaunimo erdvių veiklos programų finansavimo 2015 metais konkurso nuostatai <http://www.jrd.lt/uploads/2015%20finansavimo%20konkursai/JC/Atviruju%20jaunimo%20centru%20veiklos%20programu%20finansavimo%202015%20metais%20konkurso%20nuostatai.pdf> ir <http://www.jrd.lt/uploads/2015%20finansavimo%20konkursai/AJE/Atviruju%20jaunimo%20erdviu%20veiklos%20programu%20finansavimo%202015%20metais%20konkurso%20nuostatai.pdf>

- Centro finansiniai ištekliai;
- Centro bendradarbiavimas.⁴⁹

JRD rekomendacijose pateikiami kriterijai taikomi tik atvirojo darbo su jaunimu formai, tuo tarpu kitos darbo su jaunimu formos ir jų kokybė vis dar lieka nežinomybėje, o tiksliau – nujautime, asmeniniame jaunimo darbuotojo vertybiniame kompose. Siekiant suprasti, kas Lietuvoje yra vadinama darbo su jaunimu kokybe, apie kokybę teirautasi darbo su jaunimu ekspertų bei politikos formuotojų, kurių mintys pristatomos toliau.

5.2. Ekspertai apie kokybę

Darbo su jaunimu ekspertų klausta apie darbo su jaunimu kokybę, kokybės kriterijų kilmę, kokybės užtikrinimo priemones. Ekspertų atsakymai nenustebino, veikiau patvirtino literatūroje įvardytus kriterijus ir rodiklius. Darbas su jaunimu yra kokybiškas, kai:

- Aiškūs tikslai, veikla, priemonės.
- Tinkama aplinka ir sąlygos:
 - Jaunimui pritaikytos erdvės.
- Pasiekiami nusimatyti tikslai.
- Atliepiami tikslinės grupės poreikiai.
- Padaromas poveikis jaunam žmogui:
 - jaunas žmogus išlaisvėja;
 - jaunas žmogus imasi iniciatyvos;
 - jaunas žmogus išeina iš jaunimo centro.
- Taikomi tinkami metodai ir priemonės:
 - jaunas žmogus supranta, kaip ir kodėl vykdomas darbas su jaunimu;
 - reflektyvus mokymasis;
 - aktyviu jaunų žmonių dalyvavimu grįstos veiklos;
 - taikomos inovacijos.
- Jaunimo darbuotojo kompetencijos:
 - pozityvus požiūris į jauną žmogų;
 - gebėjimas kurti pasitikėjimu grįstą santykį;
 - siekis nuolat tobulinti kompetencijas.
- Bendradarbiaujama su kitomis įstaigomis / organizacijomis / veikėjais.
- Veikla yra periodiškai įsivertinama:
 - atitinkami tarptautiniai ir nacionaliniai standartai;

⁴⁹http://www.jrd.lt/uploads/2014%20JC%20ir%20AJE/REKOMENDACIJOS_JC_%20KOKYBEI.pdf

- organizuojant ir įgyvendinant darbą su jaunimu yra dovaujama kokybės standartų sistema.

Apklausti ekspertai darbo su jaunimu kokybės kriterijus siejo su pagrindiniais darbo su jaunimu principais, kildino iš dokumentų (Jaunimo darbuotojo veiklos aprašas, Rekomendacijos atvirųjų jaunimo centrų veiklos kokybės užtikrinimui, Atvirųjų jaunimo centrų veiklos aprašas, Jaunimo politikos pagrindų įstatymas), savo darbo patirties, konsultacijų su kolegomis. Iš ekspertų pamąstymų darbo su jaunimu kokybės tema ryškėjo, kad yra tvirtas supratimas, koks darbas su jaunimu yra kokybiškas ir koks – ne.

5.3. Siūlomi darbo su jaunimu kokybės kriterijai

Pagrindinis kokybę fiksuojantis įrankis ir elementas yra konkrečių atvirojo darbo su jaunimu institucijų (jaunimo centrų ir erdvių) koncepcijos ir bendros veiklos vertinimo ataskaitos, daromos remiantis nusistatytais kokybiniais kriterijais. Visgi egzistuoja daug kokybinių darbo su jaunimu aspektų, kuriuos yra sudėtinga pamatuoti ir įvertinti. Tai, darbo su jaunimu ekspertų teigimu, gali palengvinti periodišką refleksiją su jaunais žmonėmis ir kitais jaunimo darbuotojais. Analizės autorius siūlo darbo su jaunimu kokybę įsivertinti remiantis šiais kriterijais:

- **Išankstinės sąlygos**
 - Aiškūs ilgalaikiai ir trumpalaikiai tikslai.
 - Pakankamas biudžetas, reikalingas užtikrinti nenutrūkstamoms veikloms ir darbuotojų darbo užmokesčiui.
 - Etikos kodeksas – jaunimo darbuotojas supranta savo vaidmenį, tinkamą laikyseną ir ją vadovaujasi.
 - Organizacija – tinkamai valdoma, egzistuoja funkcijų pasidalijimas, kai visi organizacijos nariai žino, ką daro ir kodėl.
 - Jaunimo darbuotojo kompetencijos – atitinka jaunimo darbuotojo kompetencijų aprašą, yra nuolat palaikomos, atnaujinamos, tobulinamos.
 - Darbotvarkė – viešai skelbiami veiklų tvarkaraščiai, kurie turėtų būti pastovūs;
 - Patalpos ir įranga – pritaikyti jaunimo poreikiams ir pakankami vykdomoms veikloms įgyvendinti.
- **Darbo procesai / metodai**
 - Darbo tikslai nustatomi su jaunais žmonėmis, atsižvelgiant į konkrečios jaunimo grupės ar individų poreikius, aktualias temas.
 - Darbas, grįstas santykiu tarp jaunimo ir jaunimo darbuotojo; jaunimo grupės viduje.
 - Dokumentavimas ir rezultatų matomumas.
 - Į(si)vertinimo metodai – taikomi organizacijai priimtini įsivertinimo metodai.

- o Pokyčių valdymas, inovacijų taikymas, prisitaikymas prie greitai kintančio jauno žmogaus pasaulio.

- **Rezultatai**

- o **Kiekybiniai**

- Dalyvių skaičius.
- Lyčių balansas.
- Užsiėmimų valandos.
- Renginių, suorganizuotų jaunų žmonių, skaičius.

- o **Kokybiniai**

- Pozityvūs išgyvenimai.
- Pasikeitęs požiūris.
- Patobulintos socialinės kompetencijos.
- Patobulinti įgūdžiai.
- Gautos žinios.⁵⁰

5.4. Darbo su jaunimu kokybės užtikrinimas ir problematika

Kokybės užtikrinimas bendrąja prasme yra gana kontraversiškas klausimas, nes susiduriama su daugeliu kontrolės mechanizmų – priežiūra, patikros, dokumentacija ir kt. Didinama dokumentacija reiškia, kad daugiau dėmesio yra skiriama ataskaitų pildymui, formaliųjų kriterijų siekimui, o ne tiesioginiam, tą akimirką reikalingam darbui su jaunimu. Tad siekiant kokybės kyla pavojus priversti su jaunimu dirbančius asmenis elgtis priešingai kokybei – orientotis ne į jauną žmogų, o į iš viršaus nuleistus reikalavimus ir siekinius. **Nerekomenduojama įvesti daugiau formaliųjų reikalavimų, periodiškų išorės tikrinimų ar auditų, veikiau reikėtų skatinti su jaunimu dirbančias organizacijas bei asmenis kritiškai vertinti darbo su jaunimu kokybės reiškinį, jį reflektuoti, organizacijoms, remiantis rekomendaciniais dokumentais, pačioms atrasti, kas jų darbe bus vadinama kokybe ir kokių rodiklių bus siekiama.** Pabrėžtina, kad ne įsitraukusių jaunų žmonių ar lyčių balansas yra pagrindinis kokybės kriterijus, o jauno žmogaus asmenybės tobulėjimas. Bene vienintelis būdas siekti darbo su jaunimu kokybės ir ją užtikrinti – jaunimo darbuotojų ugdymas ir kompetencijų tobulinimas. Šiuo atveju turi būti kalbama ne tik apie profesinių kompetencijų tobulinimą, bet ir apie atsakomybės ir sąmoningumo ugdymą. Būtent pastarieji tampa pagrindiniu įrankiu, galinčiu užtikrinti, kad bus siekiama kokybiško darbo su jaunimu, bus vadovaujamosi darbo su jaunimu principais ir stengiamasi atliepti jaunimo poreikius.

⁵⁰European Commission, *Quality youth work: a common framework on the further development of outh work*, 2014. *Prieiga internete* <http://ec.europa.eu/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf> [žiūrėta 2015 10 04]

6. Pasiūlymai ir rekomendacijos darbo su jaunimu Lietuvoje plėtrai

6.1. Bendrosios rekomendacijos

6.1.1. Darbo su jaunimu pripažinimas

- Aktyviau informuoti visuomenę apie darbo su jaunimu vertę, veiklas, formas ir kt., pasitelkiant populiariausias priemones, kurios pasiekia ne tik jaunus žmones, bet ir plačiąją visuomenę, kuri vienaip ar kitaip formuoja viešąją nuomonę.
- Būtina įstatymiškai apibrėžti kitas darbo su jaunimu formas. Darbo su jaunimu formų apibrėžimas didins darbo su jaunimu pripažinimą, gali prisidėti prie paramos darbui su jaunimu didėjimo.
- Stiprinant įstatyminę bazę, svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad darbui su jaunimu ir jaunimo darbuotojo veiklai būtinas lankstumas, todėl kuriant įstatymus, reglamentus ir braižant kitas darbo su jaunimu ribas, būtina išlaikyti balansą tarp formalių reikalavimų ir turinio, santykio, darbo principų svarbos.
- Atnaujinant darbą su jaunimu reglamentuojančius dokumentus, darbo grupėse apibrėžti skirtingas darbo su jaunimu formas ir sutarti, kaip šie terminai bus naudojami Lietuvoje.
- Ilgainiui atsirandant skirtingoms darbo su jaunimu gatvėje formoms, plečiantis paslaugų pasiūlai gatvėje, papildyti egzistuojančius darbo su jaunimu gatvėje apibrėžimus, juos plečiant.

6.1.2. Finansavimas

- Centrai galėtų gauti finansavimą reikiamoms priemonėms įsigyti, pasirengti programoms ir rinkodaros (reklamos) priemonėms. Šias programas kiti centrai, erdvės ar kitos įstaigos galėtų pirkti savo klientams. Pvz.: vienos dienos užsiėmimai lytinio švietimo tema jaunimo centro lankytojams; karjeros konsultavimo mokymai. Mokymai, kaip atpažinti nuo narkotinių medžiagų apsvaigusius jaunuolius ir kt.
- Darbo su jaunimu lauke egzistuoja metodinis palaikymas. Atvirasis darbas su jaunimu yra veiklos forma, kurią galima finansuoti iš įvairių fondų, kaip *Leader* programa, socializacijos programa, vaikų dienos centrų programa, neformaliojo ugdymo krepšelis ir kitos. Dažnai su jaunimu dirbantys specialistai nemato platesnio konteksto ir finansavimo galimybių. Svarbu padėti, mokyti su jaunimu dirbančias organizacijas gebėti pasinaudoti įvairių programų teikiamomis finansavimo galimybėmis bei pamatyti platesnį lauką.

6.1.3. Jaunimo darbuotojas

- Jaunimo darbuotojai turi veikti ne savanoriškais pagrindais, o už darbą gauti atitinkamą atlygį. Taip pat reikėtų skirti dėmesio ir požiūriui į jaunimo darbuotoją kaip į rimtą specialistą apginti. Tam vėlgi galėtų pasitarnauti aktyvesnis bendradarbiavimas su medijomis, skirtumo tarp jaunimo organizacijų ir su jaunimu dirbančių organizacijų aiškinimui, ribos tarp savanorystės ir darbo, kuris yra naudingas kitam žmogui, nubrėžimui.
- Svarbu, kad ilgainiui jaunimo darbuotojų atlyginimai kiltų, jų atlyginimus rekomenduojama prilyginti pedagogų atlyginimų koeficientams. Kaip tai buvo padaryta Jungtinėje Karalystėje, kur šiai dienai jaunimo darbuotojų atlyginimus galima laikyti prestižiniais.
- Reikėtų apsvarstyti mechanizmus, kaip jaunimo darbuotojai galėtų būti įtraukti į jaunimui aktualių klausimų svarstymą ir sprendimų priėmimą savivaldybių lygmeniu.
- Skirti atskirą finansavimą kurti atvirųjų jaunimo centrų ar erdvių darbuotojų ugdomosioms programoms.
- Jaunimo darbuotojai turi turėti platesnio konteksto suvokimo kompetenciją ir gebėjimą būti neapibrėžtume, domėtis politika ir globaliais procesais.

6.1.4. Jaunimo įtraukimas

- Siekiant pritraukti didesnę jaunų žmonių kiekį į organizuojamas veiklas (naujas ir jau vykdomas), svarbu:
 - a) skleisti jaunimui aktualią informaciją, jiems priimtinais kanalais ir formomis;
 - b) dalytis informacija apie įstaigų organizuojamas veiklas ir renginius;
 - c) kartu planuoti veiklas, siekiant išvengti pasikartojimo bei organizuoti bendras veiklas, siekiant pritraukti neįtrauktus jaunus žmones.
- Jaunimo darbuotojai turi organizuoti veiklas, kurios atlieptų jaunuolių poreikį būti kartu su draugais. Patirti išbandymus drauge, pažinti vienas kitą. Jaunimo darbuotojas turi sukurti erdvę, leidžiančią jaunuoliui tiesiog būti ir bendrauti su draugais.
- Svarbu yra įtraukti jaunuolius iš skirtingų kontekstų (pabėgėlius) į darbo su jaunimu veiklas. Teikti darbo su jaunimu paslaugas imigrantams.

6.1.5. Bendradarbiavimas

Tarpžinybinio bendradarbiavimo svarba. Savivaldybių įstaigų tiksluose jaunimas yra prioritetinga grupė, taigi visos savivaldybės įstaigos prisideda prie integruotos savivaldybės jaunimo politikos įgyvendinimo, laisvalaikio užimtumo ir sociokultūrinių ir edukacinių poreikių tenkinimo. Tarpžinybinis ir tarpsektorinis bendradarbiavimas užtikrina efektyvų savivaldybės lėšų įsisavinimą ir jaunų žmonių įtraukimą. Mažuose miesteliuose veikia mokyklos, kultūros centrų, bibliotekų filialai, dirba sporto mokyklos treneriai, veikia Vietos veiklos grupė (VVG) priklausančios

bendruomenės. Tai sudaro puikią galimybę bendradarbiauti, kelti bendrus darbo su jaunimu tikslus, dalytis informacija ir efektyviai išnaudoti turimą infrastuktūrą. Svarbu, kad šie veikėjai bendradarbiautų, žinotų apie vieni kitų veiklas, rengtų bendrus veiklos planus ir nekonkuruotų. Galima svarstyti bendradarbiavimo platformų kūrimą, kur dažniau susitiktų su ta pačia tikslo grupe dirbančių organizacijų atstovai, tai sukurtų prielaidas organizuoti bendras veiklas, spręsti savivaldybėje aktualiausias problemas ir kt. Ypač svarbus vienodas darbo su jaunimu supratimas, bendrų tikslų kėlimas. Atsiradus bendram supratimui apie darbą su jaunimu, iš pradžių netrukdoma vykdyti atvirąjį darbą su jaunimu, o vėliau ir padedama, dalijamasi informacija, kviečiama į bendras veiklas, pvz.: sveikos gyvensenos puoselėjimas per masinį sportą, savaitgaliais veikiančios mokyklų salės bendruomenės poreikiams, vėliau darbą baigiančios bibliotekos, kuriose jauni žmonės gali tiesiog leisti laisvą laiką.

Tinklinis darbas su jaunimu. Tinklinis darbas su jaunimu užtikrina didesnę jaunimo įtraukimą per jungtinių jaunimo laisvalaikio paslaugų tinklo sukūrimą savivaldybėje. Siekiant pritraukti didesnę jaunų žmonių skaičių į savivaldybės įstaigose ir bendruomenėse vykdomas veiklas, svarbus:

- a) tarpžinybinis bendradarbiavimas siekiant optimizuoti teikiamų paslaugų efektyvumą;
 - b) bendra darbo su jaunimu savivaldybėje vizija ir tikslai;
 - c) jaunimo informavimo sistemos sukūrimas.
- Savivaldybėse veikia daug įstaigų ir organizacijų, dirbančių su jaunimu. Svarbu vystyti bendradarbiavimą kiekvienos savivaldybės lygmenyje. Bendradarbiavimą galima skatinti vykdant tarpžinybinio bendradarbiavimo įsivertinimą, organizuojant bendrus mokymus ar kuriant bendrą tinklą, rengiant bendrus savivaldybės jaunimo politikos įgyvendinimo planus.

6.1.6. Darbo su jaunimu plėtra: atvirasis darbas su jaunimu

- Prasminga toliau kryptingai finansuoti atvirąjį darbą su jaunimu, nes ši darbo forma atliepia politinį uždavimą – dirbti su pažeidžiamomis grupėmis ir iš švietimo sistemos iškritusiais asmenimis. Alternatyvų šiai darbo su jaunimu formai jaunimo politikos lauke ir švietimo lauke nėra, todėl ji ateityje taps vis aktualesnė. Galima numanyti, jog bus susiduriama su iššūkiais, su kuriais šiuo metu jau yra dirbama kitose Europos šalyse. Pavyzdžiui: didelis iškritusių iš švietimo sistemos asmenų skaičius, iššūkiai integruojant imigrantų jaunimą, paauglių nėštumas, paauglių nusikaltimai, prekyba narkotikais ir jų vartojimas ir kt.
- Svarbu skatinti ir palaikyti atvirųjų erdvių steigimąsi ir veikimą prie vaikų dienos centrų, daugiafunkčių švietimo centrų, kaimo bendruomenių ir kitoje egzistuojančioje tradicinėje infrastruktūroje bei naujose erdvėse (pvz.: prekybos centruose).

6.1.7. Darbo su jaunimu plėtra: mobilusis darbas su jaunimu

- Mobiliu darbu su jaunimu vadinti atvirojo darbo su jaunimu paslaugas, teikiamas kaimo vietovėse, pagal grafiką vykstant pas jaunos žmones ir naudojantis egzistuojančia kitų įstaigų ir organizacijų infrastruktūra. Šių paslaugų plėtrai kaimiškų vietovių teritorijose šiuo metu sudarytos palankios sąlygos, jau turima gerų pavyzdžių Skuodo, Telšių ir Rietavo savivaldybėse. Taip pat Jurbarko ir Pagėgių savivaldybių mobilus bendraamžių švietimo projektas, „žiedinių“ savivaldybių įstaigose veikla vykdoma per įstaigų filialų veiklą ir specialistų darbą skirtingose savivaldybės gyvenvietėje. Todėl šia kryptimi turėtų būti plėtojamas ir darbas su jaunimu.

6.1.8. Darbo su jaunimu plėtra: darbas su jaunimu gatvėje

- Šiuo metu ruošiami metodiniai leidiniai ir rengiami mokymai šia metodika. Reikia kurti finansavimo programas, kurios galėtų būti panašios į Atvirųjų erdvių finansavimo konkursą. Paslaugos galėtų būti finansuojamos taip pat savivaldybei perkant paslaugas. Finansuoti šią darbo su jaunimu formą reikėtų ieškoti paramos iš verslo, ypač iš prekybos centrų. Šia darbo su jaunimu forma siūloma orientuoti į didžiųjų miestų jaunimą – Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių ir Panevėžio jaunimą.

6.1.9. Darbo su jaunimu plėtra: naujų darbo su jaunimu formų taikymas

- Perkėlus dėmesio centrą į kitų darbo su jaunimu formų vystymą ir finansinį palaikymą, su jaunimu dirbančios organizacijos plėstų savo veiklas, aktyviau integruotų naujoves. Tokiu atveju visgi reikėtų atsargiai vertinti „finansavimo vaikymąsi“ ir užtikrinti, kad pradėjus finansuoti įvairesnes darbo su jaunimu formas, atvirieji jaunimo centrai išlaikytų savo išskirtinumą, neprarastų savo tikslo grupių dėmesio ir pasitikėjimo. Tai padėtų užtikrinti atsakingas organizacijų monitoringas ir jaunimo darbuotojų kompetencijų tobulinimas bei sąmoningumo didinimas.
- Skirti papildomus balus vertinant projektų paraiškas atvirųjų centrų ir erdvių finansavimo konkursuose, jei projekte planuojama taikyti naujas darbo su jaunimu metodikas ar dirbi su prioritetinėmis temomis, kurios yra nustatomos kvietime teikti paraiškas.
- Esamiems ir norintiems kurtis atviriesiems jaunimo centras ir erdvėms svarbu matyti platesnį programų ir finansavimo kontekstą. Reikia parengti mokymų programas apie finansavimo galimybes tiek projektines, tiek socialinio verslumo galimybes.

6.2. Skirtingoms savivaldybėms – skirtingos priemonės

Vertinant darbo su jaunimu išsivystymą Lietuvoje ir plėtros poreikį bei galimybes, akivaizdu, jog didžiuosiuose miestuose, miestuose ir kaimo vietovėse reikalingos skirtingos priemonės, formos ir metodai.

6.2.1. Darbo su jaunimu plėtra savivaldybėse

Steigti stacionarius savivaldybės jaunimo centrus didžiausioje gyvenvietėje. Šiame centre būtų dirbama su vietos bendruomenės jaunimu ir teikiamos mobilios paslaugos rajono savivaldybės miesteliams ir kaimams. Kartu su stacionariu jaunimo centru turėtų būti kuriamos 4–6 atvirosios jaunimo erdvės savivaldybės miesteliuose. Tiek erdvių galėtų aptarnauti 1 mobili jaunimo darbuotojų komanda.

Rekomenduojama kurti atvirąsias jaunimo erdves tuose miesteliuose, kuriuose yra bendruomenės namai, daugiafunkcis švietimo centras, mokykla, veikia kultūros centro padalinys, dirba sporto treneris ir biblioteka. Taip būtų užtikrinama, kad šių įstaigų specialistai galėtų vykdyti tinklinį darbą su jaunimu, dalytis informacija ir vykdyti bendras veiklas. Taip pat šią alternatyvą galima finansuoti keičiant specialistų funkcijas, jas išplečiant, pritaikant darbo su jaunimu principams, keičiant įstaigų darbo laiką į palankesnę jaunimui, išnaudojant esamą infrastruktūrą. Kuriant atvirąsias erdves rajonų miesteliuose reikia išnaudoti turimą infrastruktūrą ir jau dirbančius specialistus, pritaikyti įstaigos funkcijas ir specialistų pareigybes. Galimos erdvės: bibliotekų arba kultūros centrų filialai, bendruomenių namai, miestelių mokyklos.

Svarstant alternatyvas labai svarbus VVG (Vietos veiklos grupės) vaidmuo. Vietos veiklos grupės bendruomenės turi restauruotą infrastruktūrą, tačiau vykdomos veiklos neatitinka visos bendruomenės poreikių. *Leader* programos naujame finansavimo laikotarpyje numatoma daugiau dėmesio skirti „minkštosioms“ veikloms ir kaimo jaunimo tikslinei grupei. Todėl siekiant darbo su jaunimu plėtros, būtų naudinga į kuriamas strategijas įtraukti ir šią sritį:

1. Kuriant naujas strategijas svarbu, kad atsispindėtų jaunimo poreikiai.
2. *Leader* programa – tai puiki priemonė finansuoti naujo jaunimo centro steigimą bei mobilaus darbo su jaunimu veiklas.
3. Siekiant didesnės jaunimo aprėpties ir įtraukimo, siūloma pasinaudoti Jurbarko ir Pagėgių rajonų VVG pavyzdžiu, kurios vykdo jaunimo bendraamžių švietėjų projektą, kuriame savanoriai jaunimo lyderiai vyksta į kaimo vietas ir veda užsiėmimus jauniems žmonėms jiems aktualiomis temomis.

Mobilus darbas su jaunimu

Mobilų darbą su jaunimu patogiausia vykdyti iš didžiausios gyvenvietės. Šioje gyvenvietėje galima steigti rajono jaunimo centrą, kuris taip pat teiktų mobilaus darbo su jaunimu paslaugas. Šio centro darbuotojai galėtų teikti mobilias paslaugas, vykstant į įstaigas, įsikūrusias rajone, kurios įsileistų jaunimo darbuotojus ir suteiktų jiems galimybes vykdyti savo veiklą. Ekonominė prasme mobilios paslaugos yra viena pigiausių darbo su jaunimu alternatyvų: jaunimo darbuotojų paslaugomis, darbo su jaunimu priemonėmis, kurios būtų vežiojamos, naudotųsi didesnis jaunų žmonių kiekis, taip pat šios paslaugos būtų geografiškai paplitusios po visą rajoną.

Egzistuojančios įstaigų erdvės pritaikymas darbui su jaunimu – atvirųjų jaunimo erdvių steigimas

Rajono kultūros centruose, seniūnijose, bibliotekose, medicinos punktuose, daugiafunkciuose švietimo centruose, bendruomenės namuose, parapijos namuose, kaimo mokyklose, vaikų darželiuose ir kitose įstaigose ir institucijose galima steigti atvirąsias erdves darbui su jaunimu. Šios įstaigos ir institucijos turi paskirtą infrastruktūrą, kurią išlaiko rajono savivaldybė. Erdves darbui su jaunimu pritaikyti būtų nesudėtinga. Svarbu, kad būtų skirta atskira erdvė (patalpa, kambarys) darbui su jaunimu. Šios alternatyvos stiprybė, kad kiekvienoje gyvenvietėje būtų galima vykdyti nuoseklų darbą su jaunimu, kuris atliepia jaunimo poreikius. Pagrindinis trūkumas, kad kiekvienai erdvei reikalingas finansavimas jaunimo darbuotojui, o etatų kiekis priklausys nuo erdvių kiekio.

Tinklinio darbo su jaunimu vykdymas

Darbo su jaunimu sistemos sukūrimas, naudojantis egzistuojančiomis įstaigomis ir institucijomis bei kuriant darbo su jaunimu pasiūlą jau egzistuojančių paslaugų pagrindu. Diegiant šią darbo su jaunimu formą reikėtų suteikti papildomą kvalifikaciją jau savivaldybės įstaigose ir institucijose dirbantiems bibliotekininkams, sporto treneriams, mokytojams, kultūros darbuotojams, socialiniams darbuotojams ir kitiems. Šiems darbuotojams turėtų būti suteikiamos darbai su jaunimu reikalingos kompetencijos ir stiprinamas šių specialistų supratimas apie pridėtinę darbo su jaunimu vertę bei visuomenei kuriamą naudą. Apmokius jau dirbančius specialistus, reikėtų parengti bendrą veiksmų planą, kuriam padedant būtų pasidalijama informacija, suplanuojami jaunimo įtraukimo ir užimtumo tikslai, planuojamos bendros veiklos. Darbuotojai turėtų prisiimti įsipareigojimą vykdyti bendras veiklas, plėsti paslaugų pasiūlą ir taikyti darbo su jaunimu principus savo kasdiniame darbe. Ši alternatyva reikalauja investicijų į specialistų, dirbančių su jaunimu, rengimą. Šiam tinklui koordinuoti yra reikalingas atskiras asmuo, kuris padėtų specialistams vykdant kasdienes veiklas, rinktų ir sistemintų informaciją, inicijuotų ir moderuotų tinklo susitikimus. Inicijuotų strategijų rengimą, kauptų duomenis ir teiktų viešas ataskaitas. Esminis iššūkis diegiant šią darbo su jaunimu formą yra žmogiškasis faktorius. Įvairių sričių specialistų geranoriškumas vykdyti bendras veiklas, taikyti darbo su jaunimu principus ir metodus, dalytis informacija. Įgyvendinant šią alternatyvą svarbus politinis reformų palaikymas ir finansinės paskatos.

6.2.2. Mobilųjų paslaugų plėtra didžiuosiuose miestuose

Socialinės darbo su jaunimu paslaugos gatvėje gali būti teikiamos ir didžiuosiuose miestuose, mikrorajonuose, kurie yra nutolę nuo jaunimo centro. Miesto dalyse, kuriose nėra jaunimo centrų arba su jaunimu dirbančių organizacijų, tikslinga vykdyti darbą su jaunimu gatvėje,

ypač tuose mikrorajonuose, kuriuose didesnė jaunuolių, susiduriančių su socialinėmis problemomis, koncentracija, pvz.: oro uosto teritorija, Naujininkų mikrorajonas Vilniuje. Galima numanyti, kad ilgainiui socialinių darbo su jaunimu paslaugų poreikis augs. Vilniuje tai galima numatyti naujai pastatytuose mikrorajonuose pvz.: Perkūnkiemyje, Linksmajame kvartale, S. Nėries gatvėje įsikūrusiuose naujuosiuose Vilniaus gyvenamuosiuose rajonuose, taip pat Kaune ir Klaipėdoje. Šie rajonai labai tankiai apgyvendinti, juose nėra jaunimo laisvalaikio praleidimo infrastruktūros. Galima rasti žaidimų aikštelių vaikams, kartais lauko sporto treniruoklių. Šie mikrorajonai yra puiki terpė **jaunimo nusikalstamoms gaujoms formuotis, todėl** ilgainiui šiuose rajonuose reikės steigti jaunimo centrus arba teikti mobilias paslaugas, atvykstant jaunimo darbuotojui.

Didžiuosiuose miestuose galima vystyti **darbą su jaunimu, paslaugas teikiant prekybos centruose**. Šią infrastruktūrą jaunuoliai yra ypač pamėgę šaltuoju metų laiku, nes gali naudotis nemokama internetu prieiga, WC ir suoliukais ar poilsio zonomis (minkštasuoliais). Taip pat galima pigiai pavalgyti, maistą įsigyjant didžiosiose maisto parduotuvėse. Renkantis jaunuolių grupėms prekybos centruose padidėja jaunuolių daromų nusikalstamų veikų. Šias problemas Lietuvos prekybos centrai sprendžia atidarydami ir finansuodami policijos komisariatų veiklą, pvz.: Vilniaus Akropolyje. Alternatyva galėtų būti **veikiančios atvirosios erdvės arba mobilias paslaugas teikiantys jaunimo darbuotojai prekybos centruose**.

Literatūros sąrašas

1. Atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija, patvirtinta Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. balandžio 7 d. įsakymu Nr. 2V-38-(1.4)
2. Deltuva, Artūras, "The story of youth work in Lithuania", 2014. Prieiga internete <http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/8437152/H4_Lithuania.pdf/322179ae-a2a3-4e7a-b971-c4410af80634> [žiūrėta 2015 09 03]
3. European Commission, Quality youth work: a common framework on the further development of outh work, 2014. Prieiga internete <http://ec.europa.eu/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf> [žiūrėta 2015 10 04]
4. Europos jaunimo darbuotojų kompetencijų portfelis, 2014. Prieiga internete <<http://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-competence>> [žiūrėta 2015 09 24]
5. Europos Komisija „Tarpkultūrinis mokymasis. T-kit Nr. 4“, 2004. Prieiga internete <<http://www.jrd.lt/uploads/dokumentai/T-kit-004.pdf>> [žiūrėta 2015 10 04]
6. Europos Taryba „Compass: manual for human rights education with young people“, 2002. Prieiga internete <<http://www.eycb.coe.int/compass/en/contents.html>> [žiūrėta 2015 10 02]
7. Europos Taryba, *Gender matters*, 2007. Prieiga internete <http://www.eycb.coe.int/gendermatters/pdf/Gender_matters_EN.pdf> [žiūrėta 2015 10 02]
8. Hansen Lemme, Barbara, *Suaugusiojo raida*. Kaunas: Poligrafija ir informatika. 2003.
9. Jaunimo darbuotojų veiklos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gegužės 14 d. įsakymu Nr. A1-208.
10. Jaunimo informavimo ir konsultavimo darbuotojų vadovas, 2013. Prieiga internete <http://www.jrd.lt/uploads/2014%20leidiniai/JIK%20vadovas_GALUTINIS.pdf> [žiūrėta 2015 10 01]
11. Jaunimo reikalų departamentas, *Jaunimo problematikos tyrimų rezultatų lyginamoji analizė*. 2012. Prieiga internete <http://www.jrd.lt/uploads/JAUNIMO_PROBLEMATIKOS_TYRIMU_%20REZULTATU_PALYGINAMOJI_ANALIZE_2012.pdf> [žiūrėta 2015 09 29]
12. Jaunimo reikalų departamentas. „Jaunimo statistinis portretas“, 2013. Prieiga internete <<http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo%20statistinis%20portretas2013.pdf>> [žiūrėta 2015 10 06]
13. Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainė <www.jrd.lt> [žiūrėta 2013 03 19]
14. Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacijos interneto svetainė. Prieiga internete <<http://neformaliai.lt/jaunimo-darbuotojas/>> [žiūrėta 2015 09 24]
15. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Dėl Valstybinės jaunimo politikos koncepcijos. 1996 06 27, Nr. I-1413.
16. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. kovo 4 d. įsakymas Nr. A1-68 „Dėl Pavyzdinio savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigybės aprašymo“ pakeitimo, Žin. 2011-03-24, Nr. 35-1653.
17. Lietuvos Respublikos vaiko minimalios ir vidutinės priežiūros įstatymas. Žin., 2010, Nr. 157-7969.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl nacionalinės jaunimo politikos plėtros programos. Žin., 2010-12-04, Nr. 142-7299.
19. Procuta, Genius, „Laiškas lietuviams“. Prieiga internete <<http://laskailietuviams.lt/index.php/1965m-1-sausis/2072-jaunuomenes-auklejimas-sovietizacijos-priemone-lietuvoje>> [žiūrėta 2015 09 02]
20. Pūras, Dainius, „Lietuvos jaunimas: padidėjusios rizikos grupė ar sveikstančios visuomenės pranašas?“ 2015. Prieiga internete <<http://literaturairmenas.lt/2015-09-18-nr-3535/2765-publicistika/4325-dainius-puras-lietuvos-jaunimas-padidejusios-rizikos-grupe-ar-sveikstancios-visuomenes-pranasas>> [žiūrėta 2015 09 30]
21. Salto youth, *Intercultural communication resource pack*. Prieiga internete <<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17->

- [1789/Booklet%20Intercultural%20Communication%20Resource%20Pack.pdf](#)> [žiūrėta 2015 10 02]
22. Salto youth, *Making waves. Prieiga internete* <<http://jtba.lt/wp-content/uploads/2015/09/17-MakingWaves.pdf>> [žiūrėta 2015 09 30]
 23. Salto youth, *Value the difference resource pack*. Prieiga internete<[https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2901/SALTO%20Resource%20Pack%20\(Online\).pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2901/SALTO%20Resource%20Pack%20(Online).pdf)> [žiūrėta 2015 10 02]
 24. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainė <<http://www.socmin.lt/lt/seima-ir-vaikai/programa-rizikos-grupes-8j36.html>> [žiūrėta 2015 09 07]
 25. Švedaitė-Sakalauskė, Birutė, Eidukevičiūtė Danielė, „Socialinis darbas su jaunimu gatvėje – pirmoji patirtis Lietuvoje.“ *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 2015 Nr. 11, p. 37-53.
 26. Tidikis, Rimantas, *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
 27. UAB „Spinter tyrimai“, *Jaunimo situacijos sociologinis tyrimas*, 2007, <[http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo%20situacijos%20tyrimas_2007%20\[LT\].ppt](http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo%20situacijos%20tyrimas_2007%20[LT].ppt)>, [žiūrėta 2014 07 02].
 28. Young people and Entrepreneurship, 2013, prieiga internete <http://jtba.lt/wp-content/uploads/2015/09/Young-people-and-entrepreneurship_EK-leidinys.pdf> [žiūrėta 2015 10 01]
 29. Zlataravičienė Aida ir kt., *Patyrimo pedagogika ir jos taikymas: praktinis vadovas jaunimo darbuotojams*, 2008. Prieiga internete <<http://www.ltpljaunimas.lt/system/files/Patyrimas.pdf>> [žiūrėta 2015 09 30]