



Jaunimo reikalų departamentas
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos



VIDAUS REIKALŲ
MINISTERIJA



MOKSLAS • EKONOMIKA • SANGLAUDA



EUROPOS SĄJUNGA
EUROPOS SOCIALINIS FONDAS

Kuriame Lietuvos ateitį

JAUNIMO CENTRŲ KONCEPCIJOS

Vilnius,
2009

Koncepcijų rengėjai:

Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centro ir Jonavos jaunimo centro koncepcijas parengė Vita Petkevičiūtė pagal 2009 m. spalio 19 d. paslaugų sutartį Nr. 3F-41-(6.25);

Kelmės jaunimo užimtumo centro ir Skuodo mobilaus jaunimo centro koncepcijas parengė VšĮ Nacionalinės plėtros institutas pagal 2009 m. spalio 19 d. paslaugų sutartį Nr. 1F-79-(6.26).

Užsakovas

Jaunimo reikalų departamentas
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos
Sodų g. 15, LT-01313 Vilnius
Tel. (8 5) 249 7002, faks. (8 5) 249 6354
El. paštas info@jrd.lt
www.jrd.lt

Leidiny s parengtas ir išleistas įgyvendinat projektą „Partnerystės tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas įgyvendinant integruotą jaunimo politiką“, projekto kodas Nr. VP1-4.1-VRM-07-V-01-001.

Projektas įgyvendinamas pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“ priemonę „Bendradarbiavimo tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas“ projekto kodas Nr. VP1-4.1-VRM-07-V.

Projektas įgyvendinamas nuo 2009 m. gegužės 29 d. iki 2012 m. gegužės 29 d.

Projektas finansuojamas iš 2007–2013 metų ES struktūrinės paramos.

TURINYS

Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centro koncepciją sudaro:

Bendrosios nuostatos.....	9
1. Situacijos analizė	10
1.1. Išoriniai ištekliai	10
1.2. Vidiniai ištekliai	11
1.3. Finansavimo šaltiniai	15
1.4. Materialinė bazė	15
2. Jaunimo centro vizija	17
3. Jaunimo centro tikslas ir uždaviniai	17
4. Veiklos kryptys	17
4.1. Tikslinės jaunimo centro grupės	17
4.2. Veiklos principai	18
4.3. Darbo formos ir veiklos metodai	20
5. Veiklos plėtros galimybių analizė	22
6. Veiklos kokybės įvertinimas / stebėseną, veiklos kokybės užtikrinimas	25
7. Metodinės rekomendacijos jaunimo centro veiklai vystyti	29
Išvados	38
Literatūra	39

Jonavos jaunimo centro koncepciją sudaro:

Bendrosios nuostatos.....	43
1. Situacijos analizė	44
1.1. Išoriniai ištekliai	44
1.2. Vidiniai ištekliai	46
1.3. Finansavimo šaltiniai	48
1.4. Materialinė bazė	49
2. Jaunimo centro vizija	49
3. Jaunimo centro tikslas ir uždaviniai	50
4. Veiklos kryptys	50
4.1. Tikslinės jaunimo centro grupės	50
4.2. Veiklos principai	51
4.3. Darbo formos ir veiklos metodai	52
5. Veiklos plėtros galimybių analizė	55
6. Veiklos kokybės įvertinimas / stebėseną, veiklos kokybės užtikrinimas	56
7. Metodinės rekomendacijos jaunimo centro veiklai vystyti	60
Išvados	68
Literatūra	69

Kelmės jaunimo užimtumo centro koncepciją sudaro:

Bendrosios nuostatos	73
1. Situacijos analizė	74
1.1. Bendra Kelmės rajono situacija	74

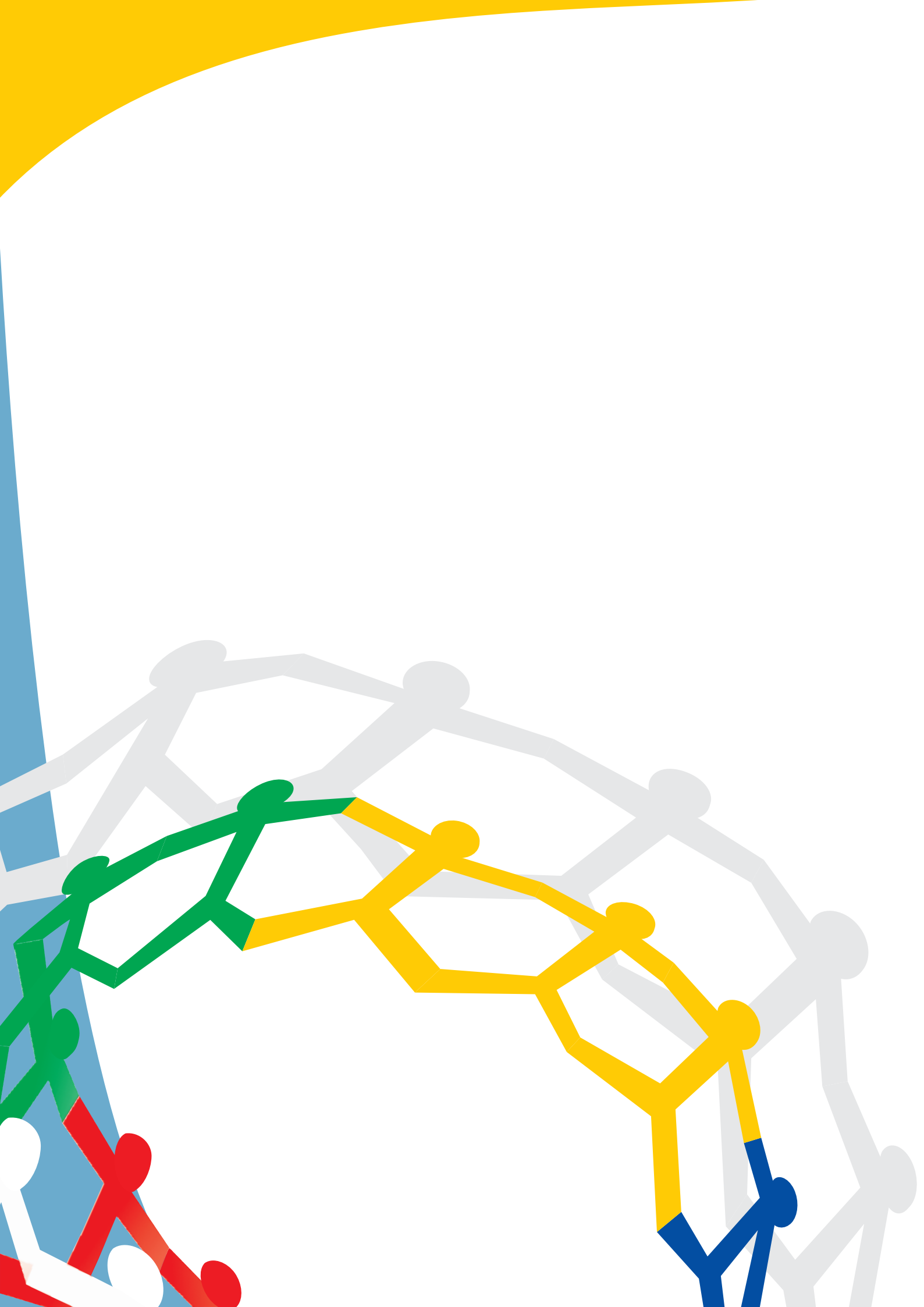


1.2. Jauno žmogaus portretas, poreikiai ir problemos	75
1.3. Jaunimo centro lankytojų struktūra ir poreikiai	78
1.4. Jauniems žmonėms teikiamos paslaugos. Galimi tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo partneriai	78
1.5. Jaunimo centro vidinė aplinka	82
2. Jaunimo centro vizija, tikslai ir uždaviniai	82
2.1. Vizija	82
2.2. Tikslai ir tikslinės grupės	82
2.3. Uždaviniai	83
3. Veiklos kryptys	84
3.1. Veiklos, nukreiptos į jaunimą	84
3.2. Veiklos, orientuotos į socialinius partnerius	88
3.3. Veiklos, orientuotos į personalą	90
4. Veiklos plėtros galimybių analizė	92
5. Veiklos kokybės vertinimas, priežiūra ir kokybės užtikrinimas	96
5.1. Vertinimo metodai	96
5.2. Vertinimo periodiškumas ir etapai	98
6. Metodinės rekomendacijos	101
6.1. Rekomendacijos dėl Jaunimo centro steigimo	101
6.2. Rekomendacijos darbui su jaunimu	101
6.3. Rekomendacijos darbui su personalu	106
6.4. Tarpžinybinis / tarpsektorinis bendradarbiavimas	111
Išvados	115
Literatūra	116

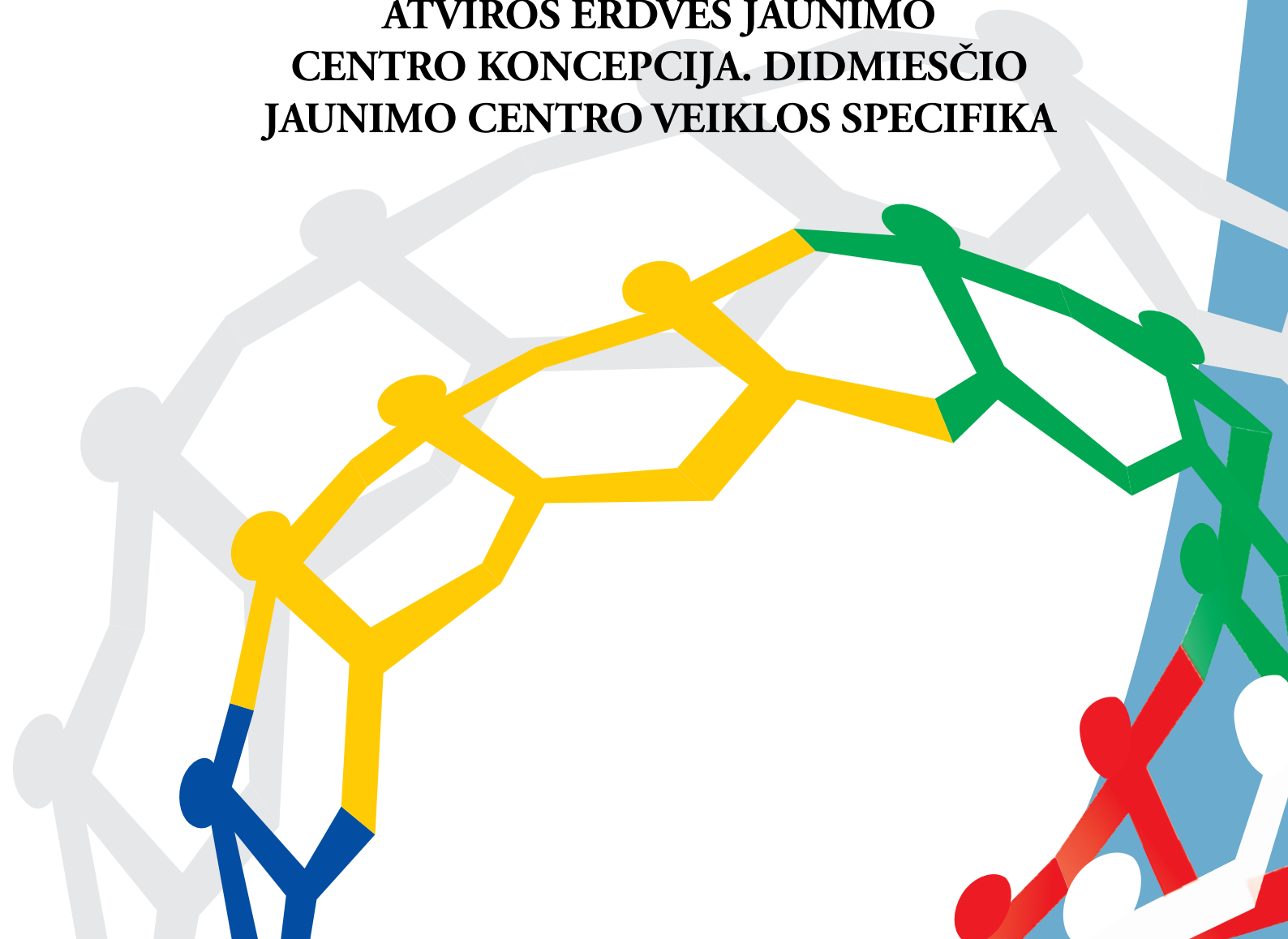
Skuodo mobilaus jaunimo centro koncepciją sudaro:

Bendrosios nuostatos	119
1. Situacijos analizė	120
1.1. Bendra Skuodo rajono situacija	120
1.2. Jauno žmogaus portretas, poreikiai ir problemos	121
1.3. Jaunimo centro lankytojų struktūra ir poreikiai	123
1.4. Tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo partneriai ir jauniems žmonėms teikiamos paslaugos	124
1.5. Jaunimo centro vidinė aplinka	128
2. Jaunimo centro vizija, tikslai ir uždaviniai	130
2.1. Vizija	130
2.2. Tikslai	130
2.3. Tikslinės grupės	130
2.4. Uždaviniai	130
3. Veiklos kryptys	131
3.1. Veiklos, nukreiptos į jaunimą	131
3.2. Veiklos, orientuotos į socialinius partnerius	136
3.3. Veiklos, orientuotos į personalą, dirbantį su jaunimu	138

4. Veiklos plėtros galimybių analizė	140
5. Veiklos kokybės vertinimas, priežiūra ir užtikrinimas	144
5.1. Vertinimo metodai	145
5.2. Vertinimo periodiškumas ir etapai	146
5.3. Veiklos kokybės principai	148
6. Metodinės rekomendacijos	150
6.1. Rekomendacijos dėl Jaunimo centro steigimo	150
6.2. Rekomendacijos darbui su jaunimu	150
6.3. Tarpžinybinis / tarpsektorinis bendradarbiavimas	161
Išvados	165
Literatūra	166



**KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS
ATVIROS ERDVĖS JAUNIMO
CENTRO KONCEPCIJA. DIDMIESČIO
JAUNIMO CENTRO VEIKLOS SPECIFIKA**





BENDROSIOS NUOSTATOS

Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Departamentas) nuo 2009 m. gegužės 29 d. įgyvendina projektą „Partnerystės tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas, įgyvendinant integruotą jaunimo politiką“ (toliau – Projektas), pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“ priemonę „Bendradarbiavimo tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas“, projekto kodas VP1-4.1-VRM-07-V.

Viena iš įgyvendinamo Projekto veiklų yra „Jaunimo centrų veiklos koncepcijų, atitinkančių esamas Lietuvos savivaldybių specifikas, rengimas“. Šios veiklos rėmuose rengiama Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centro (toliau – atviros erdvės jaunimo centro, jaunimo centro arba centro) koncepcija, atitinkanti didmiesčio jaunimo centro specifiką. Ši koncepcija parengta glaudžiai bendradarbiaujant su Departamento darbuotojais bei Klaipėdos miesto savivaldybės specialistais.

Numatoma, kad sukurta atviros erdvės jaunimo centro koncepcija padės parengti ir išbandyti įvairius modelius, skatinančius skirtingas darbo su jaunimu formas, vystant infrastruktūrą, palankią nevyriausybinių organizacijų veiklai. Ši koncepcija būtų įrankiu kitoms savivaldybėms sukurti sėkmingai veikiančią atviros erdvės jaunimo centrą, jei tokio centro veikla būtų orientuota: teritoriniu aspektu į didmiesčio savivaldybę; veiklos aspektu – vystant atvirą darbą su jaunimu, kai reikia užtikrinti jo prieinamumą kuo didesniai jaunimo skaičiui bei tarpžinybinį darbą.



1. SITUACIJOS ANALIZĖ

Rengiant atviros erdvės jaunimo centro koncepciją, svarbu pradėti nuo esamos situacijos įvertinimo. Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centro situacijos analizės tikslas yra trumpai apžvelgti esamą Klaipėdos miesto situaciją teritoriniu, ekonominiu ir socialiniu aspektais (išoriniai ištekliai), atlikti jaunimo politikos, galimų socialinių partnerių, bendradarbiavimo kultūros, tradicijų, specialistų kompetencijos analizę (vidiniai ištekliai), įvardinti esamus finansavimo šaltinius bei aprašyti turimą materialinę bazę.

Ši analizė parodys pagrindines darbo su jaunimu spragas bei tarpžinybinio bendradarbiavimo mieste trūkumus ir leis įvardinti atviros erdvės jaunimo centro veiklos nišas. Tai bus atspirties taškas formuojant centro viziją, tikslus, uždavinius bei planuojant veiklų kryptis, kurios geriausiai patenkins įvardintos atviros erdvės jaunimo centro tikslinės grupės poreikius.

1.1. IŠORINIAI IŠTEKLIAI

Klaipėdos miestas yra vienas didžiausių Lietuvoje, tad yra sunku išsamiai aprašyti socialinę ir ekonominę savivaldybės situaciją šioje koncepcijoje. Daugiau informacijos galima rasti interneto puslapyje www.klaipeda.lt.

Atliekant išorinių išteklių analizę išryškinama savivaldybės socialinė ir ekonominė padėtis, ateities perspektyvos ir prognozės bei plėtros kryptis per jauno žmogaus prizmę.

Teritorija

Klaipėda yra išsidėsčiusi vakarinėje Lietuvos dalyje prie Baltijos jūros pakrantės. Klaipėda yra trečias pagal dydį Lietuvos miestas – vakarų Lietuvos sostinė. Klaipėda – svarbiausias šalies jūrinis miestas uostas.

Gyventojai

Statistikos departamento prie Lietuvos Vyriausybės duomenimis 2009 metų pradžioje Klaipėdos mieste gyveno 183 433 gyventojai. Analizuojant duomenis pastebėta, kad nuo 2005 m. Klaipėdos mieste sumažėjo gyventojų skaičius 0,02 proc. Ateityje gali išlikti gyventojų skaičiaus mažėjimo tendencijos dėl mažėjančio gimstamumo ir didėjančio mirtingumo bei didėjančios gyventojų migracijos į užsienio valstybes.

Klaipėdos mieste jaunimas nuo 14 iki 29 metų sudarė 36,82 proc. (67 533 asm.). Vaikinių ir merginų proporcija pasidalinusi per pusę (atitinkamai vaikinių – 33 778, merginų – 33 755). Skaidant pagal amžių jaunimo grupes, pastebėta, kad vyresnio jaunimo yra daugiau. Šią tendenciją sąlygoja tai, kad į Klaipėdą atvažiuoja studijuoti jaunimas iš Vakarų Lietuvos regionų ir tikėtina, jog dauguma pasilieka Klaipėdoje. Mokyklinio amžiaus jaunimas sudaro apie 32 proc. jaunimo.

Klaipėdos miesto gyventojų daugumą sudaro lietuviai (63 proc.). Kiti gyventojai yra rusų (28,2 proc.), lenkų (4,8 proc.), baltarusių (0,5 proc.) ir kitų tautybių.

Socialinė ekonominė situacija

Klaipėdos miesto vizija yra intensyviai besivystantis aukštos gyvenimo ir aplinkos kokybės uostamiestis – pavyzdinis Lietuvos didmiestis. Tai gamybos, verslo, švietimo, mokslo, kultūros, sveikatos, sporto, rekreacijos administracinis centras, turintis savitas tradicijas. Klaipėdos miesto ir uosto bendradarbiavimas yra sėkmingos ir abipusiai naudingos uostamiesčio plėtros pagrindas. Klaipėdos aukštosios mokyklos – miesto pažangos kūrėjos. Tai patraukliausias miestas jaunimui dirbti ir gyventi. Uostamiestyje yra palankios sąlygos vietinėms ir užsienio investicijoms bei naujų darbo vietų kūrimui¹.

Klaipėdos miestas yra klestintis, įvairialypis, multifunkcinis didmiestis – vakarų Lietuvos pramonės ir verslo centras. Klaipėdos miesto ekonomikoje vyrauja paslaugos – daugiau kaip 70 % (uosto krovos darbai, agentavimas, logistika, turizmas, viešasis sektorius), gamyba ir statyba sudaro 30 proc. Paslaugų sektoriuje dirba apie 62 proc. visų dirbančiųjų, pramonėje – apie 20 proc., statybos – apie 10 proc. ir kitose sektoriuose – apie 8 proc. visų užimtųjų.

Nors Klaipėdos apskrityje gyvena tik ~ 5,5 % visų Lietuvos gyventojų, šios apskrities bendrasis vidaus produktas (BVP) 2006 m. sudarė 11,7 % (8,356 mlrd. Lt) šalies sukuriamo bendrojo vidaus produkto. Vienam gyventojui tai sudarė 21,9 tūkstančių litų.

2007 m. sausio 1 d. mieste veikė 9 458 įmonių (2006 metais – 5 072). Klaipėdos miesto vardą garsina šios bendrovės: UAB „Yazaki Wiring Technologies Lietuva“, UAB „SBA baldų kompanija“, UAB „Vakarų

¹ Klaipėdos miesto plėtros strateginis planas 2007–2013 metams, 2007.

medienos grupė“, AB „LISCO Baltic Service“, AB „Vakarų laivų gamykla“, UAB „Kuusakos ki“, AB „Klaipėdos mediena“, UAB „Baltlanta“, UAB „Klaipėdos baldai“, UAB „Pajūrio mediena“, AB „Baltijos laivų statykla“, AB „Klaipėdos nafta“, AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, AB „Klaipėdos energija“, UAB „Agrovet“, AB „Ranga ir partnerių TŪB“, AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, AB „Klaipėdos kartonas“, AB „Limarko laivininkystės kompanija“, UAB „Baltijos grupė“, UAB „Gargždų mida“, AB „Laitvitė“, UAB „Perdanga“, UAB „Limarko“, A. Griciaus autotransporto IĮ, UAB „Nesė“, UAB „Avitelos prekyba“, AB „Klaipėdos kranai“, AB „Klaipėdos duona“, UAB „Genčių nafta“, AB „Klaipėdos vanduo“, UAB „BEGA Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, AB „Dilikas“, AB „Klaipėdos hidrotechnika“, UAB „Jūrų agentūra FORSA“, UAB „Arsenas EHG“, UAB „Trevena“, UAB „Sakuona“, UAB „Krantas travel“, IĮ „Gindana“, UAB „Klaipėdos kartono tara“, UAB „Taurus-Ekspres“ ir kt.

Klaipėdos apskrityje sėkmingai gaminami šie pasaulyje žinomi produktai pažymėti prekiniais ženklais: *Bounty, Calsberg, Cesar, Chappi, Ikea, Kitkat, Lockets, M&M, Mars, Milky Way, Pedigree, Rolic, Sheba, Skittles, Snickers, Starburst, Twix, Uncle Bens, Whiskas*².

Ypač didelę reikšmę Klaipėdos miesto plėtrai turi Klaipėdos jūrų uostas. Nuo 1993 iki 2006 m. į uosto infrastruktūrą jame dirbančios įmonės ir VĮ Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija investavo apie 1 mlrd. litų. 2007–2013 m. numatyta investuoti dar apie 2 mlrd. litų.

Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis 2009 m. pradžioje Klaipėdos mieste tiesioginės užsienio investicijos sudarė 1 971,5 mln. Lt (10 748 Lt vienam gyventojui). Lyginant su 2005 metų duomenimis tiesioginės užsienio investicijos išaugo 59,88 proc. ir lyginant su 2008 m. išaugo – 8,13 proc. Investicinių regiono patrauklumą lemia palanki geografinė bei stabili politinė padėtis, greta esančios rytų ir vakarų rinkos, konkurencinga ir kvalifikuota darbo jėga, mažesnės gamybos sąnaudos, viršijantis Europos šalių ekonomikos augimas, tvirta nacionalinė valiuta, palanki aplinka verslui plėtoti.

Klaipėdos darbo biržos duomenimis 2009 m. spalio 1 d. nedarbo lygis Klaipėdos mieste ir rajone buvo 9,9 proc. Jauni iki 25 metų bedarbiai 2009 m. spalio 1 d. sudarė 7,7 proc. 16–24 metų amžiaus gyventojų. Per metus nedarbas šioje amžiaus grupėje išaugo septynis kartus: nuo 1,1 proc. iki 7,7 proc. Darbo biržos specialistai pastebi, kad didžiausias darbo jėgos poreikis išlieka paslaugų sektoriuje, auga – pramonės sektoriuje, mažėja – statybos sektoriuje, išlieka nepakitęs – žemės ūkio sektoriuje.

Klaipėdos mieste užtikrinta aukšta gyvenimo kokybė: statomi nauji namai, išduodami leidimai statyti gyvenamuosius namus, plėtojama ir tvarkoma viešoji infrastruktūra ir erdvės. Klaipėdoje yra aktyvus kultūrinis ir visuomeninis gyvenimas. Mieste veikia 15 bibliotekų, 6 kultūriniai centrai, 27 įvairūs meno kolektyvai, dramos ir muzikinis teatras. Taip pat pramogos siūlomos ir aktyvų poilsį mėgstantiems gyventojams – 2 ledo arenos, 27 sporto klubai, nardymas, buriavimas, jodinėjimas, parašiutizmas, pramoginiai skrydžiai, žvejyba. Klaipėdoje veikia 7 radijo, 3 televizijos stotys bei vietinė kabelinė televizija. Veikia 5 spaustuvės, leidžiami 3 dienraščiai, vienas žurnalas. Miestiečių sveikata rūpinasi 12 viešųjų ligoninių, 11 ambulatorijų, 92 privačios gydymo įstaigos iš jų – 51 odontologijos kabinetas. Mieste veikia per 220 maitinimo įstaigų, siūlančių atsipalaiduoti po įtemptos darbo dienos.

Išorinių išteklių analizė rodo, kad Klaipėdos miestas yra universalus Lietuvos didmiestis, viliojantis savo galimybėmis gyventojus, o ypač jaunimą, iš vakarų Lietuvos. Iš kitos pusės auga turtiniai nelygumai tarp gyventojų: didėja atotrūkis tarp didelės pajamas gaunančių šeimų ir vidutinės pajamas turinčių šeimų. Klaipėda pasižymi kultūrine ir tautine įvairove, todėl akivaizdu, jog atviros erdvės jaunimo centro paslaugos turi būti labai universalios, kad galėtų patenkinti įvairių jaunimo grupių poreikius.

1.2. VIDINIAI IŠTEKLIAI

Vidinių išteklių analizė yra nukreipta tik į jaunimo politikos įgyvendinimo savivaldybėje analizę, išryškinant teisinę bazę, struktūras, socialinius partnerius, jų bendradarbiavimo tradicijas, specialistų kompetencijas ir kt., siekiant įvardinti esamas problemas ir galimybes atviros erdvės jaunimo centro veiklai.

Atliekant vidinių išteklių analizę buvo konsultuotasi su Klaipėdos miesto savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriumi ir projekto jaunimo reikalų specialistais. 2009 m. spalio 28 d. Klaipėdos miesto savivaldybės administracijoje buvo surengtas seminaras-diskusija „Klaipėdos miesto savivaldybės jaunimo situacija ir bendrosios tendencijos“, kurio metu su jaunimo reikalais susijusių institucijų ir organizacijų atstovai pristatė jaunimo situaciją pagal savo veiklos sritis, aptarė lūkesčius ir kokybiško bendradarbiavimo būdus.

² <http://www.klaipeda.lt/klaipeda/selectPage.do?docLocator=ED4B95B92FFB11D8BCB1746164617373&pathId=67>.

Jaunimo poreikių ištyrimas

Svarbu pastebėti, kad 2007 m. Klaipėdos miesto savivaldybė atliko Klaipėdos jaunimo sociologinį tyrimą, kuris leido identifikuoti jaunimo situaciją mieste. Pagrindinės problemos, su kuriomis susiduria Klaipėdos miesto jaunimas yra būsto problema (47,7 proc.), žalingi įpročiai (47,5 proc.), nusikalstamumas (43 proc.), materialinė padėtis (42 proc.), įsidarbinimas (38,2 proc.), laisvalaikis (24 proc.), emigracija (17,8 proc.), jaunimo diskriminacija (10,6 proc.) ir kita (1 proc.).

2008 m. Departamento užsakymu atliktas „Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse kokybės vertinimas“, kurio metu Klaipėdos miesto savivaldybė įvertinta 4 balais iš galimų 5 jaunimo politikos plėtros skalėje.

Klaipėdos miesto savivaldybės jaunimo reikalų koordinatorius yra atlikęs nevyriausybių organizacijų skaidrumo tyrimą.

Klaipėdos miesto savivaldybės jaunimo reikalų koordinatorius pastebėjo, kad atviros erdvės jaunimo centras ypatingai galėtų prisidėti prie žalingų įpročių paplitimo mažinimo, nusikalstamumo mažinimo, turinčio laisvalaikio bei užimtumo pasiūlymo, emigracijos stabdymo ir jaunimo diskriminacijos mažinimo. Jaunimo centras būtų orientuotas dirbti su socialinės rizikos jaunimu, linkusiu nusikalsti jaunimu, turinčiu žalingų įpročių jaunimu, vietinėmis jaunimo „chebromis“, jaunimo subkultūrų: „Hip Hop'o“, „Rep'o“, „Pop'so“, „Skinų“, „Forsų“ ir t. t. atstovais, mažesnes finansines galimybes turinčiu jaunimu, tautinių ir religinių mažumų atstovais (pravoslavų konfesijai priklausantis jaunimas), suaugusių mokyklų auklėtiniais ir asocijuotu bei neasocijuotu jaunimu. Tačiau nemažai dėmesio bus skiriama ir organizuotam jaunimui bei sudarytos sąlygos savo talentą atrasti ir vystyti kūrybingajam jaunimui.

Galima teigti, kad pagrindinės Klaipėdos miesto jaunimo problemos ir pažeidžiamiausios jaunimo grupės yra žinomos ir aktualios miestui, todėl ieškoma būdų, kaip jas išspręsti ir patenkinti visų Klaipėdos miesto jaunimo grupių poreikius.

Teisinė bazė

Klaipėdos miesto jaunimo politiką reglamentuoja šie dokumentai ir programos:

- Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas;
- Klaipėdos miesto plėtros strateginis planas 2007–2013 metams;
- Jaunimo reikalų koordinatoriaus strateginis veiklos planas 2009–2011 m. ir kiekvienų metų jaunimo reikalų koordinatoriaus veiklos planas;
- Jaunimo reikalų tarybos prie Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos nuostatai;
- Jaunimo veiklos ir pilietiškumo skatinimo programa.

Galima teigti, kad savivaldybėje yra sukurta jaunimo politiką reglamentuojanti teisinė bazė.

Jaunimo politikos įgyvendinimo struktūra

Klaipėdos miesto jaunimo politiką įgyvendina:

- Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos Socialinio departamento jaunimo reikalų koordinatorius;
- Jaunimo reikalų taryba prie Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos;
- Klaipėdos miesto jaunimo organizacijų asociacija „Apskritasis stalas“;
- Ugdyto ir jaunimo reikalų komitetas (politinis);
- Klaipėdos miesto savivaldybės taryba bei administracija;
- Savivaldybės skyriai (švietimo, kultūros ir sporto skyrius, vaiko teisių apsaugos skyrius, socialinės paramos skyrius, civilinės metrikacijos skyrius ir kt.);
- kitos Klaipėdos miesto savivaldybės institucijos, tarnybos, įstaigos, kurios teikia informacines, konsultacines, psichologines, profesinio orientavimo ir pan. paslaugas jaunimui;
- Jaunimo ir su jaunimu dirbančios organizacijos (NVO, biudžetinės);
- Jaunimo iniciatyvos – neformalios grupės;
- Verslo sektorius.

Galima teigti, kad savivaldybėje yra suformuota jaunimo politikos įgyvendinimo struktūra.

Socialiniai partneriai

Atviros erdvės jaunimo centras, siekdamas patenkinti savo tikslinės grupės poreikius, turės glaudžiai bendradarbiauti su visomis jaunimo politiką įgyvendinančiomis struktūromis, tačiau šioje analizėje siekiama daugiau dėmesio skirti socialiniams partneriams – tai yra jaunimo ir su jaunimu dirbančioms organizacijoms (paslaugų teikėjai).

Biudžetinės įstaigos ir formaliosios struktūros, dirbančios su jaunimu

Klaipėdos miesto savivaldybėje yra 58 *svietimo įstaigos* (9 gimnazijos, 4 vidurinės mokyklos, 20 pagrindinių, 4 specialiosios, 4 suaugusiųjų, 3 valstybinės profesinės, 6 aukštosios mokyklos, 8 darželiai). Savivaldybėje veikia biudžetinės įstaigos ir formaliosios struktūros, dirbančios su jaunimu: 6 *kultūros ir meno mokyklos* (Klaipėdos Jeronimo Kačinsko muzikos mokykla, Klaipėdos Adomo Brako dailės mokykla, Klaipėdos Juozo Karoso muzikos mokykla ir kt.), 3 *bibliotekos su filialais*, 4 *kultūros centrai*, 6 *muziejai*, 8 *teatrai*, 9 *vaikų ir jaunimo saviraiškos / laisvalaikio centrai* (Klaipėdos moksleivių saviraiškos centras, vaikų laisvalaikio centrai-klubai: „Draugystė“, „Saulutė“, „Švyturys“, „Želmenėlis“, „Žuvėdra“ ir kt.), *sporto mokyklos / centrai* (Klaipėdos miesto sporto centras, Klaipėdos „Gintaro“ sporto centras ir kt.), 3 *vaikų globos namai*, nemažai *socialines paslaugas teikiančių įstaigų* (Klaipėdos miesto socialinės paramos centras, Klaipėdos savivaldybės administracijos vaikų teisių apsaugos tarnyba, neįgaliųjų dienos centras „Lakštutė“, Klaipėdos miesto globos namai, Klaipėdos miesto nakvynės namai, Klaipėdos miesto vaikų krizių centras, Klaipėdos miesto laikinosios paramos vaikams grupė, Klaipėdos miesto psichiatrijos ligoninė, Klaipėdos nevalstybinė specialioji pagrindinė mokykla „Svetliaciok“, Klaipėdos socialinės ir psichologinės pagalbos centras, labdaros ir paramos fondas „Agapao“, Klaipėdos miesto Marijos Taikos Karalienės parapijos Caritas ir kt.), *užimtumo ir profesinio orientavimo paslaugas teikiančios įstaigos* (Klaipėdos miesto darbo birža ir Klaipėdos jaunimo darbo centras, Klaipėdos darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyba), tvarkos priežiūros (policijos įstaigos) ir karinės struktūros (Klaipėdos karo prievolės centras ir kt.) ir kt. srityse paslaugas teikiančios įstaigos ir institucijos.

Nevyriausybinės organizacijos

Klaipėdos miesto savivaldybėje yra įregistruota daug nevyriausybinių organizacijų, iš jų jaunimo organizacijų yra apie 30. Jaunimo nevyriausybinių organizacijų spektras yra labai įvairus. Veikia *studentų ir mokinėlių atstovybės* (Klaipėdos kolegijos studentų asociacija, Klaipėdos universiteto studentų sąjunga, Klaipėdos verslo kolegijos studentų atstovybė, Lietuvos jūreivystės kolegijos studentų sąjunga, Lietuvos krikščioniškojo fondo aukštosios mokyklos studentų atstovybė, Socialinių mokslų kolegijos studentų atstovybė, Vakarų Lietuvos verslo kolegijos studentų atstovybė, Klaipėdos miesto moksleivių taryba), *kultūrinės organizacijos* (edukacinis kultūrinis centras „Metidė“, Klaipėdos jaunimo teatras „Aušra“, Klaipėdos miesto dailės klubas „Guboją“), *jaunimo politinės organizacijos* (Jaunimo organizacija darbas (JOD), Klaipėdos jaunujų socialiberalų sąjunga, Klaipėdos liberalaus jaunimo organizacija, Lietuvos jaunujų konservatorių lyga, Klaipėdos skyrius, Lietuvos piliečių sąjunga Jaunimo skyrius, Lietuvos socialdemokratinio jaunimo sąjunga, Klaipėdos skyrius), *religinės organizacijos* (labdaros ir paramos fondas „Jaunimo misija“, Klaipėdos Kristaus Karaliaus ateitininkų MAS/SAS kuopa ir JAS kuopa, Lietuvos krikščionių studentų bendrija, Telšių vyskupijos jaunimo centras Klaipėdos skyrius), *skautiškos organizacijos* (Lietuvos jūrų skautija, Klaipėdos padalinys, Lietuvos nacionalinė Europos skautų asociacija, Lietuvos skautija, Klaipėdos krašto „Pamario“ tuntas, Lietuvos skautų sąjunga), *socialinės organizacijos* (agentūra „Visos Lietuvos vaikai“, Klaipėdos fondas, informacijos ir paramos gausiai šeimai centras, Klaipėdos m. daugiavaikių šeimų bendrija, VšĮ „Šeimų santaka“), *sveikatinimo organizacijos* (Klaipėdos jaunimo sveikatos centras „Bendraamžiai“, Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugijos Klaipėdos komitetas), *sporto organizacijos* (Klaipėdos miesto buriavimo klubas „Vėjas“, klubas „12 BASTIONAS“, Lietuvos šaulių sąjungos Klaipėdos apskrities Jūros šaulių 3-ioji rinktinė), *kitos organizacijos* (jaunujų talentų organizacija „Fenomen“, Atlanto sutarties Lietuvos bendrijos jaunimo taryba, ekologinis klubas „Žvejone“, fondas „Dvasinės pagalbos jaunimui centras“, jaunimo informacijos centras (JIC), Klaipėdos NVO informacijos centras, Klaipėdos senamiesčio „Rotaract“ klubas, Tarptautinė policijos asociacija, Klaipėdos skyrius).

Tarp jaunimo nevyriausybinių organizacijų svarbų vaidmenį vaidina skėtinė organizacija Klaipėdos jaunimo organizacijų asociacija „Apskritas stalas“, vienijantis 19 jaunimo organizacijų.

Galima teigti, kad savivaldybėje yra platus spektras įstaigų ir organizacijų, teikiančių jaunimui paslaugas įvairiose srityse.

Tarpžinybinis ir tarpsektorinis bendradarbiavimas

Analizuojant Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse kokybės vertinimo medžiagą ir 2009 m. spalio 28 d. susitikimo metu išgirstus pasisakymus, išryškėja, kad:

1. Klaipėdos miesto savivaldybėje neskatinamas bendradarbiavimas tarp skyrių, įgyvendinant su jaunimo politika susijusias priemones. Atsakomybė priskiriama kuriam nors vienam skyriui.

2. Savivaldybėje veikia grupės, komisijos, darbo grupės, kuriose dalyvauja atstovai iš kitų skyrių. Tokių darbo grupių metu sudaromos sąlygos pasikeisti informacija, aptarti skyrių veiklą, suderinti veiksmus.

3. Jaunimo reikalų taryba prie Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos sudaryta iš įvairių socialinių partnerių, tai leidžia visapusiškai pažvelgti ir nagrinėti jaunimo situaciją bei ieškoti bendrų problemos sprendimo būdų. (Regioninės jaunimo organizacijų tarybos deleguoti šeši nariai; Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos Ugdymo ir jaunimo reikalų komiteto atstovas; Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos Socialinių reikalų komiteto atstovas; Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos jaunimo reikalų koordinatorius; Klaipėdos viešosios policijos deleguotas atstovas; Klaipėdos darbo biržos deleguotas atstovas; Klaipėdos neformaliojo (papildomojo) ugdymo įstaigų vadovų deleguotas atstovas).

4. Klaipėdos miesto savivaldybėje yra suformuotos tarpžinybinės darbo grupės, komisijos, patvirtinti jų darbo reglamentai, darbo tvarkos, paskiriami atsakingi asmenys. Tačiau ne visada užtikrinama efektyvi šių darbo grupių veikla.

5. Klaipėdos miesto savivaldybėje neatliekamas tarpžinybinių grupių darbo efektyvumo ir kokybės vertinimas.

6. Klaipėdos miesto savivaldybės administracija palankiai žiūri į bendradarbiavimą su partneriais.

7. Savivaldybėje sudarytos palankios sąlygos tarpžinybiniam bendradarbiavimui.

8. Jaunimo reikalų koordinatorius yra tarpininkas tarp jaunimo organizacijų ir visų kitų institucijų.

9. Nėra visuotinės informacijos sklaidos. Blogai savo funkcijas vykdo informaciniai centrai.

10. Visuotinės bendradarbiavimo struktūros nėra. Bendradarbiaujama pagal poreikį, ypač mokyklose (pavyzdžiui, narkomanijos prevencijos, profesinis orientavimas ir pan. klausimais), pagal paslaugas (socialinės rūpybos, vaiko teisių apsaugos tarnyba, socialinėje veikiančios nevyriausybinės organizacijos).

11. Sukurtas socialinių paslaugų tinklas problematiškam jaunimui.

12. Bendradarbiavimo tinklai veikia, bet jie yra fragmentiški. Plataus bendradarbiavimo, apimančio visas sritis, nėra. Bendradarbiavimo gerosios patirties pavyzdžiais galėtų būti verslo sektoriaus ir universitetų, savivaldybės ir universitetų bendradarbiavimo patirtis.

13. Bendradarbiavimo apimtys yra fragmentiškos, apima tam tikrą jaunimo grupę, kuri yra naudinga organizacijoms.

14. Geras bendradarbiavimo tradicijas turi universitetai su savivaldybe dėl stipendijų, patalpų, studentų praktikų. Sėkmingą bendradarbiavimą garantuoja bendradarbiaujančių šalių atstovų suinteresuotumas ir aktyvumas.

Specialistų kompetencijos

Analizuojant Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse kokybės vertinimo medžiagą ir 2009 m. spalio 28 d. susitikimo metu išgirstus pasisakymus, išryškėja, kad:

1. Klaipėdos miesto įvairių institucijų ir organizacijų specialistai nėra suinteresuoti užmegzti bendradarbiavimą, todėl, kad tai yra papildomas darbas, kuris reikalauja nemažai pastangų ir atsakomybės ir ne visada atneša apibrėžtą (aiškia) naudą. Bendradarbiavimo sėkmė priklauso ir nuo kiekvieno asmens požiūrio bei pastangų. Didesnė tikimybė išvystyti bendradarbiavimą tarp organizacijų, kai abi šalys gauna tam tikrą naudą ir yra garantuotas organizacijų veiklos vykdymo tęstinumas.

2. Įvardinta, kad pats pasyviausias yra valstybinis sektorius. Darbuotojai turi mažai motyvacijos siekti aukštesnių rezultatų. Tuo tarpu Klaipėdos mieste pastebimas verslo sektoriaus suaktyvėjimas, ieškoma įvairių galimybių.

3. Su jaunimu dirbantys specialistai pirmiausia turi norėti duoti, o ne gauti.

4. Specialistų žinios yra daugiau specializuotos pagal darbo pobūdį, darbo barą. Nevyksta pasidalinimas patirtimi.

5. Trūksta specialistų, kurie būtų ne teoretikai, bet įgiję kompetencijos per praktinį darbą su tam tikra jaunimo grupe.

6. Pastebimas požiūrio ir darbo įgūdžių trūkumas ypač neformaliame ugdyme.

Vidinių išteklių analizė parodė, kad Klaipėdos miesto savivaldybėje yra gerai žinomi jaunimo poreikiai, sukurta teisinė bazė ir suformuota jaunimo politikos įgyvendinimo struktūra. Mieste veikia didelis spektras valstybinių ir nevyriausybinių organizacijų, kurios teikia įvairias paslaugas jaunimui. Be to, yra sukurta nemažai tarpžinybinio bendradarbiavimo tinklų bei yra gražių bendradarbiavimo pavyzdžių. Tačiau išryškėja, kad nėra

ilgalaikio ir nuolatinio bendradarbiavimo tradicijų, nevertinama bendradarbiavimo tinklų veiklos kokybė, stokojama specialistų, dirbančių su jaunimu. Esantys specialistai stokoja įgūdžių ir kompetencijos. Tad atviros erdvės jaunimo centrui numatoma socialinių partnerių „prisijaukinimo“ ir apmokymo dirbti atviro darbo su jaunimo metodu veikla.

1.3. FINANSAVIMO ŠALTINIAI

Finansavimo šaltinių analizė parodys esamus finansavimo šaltinius ir socialinių partnerių finansinį stabilumą.

Klaipėdos miesto savivaldybėje esančioms biudžetinėms įstaigoms išsilaikyti ir vykdyti veiklą yra lengviau, nes jos yra finansuojamos iš biudžetinių lėšų. Tačiau jaunimo nevyriausybines organizacijos dažniausiai išsilaiko iš projektinės veiklos ar 2 proc. paramos (tačiau dėl šios paramos reikia konkuruoti su tuo pačiu valstybiniu sektoriumi). Dažnai didžiausią finansavimą gauna pagrindinės veiklos vykdymui, o papildomas veiklas organizuoja, jeigu laimi projektus. Visada yra rizika, kad nebus gauta lėšų pagrindinės veiklos įgyvendinimui. Finansinis nesaugumas riboja jaunimo organizacijų veiklos plėtrą.

Pastebėta, kad didesnės apimties lėšoms gauti trūksta projektų rašymo žinių bei patirties ir organizacijos biudžetai yra per maži, kad garantuotų projekto įgyvendinimo kokybę ir tinkamą lėšų valdymą. Šiuo atveju būtinas organizacijų tinklas su didelį biudžetinį finansavimą turinčiu partneriu.

Klaipėdos miesto savivaldybė skiria lėšas jaunimo politikai įgyvendinti per jaunimo veiklos ir pilietiškumo skatinimo programą. (Papildomai skiriama lėšų per kultūros, sporto, švietimo ir kt. jaunimo politiką įgyvendinančius skyrių administruojamas programas.) Šia programa siekiama prisidėti prie pilietinės visuomenės formavimo – skatinti jaunimo nevyriausybinių organizacijų ir su jaunimu dirbančių organizacijų veiklumą, stiprinti administracinius gebėjimus, plėtoti jų tarpusavio bendradarbiavimą. Programoje yra 2 priemonės:

1) *Jaunimo organizacijų potencialo plėtojimo ir institucinės paramos projektų rėmimas.* Siekiant sustiprinti jaunimo organizacijų potencialą ir skatinti naujai susikūrusių ir neseniai veikiančių jaunimo organizacijų veiklą, kasmet remiami jaunimo organizacijų administracinių gebėjimų stiprinimo projektai. 2008 m. šiai priemonei buvo skirta 30 000 Lt, 2009 m. – 3 2000 Lt, 2010 m. planuojama skirti 50 000 Lt, 2011 m. – 60 000 Lt.

2) *Jaunimo iniciatyvų projektų rėmimas.* Jaunimo grupės iniciatyva – tai jaunų žmonių grupės sugalvotas ir įgyvendintas vietinis projektas, kurio metu vykdytojai siekia ne tik įgyti patirties konkrečioje srityje, bet ir išspręsti bendruomenėje įsisenėjusią problemą, pakeisti netinkamą situaciją ar požiūrį. Taip jaunimo organizacijų veikloje dalyvaujantys jaunuoliai gali realizuoti savo gebėjimus ir idėjas. 2008 m. šiai priemonei buvo skirta 50 000 Lt, 2009 m. – 42 000 Lt, 2010 m. planuojama skirti 70 000 Lt, 2011 m. – 80 000 Lt.

2009 m. įgyvendinant šią priemonę buvo finansuota 13 projektų. Vidutiniškai vienam projektui skirta netoli 5 700 Lt. 2010 m. planuojama finansuoti 30 projektų, o 2011 m. – 36.

Kuriamo atviros erdvės jaunimo centro patalpas išpareigojo išlaikyti Klaipėdos miesto savivaldybė. Projekto jaunimo reikalų specialistų etapai bus išlaikomi iš projekto lėšų. Be to, numatyta iš projekto lėšų padengti baldų įsigijimo, mobilių telefonų ir kanceliarinių prekių išlaidas. Atviros erdvės jaunimo centro veiklai plėtoti reikiamomis lėšomis turės pasirūpinti centro darbuotojai.

Finansinių šaltinių analizė parodė, kad savivaldybės skiriamos lėšos jaunimo politikos įgyvendinimo priemonėms taikyti nėra didelės, todėl organizacijos ir institucijos turi vystyti bendradarbiavimą, kad galėtų pasinaudoti turimais materialiais ir žmogiškaisiais ištekliais bei sustiprindami savo galimybes gauti nacionalines ir Europos Sąjungos projektines lėšas savo veikloms vykdyti ir jas plėtoti.

1.4. MATERIALINĖ BAZĖ

Šioje dalyje atliekama tik atviros erdvės jaunimo centrui skirtos materialinės bazės analizė, neįvertinant savivaldybės teritorijoje esančios viešosios infrastruktūros (parkai, sporto ir žaidimų aikštelės ir pan.) ir socialinių partnerių turimos materialinės bazės (mokyklų sporto ir žaidimų aikštelės, patalpos ir kt.) būklės.

Jaunimo centro teisinis statusas

Jaunimo centras gali būti įsteigtas kaip atskiras juridinis vienetas, pavyzdžiui, kaip viešoji įstaiga ar asociacija. Tačiau tai gali būti ir kaip egzistuojančios institucijos padalinys.

Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centro atveju nutarta, kad centras priklausys Klaipėdos miesto savivaldybei ir bus jos padalinys. Sprendimas nesteigti atskiros įstaigos priimtas, todėl, kad taip garantuojamas patalpų ir personalo išlaikymas atviros erdvės jaunimo centro veiklų startavimo ir centro įsitvirtinimo laikotarpiu. Tačiau ateityje patartina peržiūrėti esamo centro teisinio statuso privalumus ir trūkumus plėtojant veiklas ir gaunant finansavimą iš įvairių šaltinių.

Vieta

Klaipėdos m. I. Simonaitytės g. 24, Naujakiemio suaugusiųjų mokyklos antro aukšto korpusas.

Šio pastato pasirinkimą lėmė:

1. Pietinis daugiabučių namų mikrorajonas, yra tankiausiai apgyvendinta Klaipėdos miesto dalis, kurioje gyvena didžioji dalis Klaipėdos miesto jaunimo.
2. Geras susisiekimas.
3. Gana lengvai randama vieta (priešais Šv. Juozo darbininko bažnyčią, šalia stačiatikių cerkvė, prekybos centras „Big“).
4. Galimybė į centro vykdomą veiklą įtraukti ir šios mokyklos auklėtinius, integruojant juos į vykdomus jaunimo projektus, konsultacijas, užsiėmimus ir renginius.
5. Galimybė į centro veiklą įtraukti skirtingų tautybių (lietuvių, rusų), religijų (stačiatikių, katalikų ir t. t.), socialinės padėties ir skirtingų finansinių galimybių jaunimą, taip skatinant dialogą, pakantumą ir pagarbą kitos tautybės, religijos ir mažiau finansinių galimybių turintį jaunimą bendrauti, bendradarbiauti ir ugdyti toleranciją vienas kito atžvilgiu.
6. Tinkamos patalpos, kurios atitinka beveik visus atviros erdvės jaunimo centrui keliamus reikalavimus.

Patalpos

Patalpos turi atskirą išėjimą ir sanitarinį mazgą. Patalpų plotas – 430 m² iš viso: septynios atskiros erdvės, kurių plotas nuo 18 m² iki 135 m².

Erdvės

1. Muzikos erdvė – bus pritaikyta repetuoti muzikuojančiam jaunimui bei įvairiems renginiams organizuoti.
2. Šokių erdvė – bus pritaikyta repetuoti šokančiam jaunimui bei naudojama kitoms veikloms vykdyti.
3. Susirinkimų erdvė – bus naudojama susirinkimams, mokymams, konferencijoms, kinui žiūrėti ir kitoms veikloms vykdyti.
4. Laisvalaikio erdvė su mini kavinuke, kurioje bus galima išsivirti kavos, arbatos ar pasidaryti sumuštinį. Be to, ši erdvė bus pritaikyta poilsiui ir šviečiamajai veiklai: minkštas kampas, mini skaitykla, keletas kompiuterių su interneto prieiga.
5. Sporto ir žaidimų erdvė – bus pastatytas stalo futbolo įrenginys, stalo teniso ir biliardo stalas.
6. Kūrybinė erdvė – bus skirta įvairių menų užsiėmimams (dekupažas, graffiti pamokėles, vaidybos užsiėmimai ir kt.).
7. „Mūsų erdvė ☺“ – skirta centro darbuotojams ir administracijai.
8. Sanitarinis mazgas.

Materialinės bazės analizė parodė, kad atviros erdvės jaunimo centras įsikurs pietiniame Klaipėdos miesto rajone, kuriame gyvena apie 30 proc. Klaipėdos jaunimo. Šiame pastate yra įsikūrusios ir kitos organizacijos, su kuriomis žadama labai glaudžiai bendradarbiauti: tiek išnaudojant kitas suaugusiųjų mokyklos patalpas (aktų ir sporto salę, viešąją erdvę lauke ir pan.), tiek įtraukiant mokyklos auklėtinius ir kitų organizacijų aktyvųji jaunimą į centro veiklas bei jų kūrybingą plėtojimą.

Pirmoje dalyje atlikta išorinių, vidinių išteklių, finansinių šaltinių ir materialinės bazės analizė išgrynino esamą situaciją ir sudėjo akcentus atviros erdvės jaunimo centro vizijos, tikslų, uždavinių ir veiklos krypčių bei veiklos plėtros formavimui.

2. JAUNIMO CENTRO VIZIJA

Klaipėdos jaunimo centro vizija

Integruotas jaunas žmogus daugialypėje Klaipėdos visuomenėje.

3. JAUNIMO CENTRO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

Klaipėdos jaunimo centro tikslai:

1. Suteikti prasmingos veiklos ir saugaus, turiningo laisvalaikio galimybes savirealizacijos erdvės nerandantiems jauniems žmonėms ir palengvinti jų integraciją į gyvenamąją aplinką.
2. Skleisti atviro darbo su jaunimu principus ir metodus, užtikrinti jaunimo situacijos žinojimą, ir efektyvų tarpžinybinį bei tarpsektorinį bendradarbiavimą dirbant su jaunimu.

Klaipėdos jaunimo centro uždaviniai:

1. Sukurti centre erdves turiningo laisvalaikio praleidimui įvairias pažiūras, subkultūras ir socialinius sluoksnius atstovaujantiam jaunimui, sudaryti jiems sąlygas plėtoti jų interesus ir pomėgius atitinkančią veiklą, suteikti jiems savirealizacijos galimybes.
2. Sudaryti galimybę jaunimui efektyviai bendrauti, skatinti jų toleranciją, įgalinti juos spręsti savo problemas bei konfliktus, mažinti žalingų įpročių ir delinkventinio elgesio paplitimą centro lankytojų tarpe.
3. Rinkti, kaupti ir platinti patraukliais ir jaunimui prieinamais būdais aktualią ir įdomią informaciją, konsultuoti jaunimą jam rūpimais klausimais.
4. Stiprinti jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų veiklos kokybę ir tarpusavio bendradarbiavimą, siekiant didinti turiningo laisvalaikio pasiūlą Klaipėdos jaunimui.
5. Stiprinti įvairių sričių specialistų dirbančių su jaunimu motyvaciją ir kompetenciją įgalinant juos efektyviai užtikrinti jaunimo užimtumą atviro darbo su jaunimu metodais.
6. Organizuoti jaunimo situacijos stebėseną, aktualios informacijos apie jaunimą ir jaunimui skirtas programas ir priemones rinkimą, kaupimą ir analizę užtikrinant faktais grįstos jaunimo politikos formavimą ir įgyvendinimą Klaipėdos mieste.
7. Plėtoti ryšius ir bendradarbiavimą su panašiais centrais Lietuvoje ir užsienio šalyse siekiant užtikrinti veiklos kokybę ir geresnį Klaipėdos jaunimo laisvalaikio užimtumą ir savirealizaciją.

4. VEIKLOS KRYPTYS

Jaunimo centro veiklos gali būti vykdomos mažiausiai trimis kryptimis, atsižvelgiant į tai, kokios yra tikslinės grupės. Pirmoji galima tikslinė grupė yra jaunimas. Antroji – socialiniai partneriai, su kuriais vykdomas tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas tam, kad sistemingai, nuosekliai ir kompleksiskai teikti paslaugas jaunimui. Paskutinioji tikslinė grupė yra jaunimo centro komanda, kuri įgyvendina jaunimo centro koncepciją. Prie trečiosios tikslinės grupės priskirtini savanoriai (aktyvus jaunimas iš jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų) bei švietimo įstaigų (universitetų, kolegijų) studentai, kurie jaunimo centre galėtų atlikti praktiką.

Šioje koncepcijos dalyje, atsižvelgiant į atliktą Klaipėdos miesto situacijos analizę (pateiktą šios koncepcijos I-oje dalyje) pirmiausia bus pateikta informacija, kodėl būtent šios tikslinės grupės yra išskirtos, kokia kiekvienos iš jų specifika. Toliau šiame skyriuje bus analizuojami veiklos principai ir darbo formos pagal identifikuotas tikslines grupes bei pateikiami galimi veiklos metodai.

4.1. TIKSLINĖS JAUNIMO CENTRO GRUPĖS

Jaunimas

Viena iš esminių jaunimo centro veiklos kryptų yra darbas su jaunimu. Kokia veikla galėtų būti siūloma jaunam žmogui priklauso nuo jo interesų, pomėgių, išgyvenamų problemų (kaip pavyzdžiui: smurtas, skurdas, nedarbas ir kt.) ir dar daugelio faktorių, į kuriuos būtina atsižvelgti planuojant ir įgyvendinant veiklas jaunam žmogui. 14–29 metų jauni žmonės nori viską matyti, girdėti, viską išbandyti ir nieko nepraleisti. Priklausomai nuo to yra pasirenkami darbo principai, darbo formos, temos bei veiklos metodai.

Atsižvelgiant į atliktą situacijos analizę Klaipėdos miesto savivaldybėje, *išskirtinos šios esminės jaunų žmonių problemos*: būsto problema, žalingi įpročiai, nusikalstamumas, bloga materialinė padėtis, nedarbas, laisvalaikio užimtumo stoka. Jaunimo centras galėtų dirbti su socialinės rizikos jaunimu, linkusiu nusikalsti

jaunimu, turinčių žalingų įpročių jaunimu, vietinėmis jaunimo grupėmis, jaunimo subkultūrų atstovais, mažesnes finansines galimybes turinčiu jaunimu, tautinių ir religinių mažumų atstovais (pravoslaviško tikėjimo jaunimu), suaugusių mokyklų auklėtiniais ir asocijuotu bei neasocijuotu aktyviu jaunimu.

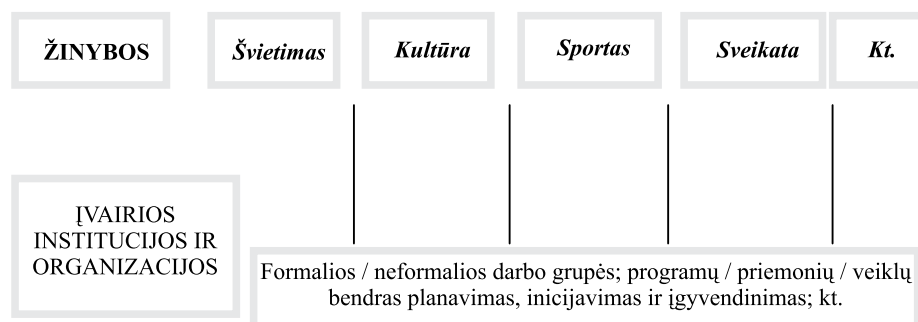
Socialiniai partneriai

Viena iš jaunimo centro veiklos krypčių, kuri užtikrina teikiamų paslaugų kompleksškumą yra *tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas*. Toks darbas yra kryptinga veikla su daugiau nei viena žinyba ar daugiau nei vienu veiklos sektoriumi, vykdant konkrečius veiksmus bendrų interesų srityje, siekiant bendro tikslo. Tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas yra neatsiejama integruotos jaunimo politikos dalis. *Igyvendinant integruotą jaunimo politiką, tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas* – gerai apibrėžtas ir papildantis vienas kitą bendradarbiavimas tarp dviejų ar daugiau žinybų / sektorių, koordinuojant tarpusavyje veiklas ir siekiant užsibrėžtų tikslų tokiu būdu, kad jie būtų kaip galima labiau efektyvūs, nuoseklūs ir sistemingi, nei konkretūs tikslai būtų pasiekti vienos žinybos ar sektoriaus atskirai.

Svarbu suvokti kiekvienos iš bendradarbiavimo formos specifiką prieš detaliau aprašant, kodėl tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas yra svarbus jaunimo centro veikloje, kokie galimi veiklos principai, darbo formos bei veiklos metodai.

Tarpsektorinis bendradarbiavimas apima valdžios, valstybines institucijas (sveikatos, švietimo, aplinkos, kultūros, sporto, ir kt.), visuomenę, nevyriausybinę organizacijas, verslą, žiniasklaidą.

Tarpžinybinis bendradarbiavimas apima vieno iš sektorių skirtingos specializacijos atstovus iš daugiau nei vienos žinybos.



Atsižvelgiant į didmiesčio specifiką, jaunimo centro partnerių gali būti labai daug. Tačiau tai nereiškia, kad kiekviena valstybinė institucija ar nevyriausybinė organizacija privalo būti jaunimo centro socialiniu partneriu. Šiuo atžvilgiu didmiestyje yra palanki situacija, kadangi pasirinkimas yra didelis. Visgi partnerius reikėtų pasirinkti labai atsakingai. Rajone, kuriame veikia jaunimo centras, galima pritraukti bendrai veiklai artimiausias institucijas teritorine prasme (nevyriausybinę organizacijas, mokyklas, policijos poskyrį, parapiją ir pan.). Tam tikros įstaigos ar organizacijos yra mieste vienietinės (kaip pavyzdžiui, Jaunimo darbo centras). Tačiau galioja bendra taisyklė, kad bendradarbiauti atitinkami socialiniai partneriai turi būti kviečiami pagal poreikį, atsižvelgiant į jaunimo centro vykdomos veiklos specifiką.

Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai

Veiklas jaunimo centre organizuoja jaunimo centro personalas. Nuo dirbančių asmenų priklauso, ar vykdoma veikla bus patraukli jaunam žmogui, ar sėkmingai vystysis jaunimo centro veikla. Žmogiškasis faktorius yra ypač svarbus, todėl ir viena iš jaunimo centro veiklos krypčių yra jaunimo centro komanda. Ne maža dalis veiklų turi būti skirta komandos kompetencijos ir žinių kėlimui, komandos darbo planavimui ir organizavimui, įgyvendintos veiklos vertinimui bei kt.

Jaunimo centro veikloms organizuoti gali būti pasitelkiami ir kiti žmogiškieji resursai: savanoriai bei švietimo įstaigų praktikantai. Tačiau tam, kad jų veikla būtų efektyvi ir naudinga, reikalingas papildomas jaunimo centro personalo indėlis: instruktavimas, apmokymas, jų veiklos organizavimas ir pan. Tik tinkamai apmokius galima tikėtis gerų jų veiklos rezultatų.

4.2. VEIKLOS PRINCIPAI

Jaunimas

Tam, kad jauni žmonės surastų jaunimo centre erdves, kuriose jie galėtų veikti ir realizuoti save, priklauso nuo daugelio dalykų. Ir pagrindinis faktorius čia yra ne patalpos, o žmonės, su kuriais jiems tenka susitikti.

Tad žmogiškasis faktorius čia užima ypač svarbią reikšmę. Planuojant ir vykdant veiklą jaunimui turi būti atsižvelgiama į keletą esminių veiklos su jaunu žmogumi principų.

Lygybės principas. Visiems jaunuoliams, nepriklausomai nuo šeimos socialinės padėties, odos spalvos, tikėjimo, individualių gebėjimų ir žinių, bei kitų išskirtinumų suteikiamos lygios galimybės realizuoti save jaunimo centre organizuojamose veiklose.

Savarankiškumo ir įgalinimo veikti principas. Vykdoma veikla turi įgalinti jauną žmogų padėti sau, kad jie patys nepriklausomai nuo susiklosčiusios situacijos galėtų išspręsti kylančias problemas. Šiuo aspektu svarbus dėmesys turėtų būti kreipiamas jo socialinių kompetencijų ugdymui, individualių galimybių vystymui. Jaunimo centre jis turi būti paskatinamas veikti, būti iniciatyviam.

Savanoriškumo principas. Jaunimo centro veikla gali būti patraukli daugeliui jaunų žmonių, kadangi čia teikiamos paslaugos ar organizuojamos veiklos nėra priverstinės. Jaunas žmogus pats apsisprendžia, ar tai jam yra įdomu ir ar jis nori įsitraukti į tam tikrą veiklą.

Socialiniai partneriai

Siekiant atsakyti į klausimą, kodėl tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas yra svarbus jaunimo centro veikloje, būtina aiškiai suvokti, kas būdinga tokiam darbui. Vienas iš principų yra *planavimo* – skirtingos specializacijos atstovai, vykdantys savo profesines funkcijas, bendradarbiaudami siekia bendro tikslo. Kitas svarbus aspektas, kad kiekvienas atstovas tarpžinybinį / tarpsektorinį darbą papildo savo kompetencija ir sprendžia problemas tik savo kompetencijos ribose bei susilaiko nuo sau nebūdingų funkcijų prisiėmimo – *funkcijų ir vaidmenų pasidalinimo principas*. Tokiam bendradarbiavimui būdingas kompleksinis požiūris į tam tikrų problemų sprendimą – įvairių sričių specialistai susirenka tam, kad išspręstų kylančias problemas, padėdami vieni kitiems, pasiektų tikslą – *bendros problemos kompleksinį sprendimą*. Neatsiejamas tarpžinybinio / tarpsektorinio darbo principas – *informuotumo* – bendradarbiaujant sukuriama galimybė geriau susipažinti su kitų žinybų veikla, jos specifika bei kita aktualia informacija. Paskutinis, tačiau ne mažiau svarbus vykdomo bendradarbiavimo principas yra *žmoniškųjų ir materialiujų išteklių optimizavimo* – derinami skirtingų institucijų / organizacijų / įstaigų veiklos prioritetai, telkiami ir efektyviai išnaudojami žmoniškieji bei materialiniai ištekliai.

Tarpžinybinio / tarpsektorinio darbo nauda yra ženkliai, kadangi partneriai įsipareigoja susitarti dėl bendros vizijos, sukuria naujus komunikacijos kanalus, įsipareigoja planuoti kartu, bendrai pasidalina visa rizika, rezultatais ir apdovanojimais.

Kokio pokyčio galima tikėtis vykdant tarpžinybinį / tarpsektorinį darbą?

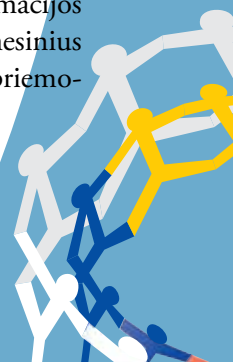
- Nuo konkurencijos link bendro sutarimo.
- Nuo darbo pavieniui link kitų žinybų / sektorių įtraukimo.
- Nuo galvojimo apie paslaugas ir programas link platesnio rezultato apibrėžimo, strateginio planavimo.
- Nuo orientavimosi į trumpalaikius veiksmus link ilgalaikių rezultatų ir politikos pokyčių siekimo.
- Nuo vartojimo kalboje „AŠ“ link „MES“.

Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai

Sėkmingai jaunimo centro veiklai užtikrinti dirbanti komanda turi glaudžiai bendradarbiauti tarpusavyje, nuo veiklos planavimo iki įgyvendinimo, rezultatų įvertinimo bei jų sklaidos užtikrinimo. Galioja du esminiai principai, užtikrinantys kokybišką komandos darbą.

Lankstumo principas. Jaunimo centro personalas savo veiklą turi vykdyti labai lanksčiai ir orientuotai į tikslines grupės poreikius. Jei vyksta pokyčiai lankytojų tarpe, automatiškai veiklos turi būti peržiūrėtos ir vykdomos atsižvelgiant į kylančius naujus poreikius.

Atsakomybių pasidalinimo principas. Veiklos organizuojamos komandiniu principu. Veiklą ir atsakomybių pasiskirstymas tarp jaunimo centro personalo narių galėtų vykti organizuojamų reguliarių komandos susitikimų metu. Gali vykti kas savaitiniai ir kas mėnesiniai susitikimai. Atviras ir beveik nestruktūruotas darbas su jaunuoliais įpareigoja jaunimo centro komandą vykdyti kas savaitinius susitikimus, kuomet aptariamoms užduotys ir terminai. Gerą komandinį darbą paskatintų lankstus darbo stilius, reguliarius informacijos apsikeitimas tarp komandos narių. Derėtų organizuoti planavimo ir pareigų pasiskirstymo kas mėnesinius susitikimus. Kiekvienam komandos nariui turi būti aiškiai suvokiamos veiklos kryptys ir vykdomų priemonių tikslingumas.



4.3. DARBO FORMOS IR VEIKLOS METODAI

Atsižvelgiant į Klaipėdos miesto jaunimo situacijos analizę, pagal tai suformuluotą jaunimo centro viziją, tikslus ir uždavinius, siūloma jaunimo centro darbuotojams aktyviai plėtoti atviro darbo su jaunimu principą darbui su jaunimu jaunimo centre, su šiuo principu supažindinti kitus socialinius partnerius. Bendradarbiavimas su įvairiais socialiniais partneriais, dirbančiais su ta pačia tiksline grupe, jaunimo centro darbuotojams padės į jaunimo centrą pritraukti tikslingą jaunų žmonių dalį, taip pat efektyviau spręsti jiems iškilančias problemas, planuoti ir įgyvendinti įvairias veiklas jauniems žmonėms / kartu su jais. Plačiau darbo formos ir veiklos metodai yra detalizuoti pagal tikslines grupes.

Jaunimas

Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centre turėtų būti vystomas atviras darbas su jaunimu.

Visos jaunimo centro veiklos turėtų būti planuojamos ir įgyvendinamos pagal jaunų žmonių poreikius, siekiant:

- jauną žmogų ugdyti – įvairių galimybių jauno žmogaus ugdymui(si) sukūrimas, kurios jį stimuliuoja, įgalina, „augina“ jo asmenybę ir prisideda prie pozityvaus jaunuolio keitimosi;
- jauną žmogų įgalinti – suteikti galimybes įvairių įgūdžių lavinimui, kurie įgalina jauną žmogų asmeniame, socialiniame, politiniame gyvenime priimti sprendimus, kurie įtakoja jo gyvenimą;
- jaunam žmogui suteikti lygias galimybes – nepriklausomai nuo jauno žmogaus socialinės padėties, lyties, religijos, seksualinės orientacijos ir kt. dalykų suteikti galimybes jo dalyvavimui jaunimo centro veiklose, gaunant pagalbą ir paramą kitose institucijose ir pan.;
- jauno žmogaus dalyvavimo – kad jaunas žmogus būtų partneris mokymosi, ugdymo(si) procese ir dalyvautų sprendimų, turinčių įtakos jo gyvenimui, primėmimo procesuose.

Jaunimo centre jaunų žmonių ugdymo (si) procesas remiasi neformaliu, informaliu ugdymu, atviro darbo su jaunimu principais. Plačiau apie tai rasite 7 skyriuje „Metodinės rekomendacijos jaunimo centro veiklai vystyti“.

Jaunimo centre gali vykti:

- Individualus darbas su jaunuoliu. Pagal jauno žmogaus poreikius teikiamos individualios paslaugos, pvz., teisinės, psichologinės, socialinės ir pan. Kartais tai gali būti paprasčiausia informacija ar konsultacija jaunam žmogui aktualiais klausimais (šeima, draugai, mokslas, karjera, būstas ir t. t.), jeigu jaunimo centro darbuotojas, praktikantas, savanoris, kitos institucijos specialistas ar jaunimo lyderis yra kompetetingi tais klausimais. Kitais atvejais tai gali būti tarpžinybinis darbas su socialiniais partneriais, padedant spręsti jaunam žmogui jam iškilančius iššūkius ar problemas.
- Grupinė veikla su jaunais žmonėmis. Grupinės veiklos turi būti formuojamos pagal jaunų žmonių poreikius. Kai kurios veiklos turėtų vykti beveik nuolatos (pvz., sportinės veiklos, muzikuojančio jaunimo užsiėmimai, filmų peržiūros, mokymai /seminarai), kitos grupinės veiklos gali būti pavienės, orientuotos į specifinę jaunų žmonių grupę, reiškinį ar pan.

Jaunimo centro darbuotojams renkantis metodus jaunimo centro veikloms vystyti, būtina numatyti jų įvairovę ir subalansuotumą. Įvairūs metodai ir veiklos gali būti grupuojamos / sujungiamos, pvz., darbas grupėse, diskusijos, darbo su fotokamera įgūdžių lavinimas ir t. t. gali būti apjungti, jauniems žmonėms naudojant fotografiją, siekiant išsiaiškinti, kaip juos mato vyresni žmonės / žiniasklaida ir pan.

Jaunimo centre jaunam žmogui turi būti suteikta informavimo paslauga jam aktualiomis temomis (tai gali būti stendai, dalintinė medžiaga, nuorodos informacijai, informacijos segtuvai, biblioteka ir pan.). Informacija turėtų būti nuolat atnaujinama ir pateikiama jaunimui priimtina kalba ir forma, geriausia, jei į jos parengimą yra įtraukiami patys jauni žmonės ir socialiniai partneriai kartu. Informavimo / konsultavimo paslauga jauniems žmonėms gali būti teikiama ir virtualiu būdu (pvz., interneto jaunimo centro svetainėje / interneto dienoraštyje, pateikiant informaciją pagal sritis, sukuriant erdvę klausimams / atsakymams ir pan). Itin svarbu paminėti, jog teikiant informavimo / konsultavimo paslaugas jauniems žmonėms, būtina užtikrinti konfidencialumą ir anonimiškumą.

Socialiniai partneriai

Atviros erdvės jaunimo centro darbuotojai, vystydami *tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą* su socialiniais partneriais, atsižvelgiant į jaunimo centro lokacijos vietą ir šalia esančių mikrorajonų specifiką, kuriamo atviro jaunimo centro tiksline grupe turėtų matyti jaunos žmones (nuo 14 iki 29 metų), kurių šeimų pajamos yra mažos (tačiau nebūtinai priklauso socialiai remtinų šeimų grupei), kurie yra mažiau motyvuoti, priklauso įvairioms jaunimo subkultūroms, linkę nusikalsti ir pan. Klaipėdos miesto savivaldybės atviras jaunimo centras planuojamas ir įgyvendinamas veiklas kartu su socialiniais partneriais turėtų užsiimti ugdomoju, prevenciniu darbu su šiais jaunais žmonėmis.

Atviros erdvės jaunimo centras socialiniais partneriais šioje srityje galėtų matyti įvairias organizacijas ir struktūras, dirbančias su jų tiksline grupe, pvz.: policija (ypač nepilnamečių inspektorai), vaiko teisių apsaugos tarnyba, mokyklų socialiniai pedagogai, socialinių paslaugų centrai, seniūnijų socialiniai darbuotojai, vaikų namų specialistai, miesto teritorijoje veikiančios jaunimo ar su jaunimu dirbančios organizacijos, kurių viena iš veiklos krypčių yra prevencija („Dvasinės pagalbos jaunimui centras“, „Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugijos Klaipėdos miesto jaunimas“ ir t. t.). Tikslinga būtų bendradarbiavimą vystyti ir su įvairiomis struktūromis, pvz.: Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos Ugdymo ir jaunimo reikalų komitetu, Klaipėdos miesto savivaldybės Narkotikų kontrolės komisija, Nevyriausybių organizacijų socialinių projektų rėmimo iš savivaldybės biudžeto lėšų komisija, įvairiomis ilgalaikėmis ir trumpalaikėmis darbo grupėmis. Vien iš potencialių socialinių partnerių gausos matyti, kad besirūpinančiu jaunu žmogumi yra nemažai institucijų ir kitų įvairių struktūrų, tačiau labai dažnai jaunas žmogus yra „pasiklydęs“ tarp jų, taip ir nesulaukia jam reikalingos paramos ar pagalbos.

Bendradarbiaujant su minėtais socialiniais partneriais (per apsisikeistą informaciją, bendrai organizuotas veiklas ir pan.) atviros erdvės jaunimo centro darbuotojai į jaunimo centrą ir jo organizuojamas veiklas galėtų pritraukti tikslingą jaunų žmonių grupę, kurie atviroje saugioje aplinkoje rastų prasmingos veiklos, saugaus laisvalaikio, savirealizacijos galimybes, būtų sumažinta rizika nusikalstamam elgesiui, palengvinta jų integracija į gyvenamąją aplinką.

Jaunimo centro darbuotojai socialiniams partneriams taip pat gali teikti *informavimo, konsultavimo* paslaugas jų kompetencijų klausimais (atviras darbas su jaunimu, jaunimo situacijos ypatumai, geresnis jauno žmogaus supratimas ir pažinimas, ir pan). Informavimas ir konsultavimas socialinių partnerių turėtų vykti nuolat (pvz., reguliarių susitikimų metu, elektroninės konferencijos pagalba, mėnesinio elektroninio ar spausdinto žurnalo / naujienlaiškio forma ir t. t.) ir pagal poreikį (individualiai ar grupėse).

Pagal poreikį jaunimo centro darbuotojai turėtų organizuoti *mokymus* kitų sričių specialistams apie atviro darbo su jaunimu ypatumus.

Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai

Dirbančiųjų atviro darbo su jaunimu principu yra nedaug, nes kol kas nei neformalaus ugdymo kursas, nei atviro darbo su jaunimu kursas nėra įtraukti į studijų programas universitetuose. Jaunimo centras galėtų būti ta erdvė, kurioje praktiką galėtų atlikti universitetų studentai (socialiniai pedagogai, socialiniai darbuotojai ir pan.) ir įgyti kompetencijų kaip dirbti su jaunu žmogumi atviro darbo principu. Tokius praktikančius turėtų prižiūrėti jaunimo centro darbuotojai, konsultuoti juos išskylančiais klausimais.

Paprastai į jaunimo centro veiklas ar prie dalies jų noriai prisijungia savanoriai (moksleiviai, studentai, dirbantys). Jaunimo centro darbuotojams tai didelė parama organizuojant / koordinuojant jaunimo centro veiklas. Tačiau ir su pačiais savanoriais reikia dirbti / motyvuoti juos, pripažinti jų padaromą indėlį ir už tai pagirti, nes kitaip savanoriai „išsikvepia“ ir nustoja aktyviai veikti. Jiems, kaip ir kitiems dirbantiems jaunimo centre, gali kilti įvairių sunkumų, dėl kurių jaunimo centro darbuotojai turėtų juos konsultuoti ar praveisti supervizijas.

Jaunimo centro darbuotojai pagal galimybę turi kelti savo kvalifikaciją, kasdieniame darbe nepamiršti savirefleksijos, turėti planines supervizijas (supervizoriais gali būti kolegos iš to paties jaunimo centro, kitos institucijos ar net miesto).

Atkreiptinas dėmesys, kad pasiūlytos Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centro darbo formos ir veiklos metodai gali skirtis nuo kitų didmiesčių (ar miesto dalių) jaunimo centro darbo formų ir veiklos metodų priklausomai nuo to miesto jaunimo situacijos ypatumų.



5. VEIKLOS PLĖTROS GALIMYBIŲ ANALIZĖ

Veiklos plėtrą siūloma vystyti šiomis kryptimis:

1) *Finansinių išteklių plėtra*

Artimiausiu metu Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centras bus išlaikomas iš Klaipėdos miesto savivaldybės lėšų ir iš Europos Sąjungos projektinių lėšų. Įvertinant tai, kad sudėtingėjant šalies ekonominei ir finansinei situacijai, keletą metų savivaldybės biudžetas mažės, jaunimo centras bus priverstas ieškoti papildomo finansavimo šaltinių, kad nenutruktų jaunimo centro vykdoma veikla.

Jaunimo centras, kaip ir kitos organizacijos, patiria finansinių išlaidų, mokant darbuotojų darbo užmokestį, perkant reikiamą įrangą ir baldus, renovuojant patalpas ir kt. Plečiantis organizacijai, didėja ir išlaidos. Nepelno sektoriaus pajamų šaltiniu gali būti valstybės dotacijos, fizinių asmenų aukos, pajamos iš vykdomos veiklos (teikiamų paslaugų), fondų finansinė parama, tarptautinių organizacijų parama, parama iš verslo įmonių.

Kreipiantis paramos į tarptautinius fondus, jų skiriamas lėšas galima panaudoti įvairioms išlaidų grupėms: veiklų organizavimo ir vykdymo, užsiėmimų vadovų paslaugoms, įrangos įsigijimo ir kt., išlaidoms apmokėti. Pavyzdžiui, galima teikti projektą Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūros administruojama programai „Veiklus jaunimas“. Ši programa skatina bendradarbiavimą jaunimo politikos srityje ir remia bendrą Europos šalių jaunimo veiklą, pagrįstą neformalaus mokymosi ir ugdymo principu. Kitas tarptautinis fondas – Europos jaunimo fondas. Šio fondo tikslas yra paskatinti bendradarbiavimą tarp jaunų žmonių Europoje ir teikti finansinę paramą iniciatyvoms propaguojančioms taiką, supratimą ir bendradarbiavimą bei žmogaus teises, demokratiją, toleranciją ir solidarumą.

Taip pat būtina numatyti verslo sektoriaus paramą. Pagal nusistovėjusią praktiką verslas remdamas nevyriausybinį sektorių siekia akivaizdžios naudos, taigi už jų suteiktą paramą galima siūlyti reklamos paslaugas jaunimo centre, interneto svetainėje. Tai viena iš galimybių jaunimo centrui būti nepriklausomam nuo valstybinių lėšų.

Trečias galimas finansinių išteklių šaltinis yra įvairių valstybinių programų finansavimas pagal atskiras savivaldybėms priskirtas priemones. Šių priemonių įgyvendinimą koordinuoja savivaldybės specialistai, dirbantys įvairiose srityse (sveikatos, kultūros, sporto, narkomanijos ir psichoaktyvių medžiagų prevencijos ir kt.), kurie kartais pritrūksta idėjų, kaip jas tikslingai ir efektyviai panaudoti. Tad sukvietus juos į darbo grupę, identifikavus problemas bei prioritetus, galima būtų sukooperuoti turimus resursus ir pasiekti puikaus rezultato.

2) *Žmogiškųjų išteklių plėtra*

Vystantis jaunimo centrui gali kilti žmoniškųjų resursų trūkumas. Kaip vieną iš spendimo būdų, galima pasiūlyti, pasitelkti į pagalbą socialinius mokslus studijuojančius studentus. T. y. sudaryti sutartis su aukštosiomis mokyklomis ar kolegijomis, kurios ruošia minėtos pakraipos specialistus, dėl studentų galybės atlikti praktiką jaunimo centre. Tokiu būdu būtų plečiamas jaunų specialistų, susipažinusių su darbo su jaunimu specifika ir turinčių darbo patirties, tinklas.

Be to, svarbu, kad į tokios įstaigos veiklų organizavimą įsitrauktų ir savanoriškais pagrindais dirbantys asmenys. Savanoriška veikla yra viena iš jaunimo veiklos sričių, kurioje jaunas žmogus įgauna platų spektrą įvairių žinių ir kompetencijų. Būtina atkreipti dėmesį, kad tokiu būdu prie jaunimo centro veiklų organizavimo prisidedantis jaunas žmogus gali skirti tik dalį savo laisvo laiko, todėl jis turi turėti aiškias funkcijas ir atsakomybes jaunimo centre. Tam, kad savanoris tobulėtų ir galėtų siekti sau užsibrėžtų tikslų, būtina sudaryti galimybes jam kelti kvalifikaciją, t. y. dalyvauti įvairiuose mokymuose, seminaruose.

3) *Socialinių partnerių plėtra*

Plečiant jaunimo centro veiklas tikslinga plėsti ir socialinių partnerių tinklą. Renkantis minėtus partnerius tarpžinybinio bendradarbiavimo principais, pirmiausia galima atsižvelgti į jų buveinę ir veiklos teritoriją. Paprasčiausia į bendras veiklas įtraukti įstaigas, teikiančias paslaugas jaunimui, esančias netoliese nuo jaunimo centro. Kita vertus, dideliame mieste gali būti ir tokių įstaigų, kurios yra vienintelės Klaipėdos mieste, tačiau su jomis bendradarbiauti yra svarbu siekiant būti efektyviu tarpininku, užtikrinančiu jaunimo integraciją ir socialinę aprėptį. Tokiais svarbiais partneriais, nepriklausomai nuo jų buveinės vietos galėtų būti Jaunimo darbo centras, socialinės paramos centras, migracijos tarnyba, Vaiko teisių apsaugos tarnyba, Verslo informacijos centras, Globos namai, Nakvynės namai, Neįgaliųjų centras „Klaipėdos lakš-

tutė“ ir t. t. Socialiniai partneriai įtraukiami į darbo grupes, kuriose aptariamos ir planuojamos jaunimo centro veiklos.

Plėtojant tarpžinybinį bendradarbiavimą, veiklas reikėtų vystyti keliais aspektais. Pirmiausia, reikia identifikuoti įvairių žinybų specialistus ir juos įtraukti į tarpžinybinį bendradarbiavimą, kurio tikslas yra siekti bendro užsibrėžto tikslo. Antra, kelti įvairių sričių specialistų kvalifikaciją, didinant jų motyvaciją dalyvauti šiame darbe bei auginant jų kompetenciją darbo su jaunimu srityje. Tai – labai svarbu, nes vietiniame kontekste problemiška surasti kvalifikuotų specialistų, galinčių efektyviai dirbti su jaunimu.

Siekiant pakelti įvairių specialistų motyvaciją ir suinteresuotumą dalyvauti tarpžinybinėje veikloje, pirmiausia reikėtų dirbti su vietos politikais, tam turėtų būti skiriamas atsakingas žmogus, kuris rengtų teminius posėdžius, kuriuose būtų aptariami, pristatomi klausimai susiję su jaunimo situacija mieste / regione.

Situacijos analizėje pastebėta, kad su jaunimu dirba daug skirtingų sričių (švietimas, sveikata, narkomanijos ir nusikalstamumo prevencija, kultūra, socialinė parama ir apsauga ir kt.) specialistų, tačiau šie specialistai retai (dažnu atveju ir ne produktyviai) nesusėda kartu bendram darbui. Todėl siūloma reguliariai, kas 3–5 savaites, kviešti darbo grupes, už kurių darbo organizavimą būtų atsakingas jaunimo centro darbuotojas, atsakingas už tarpžinybinį bendradarbiavimą. Šiuose susitikimuose būtų ieškoma bendrų sprendimų, išeičių iš susidariusios padėties.

Kitas galimas veiklos pobūdis įvairių sričių specialistų integravimas į jaunimo centro veiklas. Pavyzdžiui, sprendžiant jaunimo nedarbo problemą, galima kviešti jaunimo darbo centro darbuotoją, kuris lankydamasis centre susipažintų su tiksline grupe, vykdoma veikla, taikomais darbo su jaunimu metodais ir kartu pristatytų jaunimo darbo centrą, teikiamas paslaugas ir kokios pagalbos gali sulaukti jaunuoliai atvykę į šį centrą.

Aptariant socialinių partnerių plėtrą tarpsektorinio bendradarbiavimo principais, būtina įvertinti, kad partnerių įvairovė yra privalumas, leidžiantis naudotis jaunimo centrui didesniais ištekliais, įtraukti į darbą su jaunimu daugiau motyvuotų specialistų ir savanorių, galinčių dirbti su jaunimu, turėti daugiau „svorio“ ir pripažinimo bendraujant su valdžios institucijomis nacionaliniame ir vietiniame lygmenyje, o taip pat su vietos bendruomene, privataus verslo įmonėmis ar verslininkų asociacijomis, žiniasklaida. Tuo pačiu tai leistų efektyviau dirbti su jaunimo centro lankytojais, pasiūlyti jiems daugiau įdomių jaunimo veiklos, informavimo, konsultavimo, ugdymo galimybių, atsižvelgiant į pomėgius ir interesus.

Plėtojant tarpsektorinį bendradarbiavimą, galima išskirti tokias tikslines grupes, su kuriomis tikslinga kurti ir plėtoti partnerystę:

- vietos bendruomenės, gyvenamųjų namų bendrijos (dėl probleminio jaunimo identifikacijos ir pritraukimo, geresnio jaunimo supratimo);
- politinių partijų skyriai ir politinės organizacijos (dėl atviro darbo su jaunimu temos politinių partijų rinkimų programose ir miesto politinėje darbotvarkėje);
- jaunimo organizacijos, su jaunimu dirbančios nevyriausybinės organizacijos (dėl žmogiškųjų išteklių plėtros, veiklos ir laisvalaikio galimybių plėtros centro lankytojams);
- religinės bendruomenės ir bendrijos (dėl materialinių ir žmogiškųjų išteklių, socialinės pagalbos centro lankytojams, taip pat dėl svorio ir pripažinimo);
- žiniasklaida, interneto portalų, kuriuose lankosi jaunimas savininkai (dėl geresnio jaunimo supratimo, informavimo, veiklos pristatymo, reklamos, visuomenės ir jaunimo nuomonės formavimo ir kt.);
- profesinės sąjungos (dėl centro lankytojų įgalinimo, informavimo, švietimo darbinio užimtumo tema, jų teisių apsaugos darbo rinkoje);
- privačios įmonės, verslininkų asociacijos (dėl geresnio jaunimo supratimo, išteklių centro veiklai, investavimo į jaunimo socialinę aprėptį ir įgalinimą darbiniam užimtumui, o taip pat „svorio“ ir pripažinimo);
- aukštosios mokyklos ir universitetai (dėl žmogiškųjų išteklių – studentų pritraukimo praktikai atlikti, būsimų specialistų į jaunimo centrą pritraukimo, kitų paslaugų, kurias galėtų pasiūlyti absolventai, magistrantūros ir doktorantūros studijų studentai, įtvirtindami gautas žinias ir įgydami praktinių įgūdžių);
- tyrimų institutai ir tyrėjai (dėl jaunimo tyrimų, centro veiklos monitoringo, veiklos efektyvumo vertinimo sistemų kūrimo, stiprinimo).

4) Jaunimo centro veiklų plėtra

Plečiant jaunimo centro veiklas, pirmiausia reikia gerai žinoti besilankančios tikslinės grupės poreikius ir lūkesčius. Turi būti sudarytos galimybės rinktis ir ateiti į jaunimo centrą skirtingoms jaunų žmonių gru-



pėms ir pavieniams asmenims, t. y. įvairių subkultūrų, pomėgių jaunimui. Veiklos ir įsitraukimas į jas gali būti derinamos ir planuojamos kartu su jaunuoliais. Jaunuoliai patys apsisprendžia kada ir kokiose veiklose dalyvaus. Pavyzdžiui, jei jaunimo centrą užplūdo norintis groti jaunimas susidarė net kelios grupės, jaunimo centro darbuotojai turi leisti patiems jaunuoliams susitarti, kas kokių laiku ir kokioje vietoje repetuos. Taip ateityje būtų išvengta konfliktinių situacijų.

Sėkmingam jaunimo centro gyvavimui ypač svarbus yra informavimas, pasikeitimas informacija. Jaunimo centre turi būti numatyta atskira erdvė, kurioje būtų talpinama įvairi informacija aktuali jaunimui. Tai gali būti įvairi padalomoji medžiaga (lankstinukai, bukletai), spausdintinė medžiaga. Informacija turi būti susisteminta ir sudėliota pagal sritis, kad jaunuoliui būtų lengviau orientuotis. Ši informacija gali būti renkama pasitelkiant socialinius partnerius, t. y. apie darbą informaciją teikia jaunimo darbo centras, apie žalingus įpročius ir žalą jaunuolio organizmui – narkomanijos prevencijos komisija prie savivaldybės, visuomenės sveikatos centras, Narkotikų kontrolės departamentas ir t. t.

Viena iš svarbiausių jaunimo centro veiklos sričių yra gerosios patirties sklaida. Informacija apie jaunimo centro vykdomas veiklas turi pasiekti ir vietos politikus bei bendruomenę. Vietinei valdžiai informacija gali būti pateikiama metinių ataskaitų pavidalu. Bendruomenę galima informuoti per vietinę žiniasklaidą, kviečiant į renginius, kuriuose supažindinama su jaunimo centro veikla. Tokiu būdu bus išvengta nesusipratimų ir neigiamų stereotipų, kurios formuoja visuomenė apie jaunimą ir su jaunimu dirbančias organizacijas.

5) Patalpų ir erdvių plėtra

Vystant jaunimo centro veiklas, būtina numatyti patalpų ir patrauklių jaunimui erdvių plėtrą. Tai gali būti ir ne jaunimo centro priklausomybėje esančios patalpos ar erdvės. Pavyzdžiui, jei jaunimo centre atsiranda jaunuolių grupės, norinčios žaisti krepšinį ar futbolą, tuomet jaunimo centro darbuotojai, siekdami neprarasti jaunuolių iš akiračio, turi pasirūpinti galimybe jiems užsiimti mėgstama veikla. Taigi, reikia išanalizuoti galimybes, kas turi tai veiklai tinkamas patalpas, ar jos nėra labai nutolusios nuo jaunimo centro. Sekantis žingsnis būtų išsiaiškinti kam priklauso tos patalpos. T. y., kas savininkas ir su kuo reikia derinti galimybę naudotis jomis. Tariantis dėl galimybės naudotis patalpomis, būtinai reikia suderėti dėl konkretaus laiko, kokiomis dienomis ir valandomis galima bus jomis naudotis ir kas atsakingas už jų sutvarkymą ir saugumą.

Būtina pasinaudoti galimybe ir išnaudoti lauke esančias erdves, ypač jei tai priklauso jaunimo centrui ir jaunimo centro darbuotojai gali nevaržomi stebėti jaunuolių užsiėmimus. Tačiau labai svarbu užtikrinti tiek pačių jaunų žmonių, tiek ir vietinės bendruomenės saugumą.

Plečiant jaunimo centro veiklas siūlome jas planuoti ir vystyti šiais etapais:

1) *Pradžios etapas* – parengtos koncepcijos ir vykdomų veiklų peržiūrėjimas ir pritaikymas esamai situacijai.

2) *Veiklų įgyvendinimas* – atsižvelgiant į besilankančią tikslinę grupę, iškilusias problemas bei numatytus veiklos vystymo prioritetus, sudaromas veiklos planas. Jame gali būti numatyti veiklų įgyvendinimo terminai, atsakingi žmonės, lėšų poreikis (išsamesnė informacija pateikiama metodinėse rekomendacijose).

3) *Baigiamasis etapas* – vykdytų veiklų peržiūrėjimas, įvertinimas, koregavimas ir naujo veiksmų ir veiklų plano sudarymas. Įgyvendinus numatytą veiklų planą reikia įsivertinti, kas pavyko, kas nepavyko, kodėl nepavyko, kokios priežastys, ar ateityje jų galima išvengti. Taip pat sudarinėjant naują planą reikia įvertinti esamą situaciją, tai geriausia daryti sukvietus platesnį ratą įvairių sričių specialistų tam, kad nusimatyti veiklos prioritetus sekančiam veiklos etapui.

6. VEIKLOS KOKYBĖS ĮVERTINIMAS / STEBĖSENA, VEIKLOS KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS

Atviros erdvės jaunimo centro vertinimo ir stebėsenos sistemos sukūrimas ir palaikymas yra viena iš svarbiausių centro gyvavimo ir kokybės užtikrinimo veiklų. Šioje koncepcijoje pateikiami pasiūlymai Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centro vertinimo sistemos kūrimui, numatant vertinimo tikslus, uždavinius, vertinimo rūšis, kriterijus, metodus ir vertinimo etapus, tačiau centras turės susikurti ir išvystyti savo vertinimo sistemą ir metodologiją.

Jaunimo centro veikla bus nauja patirtis ne tik Klaipėdos miesto savivaldybės administracijai, bet ir socialiniams partneriams bei pačiam jaunimui. Todėl būtina labai atsakingai žiūrėti į centro veiklos ir jos rezultatų vertinimą. Turi būti atliekamas pastovus veiklų efektyvumo vertinimas, nes tai padės sekti centro veiklos pokyčius, kuriuos lemia išoriniai ir vidiniai veiksniai, tobulinti ir plėtoti veiklas ir jų spektrą, siekiant patenkinti visuomenės ir paties jaunimo poreikius, surinkti ir visada turėti faktinius duomenis, kurie įrodys vykstančius pokyčius bei veiklų naudingumą (efektyvumą) ir palengvins atsiskaitymą už veiklas.

Atviros erdvės jaunimo centro veiklos *vertinimo tikslas* – įvertinti centro veiklos efektyvumą.

Atviros erdvės jaunimo centro veiklos *vertinimo uždaviniai*:

- įvertinti centro darbuotojų veiklą ir jos pokyčius;
- įvertinti centro kuriamą pridėtinę vertę / efektyvumą;
- stiprinti tarpžinybiškumą ir tarpusavio supratimą per rezultatų vertinimą;
- padėti socialiniams partneriams suprasti centro veiklos plėtros sritis, perspektyvas;
- gerinti darbo organizavimą;
- nustatyti centro stipriąsias ir tobulintinas sritis;
- nustatyti centro veiklos pasiūlos ir paklausos santykį;
- nustatyti centro veiklos tobulinimo kryptis, suteikiančias galimybes tenkinti jaunimo poreikius.

Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centrui siūloma vykdyti keturių rūšių vertinimą: trumpalaikį, vidutinį, ilgalaikį ir išorinį vertinimą. Žemiau pateikiama 1 schema, kurioje nurodoma, kiekvieno iš vertinimų atlikimo periodiškumas, tikslas, nauda, kas atlieka ir koks galėtų būti vertinimo metodas (kiekybinis ar kokybinis).



VERTINIMO RŪŠYS

Koks vertinimas?	Periodiškumas	Tikslas	Kam reikalingas?	Kas atlieka?	Vertinimo metodas
Trumpa-laikis	Kartą per 1–7 dienas	Įvertinti planuotų veiklų įgyvendinimą; greitus rezultatus.	Skirtas daugiau patiems darbuotojams, lankytojų / atvejų apskaitai vesti.	Centro darbuotojai.	Kiekybinis vertinimas. Galima vertinti: apsilankiusių skaičių, sprendžiamų problemų skaičių ir pobūdį, vizitų skaičių ir kt.
Vidutinis	Kas 3–6 mėn.	Įvertinti pokyčiams ir tendencijoms.	Gali būti pristatomas vadovams.	Centro darbuotojai bendrai su socialiniais partneriais.	Kiekybinis ir kokybinis vertinimas. Įvertinamos bendros veiklos, ar judama link uždavinių įgyvendinimo.
Ilgalaikis	Kas 1–2 metai	Įvertinti centro veiklų rezultatą tikslų atžvilgiu.	Pateikti ataskaitą bendruomenei ir visuomenei, veiklų finansuotojams.	Centro darbuotojai bendrai su socialiniais partneriais (JRT, seniūnijos ir kt.) ir kuruojančiomis institucijomis (JRD ir kt.). Galima pasitelkti nepriklausomus ekspertus.	Kiekybinis ir kokybinis vertinimas. Įvertinamos bendros veiklos, ar judama link tikslų įgyvendinimo.
Išorės poreikių vertinimas	Pagal poreikį	Įvertinti jaunimo centro pokyčius, įtakojamus išorinių ir vidinių poreikių.	Veiklų koregavimui ir atnaujinimui, norint keisti veiklų pobūdį ir plėtoti įvairovę. Užmezgant ryšius su naujais veikėjais.	Centro darbuotojai su nepriklausomais ekspertais.	Kiekybinis ir kokybinis vertinimas. Įvertinami išoriniai, vidiniai, politiniai, finansiniai, materialiniai ir kt. pokyčiai.

Siūlomi centro veiklos vertinimo kriterijai:

1. *Jaunuolių, dalyvaujančių veiklose, skaičius.* Šis kriterijus svarbus stebint pokytį ir jaunimo susidomėjimą centre vykdomomis veikloms. Periodiškai renkant duomenis galima išgauti labai daug naudingos informacijos tiek patiems centro darbuotojams, vertinant veiklų patrauklumą, tiek pateikiant informaciją visuomenei. Centre turėtų būti susitarta, kaip bus skaičiuojami ateinantys ir įvairiose veiklose dalyvaujantys jaunuoliai. Problema ta, kad pagal atviro darbo su jaunimu principus, nerekomenduojama griežta registracija, vardų ir pavardžių fiksavimas, tačiau galima rasti įvairių būdų, kaip neįpareigojančiai registruoti veiklose dalyvaujančius (Pvz.: lapas ant sienos ir kiekvienas atėjęs užsirašo savo vardą ar „Nick‘ą“ ar kokį kitą ženklą, po to centro darbuotojas suskaičiuoja). Iš šio kriterijaus išplaukia papildomas rodiklis – *jaunimo pasiskirstymas pagal grupes.* Šį rodiklį sunku išgauti formaliai, todėl būtinos paties daruotojo įžvalgos ir bandymas išsiaiškinti, ar besilankantys jaunuoliai lyderiukai, įvairių organizacijų nariai, lankantys kitus užsiėmimus, ar tai niekur aktyviai nedalyvaujantys jaunuoliai, centro lankytojai.

2. *Naujai įtraukto jaunimo dalis nuo centre besilankančio jaunimo skaičiaus.* Šis kriterijus iš dalies parodo centro veiklų efektyvumą ir ar centras suinteresuotas įtraukti vis naujų jaunuolių. Todėl kartą per mėnesį reiktų paskaičiuoti šį rodiklį. (Pvz.: jeigu centre per mėnesį lankėsi 125 jaunuoliai, ir per tą laikotarpį atėjo

15 naujų, tada paskaičiuojame, kad naujai pritraukto jaunimo dalis sudaro 12 proc. visų besilankančių (15 asm. x 100 proc. / 125 asm.=12 proc.). Lyginant šį skaičių galima matyti centre besilankančio jaunimo judėjimą ir centro atvirumą.

3. *Kiek ilgai jaunimas įsitraukęs į veiklas.* Skaičiuojant besilankančių skaičių, galima būtų vertinti ir kitą kriterijų (kiek ilgai jaunuoliai lankosi užsiėmimuose / dalyvauja centro veiklose), kuris parodytų jaunimo susidomėjimą veiklomis, taip pat ir centro darbuotojų sugebėjimą patraukti jaunimo dėmesį įvairesniais užsiėmimais. Šį kriterijų sudėtingiau įvertinti, tačiau jeigu pavyktų, jis būtų labai naudingas planuojant kitų metų veiklas ir vertinant bendrai vykdomos veiklos efektyvumą bei argumentuojant apie centro veiklų efektyvumą.

4. *Kiek jaunimo nustojo lankytis centre per tam tikrą laiko tarpą.* Šis kriterijus papildo prieš tai nurodytus kriterijus. Jis kokybinio rezultato neatskleidžia, tačiau vertinant ir palyginant galima atskleisti daug įdomių dėsningumų.

5. *Dirbančiųjų ir besilankančiųjų santykis (kiek jaunų žmonių tenka vienam darbuotojui / savanoriui).* Paskaičiuojama grynai matematiškai besilankančių centre skaičių padalinant iš darbuotojų / savanorių skaičiaus. Būtina iš pradžių apsispręsti kaip dažnai tą galimą būtų skaičiuoti. Tačiau tas rezultatas bus tinkamas, jeigu bus skaičiuojama periodiškai (vertinti tokį patį laiko tarpą) ir ne rečiau kaip 1 kartą per 3 mėn. Būtina paminėti, kad dirbančiųjų skaičius labai nekis, ko negalime pasakyti apie besilankančių jaunuolių centre skaičių.

6. *Užmegztų kontaktų su galimais socialiniais partneriais skaičius.* Šis kriterijus reikalingas įvertinti tarpžinybinę veiklą, ypač jaunimo centro veiklos pradžioje. Galima skaičiuoti susitikimus su galimais socialiniais partneriais, dalyvavimą įvairiuose renginiuose, kurių metu yra galimybė pristatyti jaunimo centro veiklas ir susipažinti su kitų organizacijų ar institucijų veikla.

7. *Sukurtų bendradarbiavimo tinklų skaičius ir jų darbo efektingumas.* Šis kriterijus reikalingas įvertinti tarpžinybinę veiklą. Svarbu pabrėžti, kad geriau mažiau bendradarbiavimo tinklų, bet kad jie efektingai dirbtų. Reikėtų įvertinti bendradarbiavimo tinklo veikloje dalyvaujančių organizacijų pobūdį, sprendžiamą problemą, išsikeltus tikslus ir numatytus problemos sprendimo būdus. Be to, reikėtų vertinti, kaip dažnai tinklo nariai susirenka ar užtikrintas tinklo veiklos tęstinumas.

8. *Įvairių institucijų atstovų, įtrauktų į centro bendrų veiklų įgyvendinimą ar planavimą skaičius.* Šis kriterijus reikalingas įvertinti tarpžinybinę veiklą. Tačiau turėtų būti vertinama ne formaliai įrašytos ar įregistruotos institucijos ar žinybos, bet realiai veiklose dalyvaujantys socialiniai partneriai.

9. *Naujų veiklų atsiradimas per ataskaitinį / vertinamą laikotarpį; skirtingų veiklų pasiūla, pagrįsta faktais (ilgalaikis).* Šis kriterijus reikalingas įvertinti centro veiklos efektyvumą ir veiklų atitikimą jaunimo poreikiams. Būtina įvertinti, kiek naujų veiklų buvo pradėta remiantis ankstesnių analizių rezultatais. Kitaip tariant, ar centro darbuotojai patys nusprendė, kad vienos ar kitos veiklos turėtų atsirasti, ar tai padarė remiantis kokiais faktais ar analizių rezultatais. Šis kriterijus vertinamas išorinių ekspertų, diskutuojat su centro darbuotojais. Iš šio kriterijaus išplaukia ir kaip centras atlieka išorinių poreikių analizę? Kaip dažnai tai daro ir kokius rezultatus tai duoda.

10. *Naujų erdvių atidarymas per tam tikrą laikotarpį.* Šis kriterijus papildo prieš tai apibrėžtą kriterijų. Gali taip būti, kad centro veiklos gali plėtotis visame mikrorajone ar mieste. Veikos gali būti perkeliamos arčiau jaunimo susibūrimo vietų (įvairios aikštelės, erdvės).

11. *Centro išteklių plėtra (finansavimo šaltinių gausa), proporcijos (ilgalaikis).* Ar tik Europos Sąjungos finansavimas, ar savivaldybės ir kitų šaltinių finansavimas? Labai svarbu, kad centras ieškotų kuo daugiau įvairių finansavimo šaltinių ir būdų, kaip plėtoti tiek žmogiškuosius, tiek materialiuosius išteklius. Tai galėtų būti įvairūs projektai, parama, labdara, susitarimai su firmomis ir kt.

12. *Politinės priemonės (ilgalaikis).* Kadangi projekto pagrindinis tikslas paskatinti tarpžinybiškumą, būtina nepamiršti ir priemonių ilgalaikių, kurias galima būtų politiškai įtvirtinti sprendžiant jaunimo užimtumo ir ugdymo problemas. Šis kriterijus turėtų būti vertinamas bendroje diskusijoje su socialiniais partneriais ir dokumentų analizės pagalba.

13. *Jaunimo centro pripažinimas / visuomenės nuomonė.* Šis vertinimas gali būti kaupiamas pačių centro darbuotojų (koks aplankas atsiliepiamų). Tačiau svarbesnis būtų atlikti tyrimą apie jaunimo centro veiklą, pripažinimą ir naudingumą (1 kartą per metus).



14. *Socializacijos ir ugdymo procesų ir rezultatų vertinimas jaunimo centro veikloje.* Siekiant vertinti socializacijos ir ugdymo rezultatus, rekomenduojama vertinti jaunimo centro veiklos kontekstą, grupės procesą, dalyvių charakteristiką, ugdymo procesą, jo turinį, ugdymo metu taikomus metodus, pasiektus kokybinius rezultatus (efektą). Šio vertinimo proceso metu, tyrinėjant jaunimą, lankantį jaunimo centrą taikomi asmeniniai, tarpasmeniniai ir grupiniai metodai. *Asmeniniai metodai* taikomi siekiant identifikuoti atskirų lankytojų nuomonę, požiūrį, tikrinti jo ištraukimą į veiklas. *Tarpasmeniniai metodai* taikomi siekiant, kad įvertinimo dalyviai išgirstų ir išmoktų vertinti skirtingas nuomones ir mokytis. *Grupiniai metodai* dar yra vadinami interaktyviais, kadangi vertinimas gali būti atliekamas ne vien žodžiu ar pildant vertinimo anketas, bet interaktyvių žaidimų būdu (įvairių spalvų klijuojami lapeliai, atspindintys jausmus, refleksijų metu pašomi „termometrai“, „barometrai“, atspindintys grupėse / užsiėmimuose / veiklose vykusių procesų vertinimą, pildomi „lagaminai“ „šiukšlių dėžės“ su teigiamais ir neigiamais išgyvenimais, atspindėtais raštu ar piešinių pagalba arba „skulptūra“ – tyliai sustingti tam tikra kūno poza, nebyliai demonstruojančia asmeninę savijautą). Taikant tarpasmeninius ar grupinius metodus, vertintojui svarbu suvokti, kad jis taip pat turės dalyvauti vertinime, kartu su kitais dalyviais reflektuoti savo išgyvenimus, mintis, jausmus. Tai yra iššūkis, nes tuo pačiu metu jis ir proceso dalyvis, ir jo moderatorius.

Atviros erdvės jaunimo centrui siūloma taikyti 7 etapų vertinimo procedūrą:

1 etapas. Pasirengimas vertinimui. Jo metu aiškiai identifikuojama koku tikslu yra atliekamas vertinimas ir kas bus vertintojais.

2 etapas. Vertinimo plano kūrimas. Vertintojai kartu su atviros erdvės jaunimo centro atstovais analizuoja veiklos sritis, kurios bus vertinamos, susitaria dėl kriterijų, kurie bus analizuojami, atsižvelgiant į apimtis nustatoma vertinimo pradžios ir pabaigos laikas.

3 etapas. Informacijos rinkimo būdai. Vertintojai susitaria, kaip bus atliekamas vertinimas: kokie metodai bus naudojami (anketos, pokalbiai, apklausos, diskusijos grupėje ir t. t.), kokia tvarka jie bus naudojami, kas bus informacijos šaltiniai (personalas, lankytojai, soc. partneriai, kt.) kaip iš jų bus renkama informacija ir koku būdu ji bus analizuojama ir kas tai atliks.

4 etapas. Duomenų analizė ir interpretavimas. Vertintojai nustato rodiklius (elementus kaip gauti rezultatai atitinka numatytuosius), analizuodami duomenis stengiasi identifikuoti ir atskirti atsitiktinumus nuo dėsningumų, įvertinti subjektyvumo faktorių analizėje ir bandyti jį sumažinti (įtraukti daugiau žmonių į interpretavimą, tirti alternatyvias interpretacijas, ankstesnes interpretacijas ir t. t.);

5 etapas. Išvadų darymas. Vertintojai išdėsto pasiektus rezultatus, atskiria faktus nuo nuomonių, ieško pavyzdžių, bendrų požymių ir ieško atsakymų ką tai gali reikšti, kokias išvadas galima padaryti ir iš ko pasimokyti.

6 etapas. Ataskaitos teikimas. Vertintojai nusprendžia kurioms tikslinėms grupėms bus teikiama ataskaita, kas joje akcentuojama, kokio pobūdžio ir detalumo bus ši ataskaita.

7 etapas. Vertinimo rezultatų pritaikymas atviros erdvės jaunimo centre. Vertintojų diskusija su atviros erdvės jaunimo centro personalu (galima įtraukti ir socialinius partnerius, steigėjus, rėmėjus) aptariant vertinimo rezultatus ir rekomendacijas centro veiklai – ką būtina išlaikyti, ką būtina keisti, kokie pokyčiai, veiklos, strategijos yra būtinos, atsižvelgiant į rezultatus. Teikiant rekomendacijas dėl pokyčių siūloma būti realistais, atsižvelgti į centro išteklius, potencialą, centro aplinkos sudaromas galimybes ir keliamus iššūkius centro veiklai, o taip pat įvertinti ir dėsningumą, jog žmonės paprastai yra linkę priešintis pokyčiams net tada, kai jie yra akivaizdžiai būtini.

7. METODINĖS REKOMENDACIJOS JAUNIMO CENTRO VEIKLAI VYSTYTI

Šios koncepcijos IV skyriuje „Veiklos kryptys“ pateiktos galimos veiklos kryptys pagal tikslines grupes. Tam, kad būtų aiškesnis veiklų įgyvendinimas, pateikiamos trumpos metodinės rekomendacijos veiklai vystyti pagal išskirtas jaunimo centro tikslines grupes.

Jaunimas

Atviras darbas su jaunimu.

Jaunimo centras jaunuoliams sudaro galimybę saugiai ir turiningai leidžiant laiką pabūti kartu su kitais bendraamžiais. Buvimas kartu čia neturi būti griežtai reglamentuojamas (dalyvavimo tvarkos, taisyklės ir pan.). Jaunuolis čia gali bet kada ateiti ir išeiti, lankytojai jaunimo centre yra oficialiai neregistruojami. Jaunimo centras turėtų tapti saugia jaunų žmonių susitikimo vieta, kur jie gali klausytis muzikos, žaisti, užsiimti mėgstama veikla, atsipalaiduoti nuo ugdymosi įstaigos, šeimos ar darbo kasdienybės. Nesusaistytas, neįpareigojantis ir savanoriškais pagrindais jaunimo centro teikiamų paslaugų naudojimas turi labai didelę įtaką vykdomos veiklos patrauklumui.

Neformalus ugdymas yra vienas esminių atviro darbo su jaunimu aspektų, kuris apima kasdienio gyvenimo socialines kompetencijas. Ir tai yra toks ugdymas, kuris išlieka net ir tada, kuomet tai, ko buvo išmokta mokykloje yra užmirštama. Atviros erdvės jaunimo centras vykdydamas neformalaus ugdymo veiklas jauniems žmonėms galėtų prisidėti prie žalingų įpročių paplitimo mažinimo, nusikalstamumo mažinimo, turiningo laisvalaikio bei užimtumo pasiūlymo, emigracijos stabdymo ir jaunimo diskriminacijos mažinimo.

Jaunimo centre jaunuoliai turi atrasti erdves, kuriose teikiamos individualios ir grupinės veiklos jaunimui pagal jo interesus. Svarbus ugdomasis aspektas. Jaunimo centre jaunuoliai turi ugdyti savo demokratiškumo, socialinius, bendruomeniškumo įgūdžius, bendraudami su savo bendraamžiais. Ne tik teorinis ugdymas, bet ir praktinis išbandymas per įvairią veiklą. Kiekvieno jaunuolio identiteto ir atsakomybės jausmas turi būti vystomas ir / ar sustiprinamas užmezgant draugiškus santykius su bendraamžiais.

Individualus darbas su jaunuoliu.

Individualus darbas su jaunimu galėtų vykti organizuojamų individualių konsultacijų metu, vykdamas informavimą. Galimos veiklos sritys vykdamas individualų darbą su jaunimu:

- Tarpusavio santykiai (bendraamžių tarpe, jaunuolis ir šeimos nariai, jaunuolis ir suaugusieji, kt.). Komunikacijos formos, mokymasis bendrauti su kitais. Bendradarbiavimo įgūdžių vystymas.
- Industrinė ir modernioji visuomenė (įvairios subkultūros). Konfliktų sprendimo ir tolerancijos ugdymas.
- Sveikata (rūkymas, alkoholizmas, narkomanija, AIDS ir t. t.). Sveikatingumo ir džiaugsmo gyvenimu sustiprinimas.
- Atsakingumo jausmo už savo veiksmus vystymas.
- Socialinės integracijos skatinimas.
- Aktyvumo visuomeniniame gyvenime skatinimas; pilietiškumo skatinimas.

Grupinė veikla.

Grupinės veiklos paslaugos turėtų vykti nuolat (*hip hop* užsiėmimai; vykdomi įvairūs projektai, filmų peržiūros ir pan.). Gali būti vykdomos *pavienės veiklos* orientuotos į jaunuolių grupę.

Vienas iš *grupinio darbo pavyzdžių* galėtų būti visuomenės informavimo priemonių (media) projektai. Pavyzdžiui grupė jaunų žmonių galėtų kurti vaizdo filmą pagal tam tikrą temą. Vaizdo filmo kūrimo grupę galėtų sudaryti nuo 5 iki 10 asmenų. Pirmosios trys dienos galėtų būti skiriamos pasirengimui, kuomet susipažįstama su vaizdo technika, ji išbandoma, sukuriamas filmo scenarijus pagal tam tikrą temą. Parengiamajame etape vaizdo filmą kurianti jaunuolių grupė pasiskirsto vaidmenimis, paskiriama filmavimo vieta ir laikas.

Po parengiamojo etapo seka filmavimas. Svarbu, kad kiekvienas grupės narys turėtų galimybę būti aktoriumi ir bent kartą pabūti už kadro (kaip režisierius ar filmuotojas). Vėliau sektų atskirų filmo scenų montavimas. Kuomet filmas yra baigtas, jis galėtų būti pristatomas jaunimo centro lankytojams.

Toks grupinis darbas, kuomet kuriamas filmas, atlieka dvi pagrindines funkcijas:

- 1) Filmų kūrimas kaip viena iš neformalaus ugdymo formų. Jaunuoliai išmoksta kaip elgtis su vaizdokamera ir kita technika, kaip paruošti scenarijų, kaip paruošti galutinį variantą (surenkant filmo scenas kaip dėlionę į vieną ir priderinant prie sukurto filmo muziką).



2) Antrasis – grupinis darbas kaip procesas. Intensyviai dirbdami kartu pagal pasirinktą temą tarp grupės narių atsiranda glaudūs tarpusavio santykiai, grupės dinamika bei kiti veiksniai, būdingi grupei. Ko pasekoje atsiranda socialinio ugdymo (si) aspektas, draugystės. Tai galėtų būti vienas iš instrumentų kaip užtikrinti jaunuolių socialinę integraciją, jei į grupės darbą šalia aktyvių jaunuolių įtraukiamas mažiau galimybių turintis jaunas žmogus.

Turi būti ir *reguliarios bei struktūruotos* jaunimo centro veiklos, kurios orientuotos į grupinius užsiėmimus su jaunimu. Grupiniai užsiėmimai gali būti prižiūrimi jaunimo centro personalo, bet labiau skatinant pačius jaunuolius imtis iniciatyvos, skatinant jų organizuotumą ir savirealizaciją. Tokie paskatinimai turi būti vykdomi siekiant didinti jauno žmogaus atsakomybę už savo gyvenimą ir stiprinant jo savivertės jausmą.

1. Laisvalaikio užimtumo organizavimas. Laisvalaikio užimtumo poreikis jaunimo tarpe yra labai didelis. Gali būti organizuojamos įvairių filmų peržiūros, šokių repetitijos, muzikiniai užsiėmimai ir pan. Mokyklinių atostogų metu jaunimo centro darbuotojai galėtų organizuoti įvairias temines išvykas.

2. Sportinė, žaidimų bei sveikatingumo veikla. Galima suformuoti futbolo, krepšinio ar tinklinio komandą, jei tik atsiranda pakankamai norinčių. Vasarą galima organizuoti įvairius žygius gamtoje. Jaunimo centro patalpose galima organizuoti sportinius užsiėmimus (aerobika, šokiai ir pan.). Turėtų būti sudarytos galimybės ir spontaniškiems žaidimams (badmintonas, krepšinis ir pan.). Svarbu, kad kiekviena sportinė veikla nebūtų priverstinė, nesiorientuotų į aukštus jaunuolių pasiekimus ir paprasčiausiai atneštų daug džiaugsmo.

3. Prevencinė veikla. Aktyvus preventinis darbas galėtų būti vykdomas tokiomis temomis kaip narkotikų vartojimas ar smurtas. Aiškinamasis darbas ar įvairios kampanijos galėtų būti vykdomos apie legalius (cigaretės, alkoholis) ir nelegalius (kanabis, ekstazi, LSD, kokainas, heroinas) narkotikus. Preventinės veikos galėtų būti vykdomos kartu su sveikatos, saugumą užtikrinančių įstaigų ar kitų organizacijų darbuotojais. Vykdomas preventinis darbas turi būti orientuotas tiek į „bandytojus“, tiek į „vartojančius“. Tačiau bendravimas su tokiais jaunuoliais neturi remtis jokiais išankstinėmis nuostatomis, neklįjuojant jokių etikečių.

Dėl jaunuolių rūkymo, alkoholio ir narkotikų vartojimo jaunimo centre turėtų būti sudarytos vidaus taisyklės. Jos turi būti priimtinos jaunam žmogui ir jokių būdu neprimestinės, dėl jų turi būti susitarta bendrai. Šios taisyklės turi glaudžiai sietis su galiojančiais įstatymais.

Smurto tema turi būti taip pat labai aktyviai dirbama. Dėl smurto jaunimo centre taip pat turi būti nuostatos vidaus taisyklėse. Kartais smurtauojama tik todėl, kad norima „pasigalinėti“ žaidimo forma ir tai neturi būti kažkaip sankcionuojama. Kartais žaidimo ribos yra peržengiamos, Tokiu atveju reikia atsižvelgti į motyvus ir kodėl kilo konfliktinė situacija, kas ją paskatino.

Galimos ir kitos veiklos, vykdančios darbą su jaunimu priklausomai nuo jo poreikių bei problemų, kylančių darbe, šeimoje ar švietimo įstaigoje. Inicijuojami tarptautiniai jaunimo mainai užtikrins gerosios patirties perėmimą iš užsienio partnerių bei veiklų įvairovę.

Daugiau metodinių rekomendacijų dirbti su jaunimu galite rasti:

❖ Departamento interneto svetainėje, adresu <http://www.jrd.lt/index.php?-1891826305>, galima rasti metodinės medžiagos darbu su jaunimu:

- Europos Tarybos metodinis leidinys „Metodinis rinkinys: Informalaus tarpkultūrinio ugdymo idėjos, ištekliai, metodai ir užsiėmimai darbu su jaunais ir suaugusiais žmonėmis“ (lietuvių kalba).

- Metodinis leidinys „Patyrimo pedagogika ir jos taikymas: praktinis vadovas jaunimo darbuotojams“ (lietuvių kalba).

- Metodiniai Europos Komisijos ir Europos Tarybos Partnerystės leidiniai (lietuvių kalba): T-kit Nr. 1 „Organizacijų valdymas“, T-kit Nr. 2 „Kalbos mokymosi metodologija“, T-kit Nr. 3 „Projektų valdymas“, T-kit Nr. 4 „Tarpkultūrinis mokymasis“, T-kit Nr. 5 „Tarptautinė savanoriška tarnyba“, T-kit Nr. 6 „Mokymo pagrindai“, T-kit Nr. 7 „Pilietiškumas, jaunimas ir Europa“, T-kit Nr. 8 „Socialinė aprėptis“, T-kit Nr. 9 „Rėmimo šaltiniai ir finansų valdymas“, T-kit Nr. 10 „Ugdomasis vertinimas darbo su jaunimu srityje“.

❖ Europos Komisijos ir Europos Tarybos Partnerystės interneto svetainėje, adresu <http://youth-partnership.coe.int/youth-partnership/publications/Coyote/Coyote>, galima rasti elektroninį leidinį „Coyote“, kuriame publikuojami patyrusių jaunimo darbuotojų ir specialistų straipsniai apie darbą su jaunimu.

- ❖ Europos Tarybos interneto svetainėje, adresu <http://www.eycb.coe.int/compass/>, galima rasti metodinės medžiagos žmogaus teisių tema, pvz., „Compass“, „Compassito“, „Domino“ ir kt.
- ❖ Salto Youth Resource Centers interneto svetainėje, adresu <http://www.salto-youth.net/Toolbox/>, galima rasti metodinės medžiagos darbui su jaunimu.

Socialiniai partneriai

Siekiant aiškesnio tarpžinybinio / tarpsektorinio darbo apibūdinimo, pastarąjį bendradarbiavimą būtų galima vaizdžiai apibūdinti kaip kelionę. Kiekviena kelionė turi galutinį maršruto tašką, keliautojus ir patį maršrutą.

Galutinis maršruto taškas – norimų tikslų pasiekimas, tai galėtų būti pokyčiai politikoje, sistemoje, teisiniame reguliavime ar politinėje valioje; arba pokyčiai teikiant paslaugas tikslinei grupei ar efektyviau įgyvendinant patvirtintas programas, priemones, projektus.

Keliautojai – tarpžinybinio / tarpsektorinio darbo komandos nariai, kurie ateina su skirtingais darbo įpročiais, darbo stiliais, pajėgomis ir bendradarbiavimo supratimu.

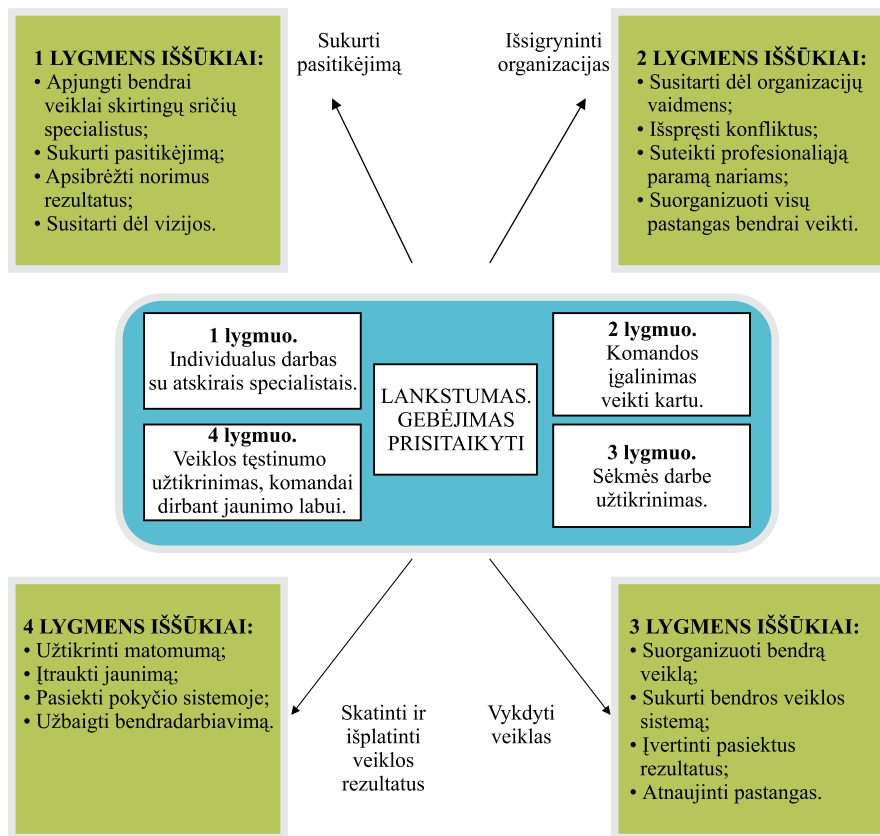
Keliautojai sukuria *maršrutą*, vystydami gerai apibrėžtus ir visiems suprantamus bendradarbiavimo principus bei įgyvendindami bendrai naudingą darbą.

Nauji keliautojai gali prisijungti bet kuriame maršrute. Senieji keliautojai gali tam tikru momentu atsisukti. Šioje kelionėje, kaip ir keliaujant bet kuriuo maršrutu galima grįžti, apvažiuoti, pasukti, apsisukti – jei reikia pakeisti kelionės maršrutą. Svarbu atsiminti tai, kad kuo toliau tarpžinybinio / tarpsektorinio darbo komanda yra nuo pradinio kelionės taško, tuo daugiau yra platesnė patirtis, gilesnės žinios ir turtingesnis bendradarbiavimas.

Galima išskirti 4 kelionės (komandos veiklos koordinavimo) lygmenis. Kiekviename iš šių lygmenų kyla specifiniai iššūkiai, į kuriuos reikia atsižvelgti. Šie lygmenys ir iššūkiai nurodyti 2 schemeje. Žemiau rasite pateiktą išsamią informaciją apie kiekvieną iš lygmenų bei konkretaus pavyzdžio analizę.



TARPŽINYBINIO / TARPSEKTORINIO DARBO LYGMENYS IR IŠŠŪKIAI

**1 LYGMUO. Individualus darbas su atskirais specialistais**

Tam, kad bendrai veiklai apjungti skirtingų sričių specialistus reikia aiškiai suvokti, *kokios naudos kiekvienas iš jų siekia, kokie yra jų pajėgumai ir galimybės*. Šis žinojimas leis apsibrėžti, *ką kiekvienas narys atneša bendradarbiavimui*. Tuo tikslu su kiekvienu iš būsimam bendradarbiavimo tinklo nariu reikėtų susitikti ar bent jau paskambinti. Pirmojo kontakto metu kiekvienam būsimam formuojamos komandos nariui turi būti perduodama *aiški žinutė* dėl to, kas planuojama vykdyti, kodėl ir kas yra kiti nariai. Bendradarbiavimą inicijuojantis ir koordinuojantis asmuo ar komanda turi aiškiai apsibrėžti kokie yra jaunimo centro trokšdami rezultatai įgyvendinus konkretų bendradarbiavimą.

Geresniam įsivaizdavimui kaip galėtų būti vykdomas individualus darbas su atskirais specialistais derėtų panagrinėti pavyzdį.

Pavyzdžio nagrinėjimas

Norint pritraukti į jaunimo centro veiklą daugiau jaunuolių iš identifikuotos tikslinės grupės (problematis, nemotyvuotas, mažesnes pajamas turinčių šeimų vaikai), būtina turėti partnerius, kurie užtikrintų jų pritraukimą.

Šiuo atveju *trokštamas jaunimo centro rezultatas* galėtų būti – įvairialypė jaunimo centro tikslinė grupė.

Kitų sričių specialistų paieška ir analizavimas. Identifikavus įstaigas / organizacijas, kurios dirba su norima tiksline grupe arba jie su jais susiduria (policija), būtina įvertinti kiekvieno iš jų pajėgumus (ar gali dalintis turimais duomenimis?) ir galimybes (kaip dažnai galėtų suteikti duomenis? Kokią konkrečiai informaciją apie jaunuolį galėtų suteikti jaunimo centro personalui?). Identifikuoti galimi partneriai naudingi jaunimo centro veiklai. Tačiau tam, kad partnerystė plėtotųsi, svarbi abipusė nauda. Todėl ypač svarbu nustatyti, kokia galėtų būti praktinė nauda kiekvienam partneriui. Partneriams, kurie pritraukia jaunuolius iš tikslinės grupės į jaunimo centre vykdomas veiklas, naudos galėtų būti šios: tiems jaunuoliams, kuriems negali padėti dėl savo veiklos ribotumo, kompleksines paslaugas užtikrintų bendradarbiaudami su jaunimo centro personalu; jei partnerio teikiamos paslaugos nepatrauklios vyresniam jaunuoliui – jis tokį jauną žmogų nukreipia į jaunimo centrą; galimybė konsultuotis su kitais specialistais ir kt.

Atlikus kitų sričių specialistų paiešką ir mini analizę, galima apsibrėžti ką kiekvienas narys atneša bendradarbiavimui. Kiekvieno specialisto gali būti labai įvairūs: žinios, kompetencijos, patirtis, jaunuoliai iš tikslinės grupės ir kt.

Kokia žinutė gali būti perduodama kitiems specialistams? Kodėl į konkretų specialistą kreipiamasi (pasitelkiama informacija iš atliktos mini analizės), kas kiti bendradarbiavimo nariai (išvardinant tuos į kuriuos jau buvo kreiptasi ar dar tik bus susisiekti), kaip bus vykdomas bendradarbiavimas (preliminarus veiksmų planas turi būti žinomas prieš pradėdant veikti) ir kokia nauda bus jam ir jo atstovaujama įstaigai / organizacijai iš sukurto bendradarbiavimo (pasitelkiant informaciją iš atliktos mini analizės).

Kiekvienas specialistas turėtų būti pakviestas į bendrą susitikimą detalesniam veiklų planavimui. Visi turi žinoti ir vieningai palaikyti veiklos viziją bei trokštamus rezultatus. Koordinuojančiam tokią veiklą svarbu nepamiršti orientuotis į bendrąją naudą (atsakant į klausimus, kodėl jie visi kartu turi bendradarbiauti), priešingu atveju tokia partnerystė nebus daugiašalė, o tik dvišalė (kuomet išvien dirba tik jaunimo centro personalas ir atskiras specialistas).

Jei jau yra užmegztas glaudus bendradarbiavimas su atskirų sričių specialistais, nepamirškite paskatinti ir paremti asmenis su kuriais yra kontaktuojama. Specialistai dirba produktyviau, jei jų darbą suformuotoje komandoje pripažįsta jų vadovai ir / ar bendradarbiai. Tuo tikslu galima susisiekti su specialisto vadovu ir informuoti, ką jis veikia sukurtoje komandoje ir kokią pridėtinę vertę sukuria specialisto aktyvus dalyvavimas organizuojamoje veikloje. Tam gali būti pasitelkti oficialūs raštai į institucijas / organizacijas, kad jos deleguotų savo darbuotoją į darbo grupę (užtikrinamas oficialus pripažinimas deleguojant specialistą). Proceso aprašymas (protokolavimas) gali prisidėti įteisinant grupės pastangas ir sukuriant narių pasiekimų sąrašą (kartais ne veiklos rezultatai yra svarbiausi, o procesas).

2 LYGMUO. Komandos įgalinimas veikti kartu

Siekiant sėkmingai vykdyti bendradarbiavimą būtina aiškiai apibrėžti kiekvieno specialisto atstovaujamos įstaigos / organizacijos vaidmenis. *Vaidmenys* atsiranda priklausomai nuo kiekvienos dalyvaujančios įstaigos / organizacijos interesų, naudos, kurios ji siekia. Apsibrėžti vaidmenys gali pasikeisti priklausomai nuo to, kas buvo planuota, atsižvelgiant į tai, kaip seksis įgyvendinti veiklas (nuo stebėtojo iki aktyvaus nario, aiškiai suvokus savo bendradarbiavimo nišą vystant konkrečias veiklas).

Kadangi bendradarbiaujančios įstaigos / organizacijos susikuria savo bendravimo kultūrą, neišvengiamai išryškėja jų skirtumai. Dėl to gali kilti *konfliktinių situacijų*. Nariai gali nesusitarti dėl kylančių skirtingų nuomonių ir tie nesutarimai gali nuvesti iki konflikto. Tačiau nevertėtų jų bijoti, kadangi išsiaiškinius skirtumus galima vykdyti reikiamus pokyčius. Kai kurie konfliktai yra lengvai išsprendžiami, o kai kurie ne. Todėl gebėjimas numatyti galimus konfliktus, juos įtakoti ir mokėjimas juos kūrybingai išspręsti padeda pasiekti pačių geriausių vykdomo bendradarbiavimo rezultatų.

Konfliktai dažniausiai kyla dėl skirtingų galių susidūrimo (kuomet didesnius valdžios įgaliojimus turintys asmenys įtakoja mažesnes galias turinčiuosius), žemo pasitikėjimo lygio, nukrypus nuo veiklos vizijos ar dėl jos nesusitariant, nesant grupėje lyderio / moderatoriaus / vadovo. Kuomet susidaro konfliktinė situacija, kažkas turi sustabdyti procesą ir paklausti: „Kas čia vyksta?“ Žmonių apjungimas konstruktyviam konflikto sprendimui, padeda prieiti prie nusimatyto bendradarbiavimo uždavinių. Tačiau kartais konfliktai gali per daug užsitęsti ir / arba jie yra susiklostę „istoriškai“ (praityje liko neišspręsti konfliktai, tam tikros organizacijos iš principo nenori susitarti) ir tokie yra sunkiai išsprendžiami vykdomo bendradarbiavimo rėmuose.

Nemažiau svarbu *suteikti profesionalią paramą nariams*, įgalinant komandą veikti kartu. Teikiant tokią paramą nariams reikia sudaryti galimybes išbandyti ir vystyti naujus įgūdžius bei kompetencijas. Kiekvienas narys turi jaustis aktyviai įsitraukęs į vykdomą veiklą, bendradarbiavimas teikia naudą jam (arba jo atstovaujama įstaigai / organizacijai) ir jis sukuria pridėtinę vertę vykdomam bendradarbiavimui.

Išorinių ekspertų įtraukimas. Moderuojant tam tikrus bendradarbiavimo procesus gali būti pasikviestas išorinis ekspertas, kuris užtikrins sklandesnę eigą. Tačiau svarbu nepamiršti, kad toks žmogus neturi kitų narių pasitikėjimo ir tokį ekspertą derėtų kviesti daugiau kritiniais atvejais, kuomet tik nešališkas žmogus būtų tinkamiausias moderuoti vykstančius grupėje procesus. Tam tikrų specifinių paslaugų suteikimui, kaip pavyzdžiui veiklos įvertinimui atlikti ar konkretaus projekto rašymui, gali būti pasikviestas išorinis ekspertas.



Sutelkiant visų pastangas bendrai veikai vykdyti svarbu aiškiai apibrėžti *kaip priimami sprendimai* (bendru sutarimu, balsavimo būdu ar kt.). Kokiu būdu priimami sprendimai priklauso nuo pačių narių poreikio. Svarbu, kaip sakoma, neperlenkti lazdos ir per daug neformalizuoti sprendimų priėmimo proceso.

Efektyvų komandos darbą galėtų užtikrinti *bendravimo planas*. Jis gali būti neformalus ir formalus bendravimas. Neformalus bendravimas daugiau kaip pagrindas kuriant gerus tarpusavio santykius. Formalus bendravimas užtikrina, kad visi nariai ir tai, ką jie nori pasakyti yra išgirsta kitų. Prie formalaus bendravimo prisideda visi raštiniai susitarimai, susitikimų protokolai ir pan.

Pastangos bendrai veiklai turėtų būti nuolat „pakurstomos“. *Pripažinimo ir apdovanojimų* nebuvimas už atliktą darbą gali privesti prie narių iniciatyvumo „perdegimo“. Apdovanojimai gali būti labai maži. Koks tai apdovanojimas turi būti, priklauso nuo kiekvieno nario suvokimo. Tam, kad tai išsiaiškinti, galima kiekvieno nario paklausti, kokios pripažinimo formos jis norėtų. Koordinuojantis grupės veiklą asmuo turėtų imtis iniciatyvos vykdyti veiksmus, pripažįstant narių indėlį.

Pavyzdžio nagrinėjimas

Grįžtant prie anksčiau pateikto pavyzdžio, kiekvieno nario vaidmenys gali būti labai įvairūs: stebėtojas, patirties perėmėjas, lyderis ir pan.

Kokias galimybes bendra veikla galėtų sudaryti bendradarbiaujančios grupės nariams? Pirmiausia, kiekvienas narys žinos: ką daro kiti, kokios paslaugos yra tos pačios, kas yra dubliuojama, kur atsiranda spragos. Toks žinojimas didina kiekvieno nario informuotumą. Iš to seka, kad kiekviena organizacija galėtų kritiškai peržvelgti savo teikiamas paslaugas. Arba toks žinojimas leistų jaunuolį nukreipti į kitą įstaigą žinant, kad ten jis gaus pagalbą, ir nebus nukreiptas į trečią įstaigą. Tačiau koordinuojančios bendradarbiavimą organizacijos, jaunimo centro, vaidmuo čia galėtų būti kur kas didesnis nei dalyvių informuotumo didinimas. Pasitelkiant esamą bendradarbiavimą galima sudaryti sąlygas komandos nariams išbandyti bei vystyti naujus įgūdžius ir kompetencijas. Identifikavus trūkstamas narių žinias (kaip efektyviai dirbti su jaunimo centre besilankančiais jaunuoliais) galima organizuoti jiems mokymus, po kurių sektų praktinis įgytų žinių išbandymas su jaunimu. Mokymus galėtų vesti jaunimo centro personalas arba išorinis ekspertas.

Siekiant užtikrinti, kad ateityje sudarytos komandos nariai būtų aktyvūs jaunimo centro veiklose, galima organizuoti neformalius jų susitikimus su jaunimu. Tam, kad besilankančių jaunimo centre jaunuolių tarpe jie įgytų pasitikėjimą ir nebijotų į juos kreiptis iškilus problemoms. Tam turėtų būti pasitelkiami jaunam žmogui patrauklūs būdai, vykdant bendras veiklas komandos nariams ir jaunimo centro jaunimui. Pastarosios veiklos turėtų būti aktyvios, įtraukiančios ir pasyviausios. Šiuo atžvilgiu tai galėtų būti sportiniai žaidimai (krepšinis, futbolas, tinklinis ir pan.) arba įvairios išvykos ar žygiai.

3 LYGMUO. Sėkmės darbe užtikrinimas

Kuomet yra sukurti geri santykiai su komandos nariais, įstaigomis / organizacijomis, yra aiškūs kiekvieno vaidmenys bus žymiai lengviau planuoti ir vykdyti veiklas.

Pirmiausia reikia aiškiai apibrėžti, *kokių rezultatų siekiama*. Turi būti aiškūs ir rezultatų įgyvendinimo rodikliai. Jie gali būti kokybiniai ir kiekybiniai. Tad prieš pradėdant veikti, reikia iš anksto *susiplanuoti veiklas*. Geriausia, kad toks planavimas vyktų rašytine forma. Veiklos plane turi atsispindėti kas ką darys ir kada. Galima pasižymėti ir papildomus žmoniškuosius ir / arba materialiuosius resursus, kurie bus reikalingi įgyvendinant suplanuotą veiklą. Turi būti paskirti atsakingi asmenys už konkrečių veiklų vykdymą. Po kruopštaus veiklų planavimo proceso seka veiklų įgyvendinimas. Šių veiklų įgyvendinimas kartu suteikia papildomos patirties kiekvienam nariui.

Atliktos veiklos turi būti įvertinamos. Čia neišvengiamai reikės atsiremti į nusimatytus veiklos rodiklius. Bendrų veiklų vykdymo procese ypač svarbus gautų rezultatų įvertinimas. Įvertinimas turi būti vykdomas nuo pat pradžios, kiekviename veiklos etape. Jei kas nepavyksta, iš nesėkmių galima pasimokyti. Sunkiau su kokybinių rezultatų įvertinimu. Tačiau čia svarbu vertinti patį bendradarbiavimo procesą (ar jis efektyvus, atneša naudą ir pan.).

Nederėtų pamiršti, kad bendro darbo procese reikės sukurti tam tikrus grįžtamojo ryšio standartus, pateikiant atsakymus kiekvienam komandos nariui: kaip mums sekasi dirbti kartu? Kaip kiekvienas iš mūsų sužinos, kad padarėme viską, ką suplanavome? O gal mums reikia pasistengti ir atlikti daugiau veiksmų? Turi būti nuolat peržiūrimi komandos narių interesai, vizija ir rezultatai. Jei juos reikia pakoreguoti, keisti – tai geriau taip ir padaryti. Tai ypač svarbu, jei į komandą įsitraukia nauji nariai.

Būtina nuolat atnaujinti komandos pastangas. Tai gali būti daroma reguliarių visų komandos narių susitikimų metu, vykdant refleksijas dėl sėkmių ir nesėkmių. Šie susitikimai turi būti išnaudojami bendriems susitarimams, ką reikėtų daryti toliau. Jei kai kurie komandos nariai atliko visą būtiną darbą – reikia pagalvoti, ar jiems verta tęsti veiklą, o gal jau laikas pasižalinti iš komandos. Į komandos darbą galima įtraukti naujų narių ar asmenų iš jaunimo centre besilankančio jaunimo (pavyzdžiui mažiau galimybių turintį jaunuolį).

Pavyzdžio nagrinėjimas

Bendros veiklos rezultatų gali būti tiek, kiek yra suplanuota veiklų. Kiekybinių rezultatų pavyzdžiais galėtų būti: padidėjęs jaunuolių iš probleminių šeimų lankomumas jaunimo centre X procentų; jaunimo centro veiklose dalyvaujančių jaunų žmonių skaičius; suorganizuotų susitikimų / renginių skaičius; padidėjęs jaunuolių lankomumas X partnerio organizacijoje X procentų ir pan. Tuo tarpu kokybinių rezultatų pavyzdžiai galėtų būti šie: padidėjęs jaunuolių pasitenkinimas teikiamomis paslaugomis; lygiavertis komandos narių įsitraukimas į vykdomas veiklas; pasiteisinusi nauda dėl bendrų veiklų planavimo, įgyvendinimo ir pan.

Planuojant veiklas, geriausia susidaryti lentelę, kurioje viskas schematiškai ir aiškiai matytųsi kiekvienam komandos nariui. Tokią veiklų planavimo lentelę galėtų sudaryti šios grafos: tikslas, uždaviniai, veiklos, terminai (mėnesiai, dienos), atsakingi asmenys, reikalingi resursai (jei įmanoma su kontaktiniais duomenimis), laukiami rezultatai ir jų įvertinimo rodikliai. Ši lentelė gali papildyti kita būtina informacija. Jos išdėstymas taip pat gali būti labai įvairus.

Kokia informacija veiklos planavimo lentelėje galėtų atsirasti iš mūsų nagrinėjamo pavyzdžio:

Tikslas – apjungti bendrai veiklai skirtingų sričių specialistus, sprendžiant jaunimui aktualius klausimus ir didinant jaunų žmonių, iš tikslinės grupės įsitraukimą į jaunimo centro veiklas.

Uždavinys: sudaryti sąlygas jaunuoliams atrasti jaunimo centrą kaip erdvę veikti ir realizuoti save.

<i>Veiklos</i>	<i>Terminai</i>	<i>Atsakingi asmenys</i>	<i>Resursai</i>	<i>Rezultatai ir rodikliai</i>
Abipusio pasitikėjimo tarp jaunuolių ir kitų specialistų sukūrimas per organizuojamus neformalaus bendravimo renginius	1 k. per mėn.	Jaunimo centro personalas	Šiltuoju metų laiku – erdvės lauke, ieškant tokių, kur visi gali lankytis. Šaltuoju metų laiku, reikalingos erdvės viduje (mokyklose, sporto klubuose ir pan.), kreipianti į tų įstaigų atsakingus asmenis (nurodomi jų kontaktiniai duomenys).	Suorganizuotų neformalių renginių skaičius – 6; Komandos narių aktyvumas jose – 85 proc.
Mechanizmų sukūrimas kaip kuo operatyviau pasidalinti turimais duomenimis apie tikslinės grupės jaunuolį su kitais partneriais	Viso bendradarbiavimo metu rečiausiai 1 k. per sav. apsikeičiant informacija	Jaunimo centro personalas kartu su 3 ir 4 partneriais	Interneto erdvės išnaudojimas, koordinuojantis duomenų apsikeitimą asmuo (skiriamas jo darbo laikas numatytai veiklai įgyvendinti).	Sukurtas veikiantis mechanizmas. Sukurta duomenų bazė interneto erdvėje; Padidėjęs pasitenkinimo lygis jaunuolių tarpe teikiamomis paslaugomis X proc.
Bendrų veiklų vykdymas jauniems asmenims, siekiant didinti kiekvieno partnerio kompetencijas ir žinias dirbant su probleminiu jaunimu	1 k. per mėn.	1 ir 2 partneriai	Erdvės ir priemonės veiklai vykdyti.	Suorganizuotų bendrų renginių skaičius – 6. Partnerių lygiavertis įsitraukimas į vykdomas veiklas – 80 proc. Padidėjusios partnerių atstovų kompetencijos dirbti su jaunuoliais, su kuriais anksčiau nebuvo dirbta.

4 LYGMUO. Veiklos tęstinumo užtikrinimas

Veiklos tęstinumo užtikrinimas priklauso nuo kiekvieno komandos nario interesų, kokią naudą ir rezultatus atneša vykdomas bendradarbiavimas jaunimui. Tęstinumą įtakoja ir veiklos viešinimas, aprašant vykdomo bendradarbiavimo procesą ir kaip gerąją praktiką paskleidžiant kitų specialistų tarpe. Tai paskatina pritraukti bendradarbiauti kitas įstaigas ir / ar organizacijas. Viešinimas turi būti labai gerai apgalvotas, aiškiai nusistatant kokią žinutę norima pasiūsi kitiems (jaunimo politikos formuotojams ir įgyvendintojams, paslaugų gavėjams). Informacija jaunimui turi būti perteikiama patraukliu būdu, naudojant jų kalbą, kultūrą, interesus ir kitus jiems būdingus aspektus. Galima išbandyti labai daug technikų ir tai priklauso tik nuo jūsų kūrybiškumo.

Skleidžiant informaciją apie komandos veiklos procesą ir darbo rezultatus galima įtakoti kitus, skatinant tarpžinybinį / tarpsektorinį darbą. Svarbu pabrėžti, kad toks bendradarbiavimas nėra trumpalaikis projektas, o pokyčius sistemoje skatinantis bendradarbiavimas, pasiekiantis ilgalaikius rezultatus. Laukiami rezultatai turi būti skirtingai performuluojami, atsižvelgiant į tai, kokiai auditorijai jie yra pristatomi.

Kaip būtų galima atlikti pokyčius sistemoje? Patarimai būtų šie:

- Švęsti mažus, bet reikšmingus žengtus žingsnelius.
- Turėti platesnį požiūrį apie pokyčius visuose sektoriuose.
- Paskatinti bendradarbiavimą tarp tų sistemų, kurios nebendradarbiauja arba vykdomas bendradarbiavimas nevyksta nuosekliai.

Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai

Atviras darbas su jaunimu yra profesionalų veikla, nukreipta į gerus ir produktyvius tarpusavio santykius (jaunuolis ir jaunimo centro personalas). Jei jaunimo centro darbuotojai prisiimtų prižiūrėtojo pozicijos, leidžiantys kritikuoti ir teisti besilankantį jaunuolį, anksčiau ar vėliau jauni žmonės jaunimo centro paslaugomis nustotų naudotis. Todėl ypač svarbu jaunimo centre dirbantiems asmenims įgyti jauno žmogaus pasitikėjimą. Tam, kad atsirastų pasitikėjimo jausmas tarp jaunuolių ir jaunimo centro darbuotojų, būtina skatinti glaudų bendradarbiavimą tarp jų. Be gerų tarpusavio santykių užmezgimo neatsiras pagrindo produktyviam darbui. Kuomet įgaunamas jaunuolio pasitikėjimas, tuomet vienas iš galimų būdų įtraukti naujai atėjusį jauną žmogų į vykdomas veiklas per grupinius užsiėmimus.

Jaunas žmogus, kuris pasitiki jaunimo centro personalu, kilus tam tikroms problemoms gali ateiti į jaunimo centrą ne tik reguliarių užsiėmimų metu, bet ir kitu laiku tam, kad gauti patarimą ar kitą profesionalią pagalbą. Personalas turėtų būti pasirengęs individualioms jaunuolių konsultacijoms. Jauniems žmonėms reikia aiškiai duoti suprasti, kad jaunimo centre jie gali rasti žmogų, kuris ras jam laiko.

Jaunimo centro personalas kiekvieną dieną savo vykdomomis veiklomis jauną žmogų motyvuoja, ugdo, vysto, konsultuoja, vykdo aiškinamąjį darbą, vykdo įvairių bendradarbiavimo tinklų koordinavimą.

Darbas su savanoriais. Savanoriai gali būti pritraukiami vykdant pavienius trumpalaikius projektus, akcijas ar kitokius renginius. Tokiu atveju į vykdomą veiklą konkreitiems darbams atlikti (skrajučių dalinimas, renginio dalyvių registracija ir pan.) yra įtraukiami *trumpalaikiai savanoriai*. Jiems yra paskiriami konkretūs darbai už kurių įvykdymą jie yra atsakingi. Toks, dažniausiai didesnio savanorių skaičiaus pritraukimas yra ypač svarbus kuomet organizuojami didieji renginiai (kaip pavyzdžiui, miesto šventė, jaunimo dienos ir kt.) ir turimi žmoniškieji resursai yra nepakankami.

Nuoseklus bei ilgalaikis darbas turi būti vykdomas su savanoriais, kuomet į jaunimo centro vykdomą veiklą jie įsitraukia ilgesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui. Tuomet ypač svarbu vykdyti savanorių apmokymus (komandinio darbo, darbo specifikos su tiksline grupe, probleminio jaunimo konsultavimas ir pan.), po kurių sektų reguliarios refleksijos bei veiklos įvertinimai, siekiant užtikrinti savanorių tinkamą ugdymosi procesą. Dirbant su ilgalaikiais savanoriais jiems galima priskirti konkrečius darbus (įgyvendinimas nuo pradžios iki galo) su tam tikromis atsakomybėmis. Tokiu atveju savanoriai ženkliai prisidėtų prie jaunimo centro komandos vykdomos veiklos efektyvumo. Tam, kad užtikrinti savanorių įsipareigojimus vykdyti konkrečius veiklas jaunimo centre (kadangi vykdant mokymus, suteikiant praktinių įgūdžių yra investuojama į savanorio ugdymą), tarp jaunimo centro ir savanorio turėtų būti pasirašoma bendradarbiavimo sutartis (su labai konkrečiais kiekvienos sutarties šalies įsipareigojimais).

Darbas su praktikantais. Kiek ilgai praktikantas prisidės prie jaunimo centro veiklų vykdymo priklauso nuo švietimo įstaigos nustatytų terminų. Su švietimo įstaigomis turėtų būti sudaromos bendradarbiavimo sutartys dėl studentų priėmimo praktikos laikotarpiu. Praktika gali būti trumpalaikė – po kelias valandas per dieną, iki pusmečio, kuomet praktikai skiriamos 8 valandos per dieną. Organizuojant praktiką studentams galima prisitraukti įvairių sričių „jaunųjų“ specialistų: psichologų, socialinių darbuotojų, socialinių pedagogų, sporto instruktorių, kultūros darbuotojų ir pan. Šie specialistai gali labai pagyvinti jaunimo centre teikiamas paslaugas, praplečiant jų spektrą ir įvairovę. Tačiau lygiai taip pat, kaip ir dirbant su savanoriais, svarbu praktikantus apmokyti, konsultuoti, informuoti bei laiku suteikti grįžtamąjį ryšį (vykdant refleksijas).

Pastebėjimai. Jei konkretūs darbai yra paskiriami savanoriui ar praktikantui, svarbu:

- įsitikinti, kad pasirinkote žmogų, norintį ir sugebantį padaryti kas reikia;
- tiksliai nurodyti kas kada, jei reikia – ir kaip turi būti padaryta;
- išaiškinti ar darbas yra skubus, kad jį galima būtų suderinti su kitu to žmogaus atliekamu darbu;
- įsitikinti, kad žmogus išmano jam skiriamą darbą ir galės už jį atsakyti;
- nepalikti žmogaus keblioje situacijoje;
- nuolat stebėti kaip vykdomas darbas ir aptarti iškylančias problemas.



IŠVADOS

Šioje dalyje pateikiamas trumpas Klaipėdos miesto savivaldybės atviros erdvės jaunimo centro koncepcijos esminių punktų apibendrinimas, išryškinant problematiką, prioritetines tikslines grupes, jaunimo centro startą, veiklas ir vystymosi kryptis.

Esminės problemos:

1. Klaipėdos mieste yra daug ir įvairių jaunimo grupių, kuriems reikia erdvės ir tinkamos pagalbos save realizuoti.
2. Tarpžinybinis bendradarbiavimas yra fragmentiškas, teminiai tinklai formuojami, konkrečiai problemai spręsti, nėra ilgalaikio ir nuolatinio tarpžinybinio bendradarbiavimo tradicijų.
3. Nepakankama specialistų kompetencija dirbti su įvairiomis jaunimo grupėmis.

Prioritetinės tikslinės grupės:

1. Jaunimas.
2. Socialiniai partneriai.
3. Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai.

Pagrindinės jaunimo centro veiklos:

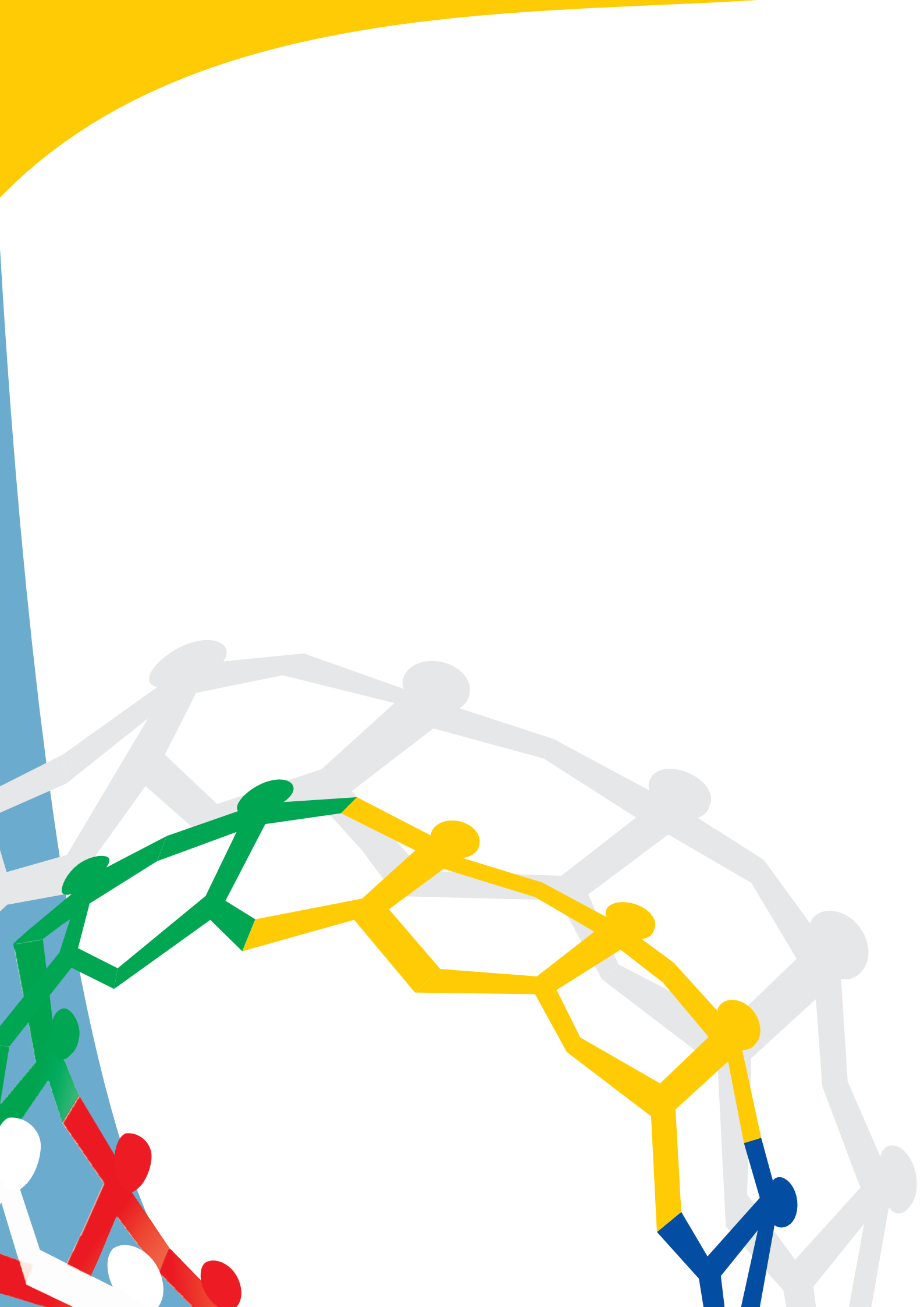
1. Informavimas ir konsultavimas.
2. Individualūs ir grupiniai užsiėmimai su jaunu.
3. Specialistų mokymas.
4. Tarpžinybinis bendradarbiavimas.

Siūloma atviros erdvės jaunimo centro veiklą *pradėti* nuo atviro darbo su jaunu ir *pereiti* į tarpžinybinį bendradarbiavimą, skleidžiant atviro darbo su jaunu principus ir apmokant kitų organizacijų ir institucijų darbuotojus dirbti šiuo metodu.

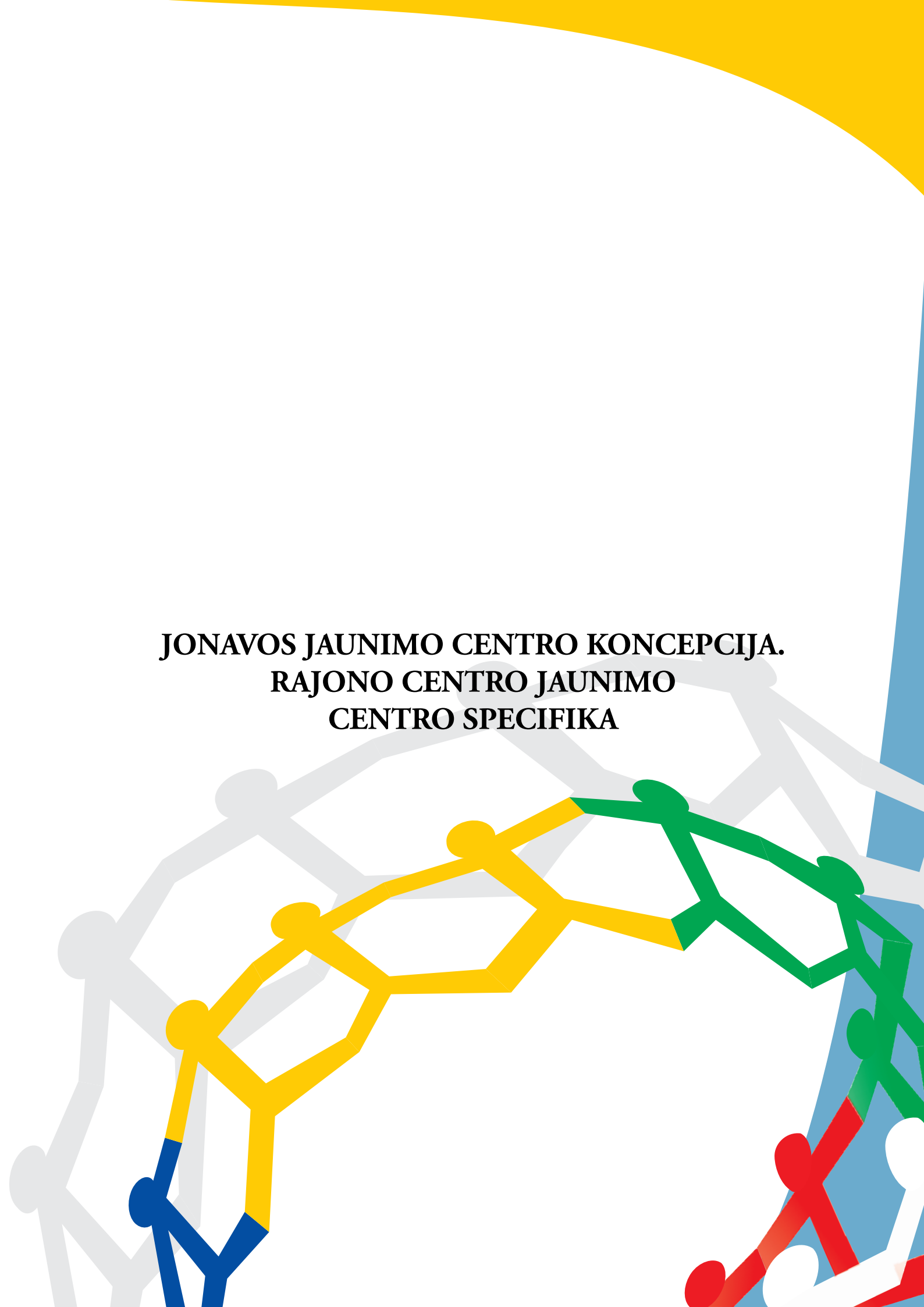
LITERATŪRA

1. A. Malinauskas ir A. Kučikas „Atviri jaunimo centrai – jaunimo poreikiams“, Vilnius, 2008.
2. Klaipėdos miesto plėtros strateginis planas 2007–2013 metams, 2007.
3. Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos jaunimo veiklos ir pilietiškumo skatinimo programos (Nr. 16) aprašymas, patvirtintas Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos direktoriaus 2009 m. spalio 13 d. įsakymu Nr. AD1-1649.
4. M. Vitkus „Jaunimo politikos įgyvendinimas Klaipėdos miesto savivaldybėje“, Magistro baigiamasis darbas, 2008.
5. VšĮ „Socialinių inovacijų institutas“ „Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse kokybės vertinimas“, 2008.
6. UAB „Eurointegracijos projektai“ „Jaunimo situacijos Klaipėdos mieste sociologinis tyrimas“, 2006.
7. Intersectoral action toolkit. <http://www.phac-aspc.gc.ca/canada/regions/ab-nwt-tno/pdf/programs/isatoolkit.pdf>
8. Konzeption Jugendzentrum Dannenberg. www.youngdan.de/dokumente/Deckblatt1.pdf
9. Konzeption fuer das staedtische Jugendzentrum Misburg „Villa“. www.villa-misburg.de/downloads/konzept.pdf
10. Konzeption JuZ. www.grevesmuehlen.de/fileadmin/Bilder/kita.../Konzeption_Juz.pdf
11. Konzeption der offenen Jugendarbeit/ Jugendzentrum in der Gemeinde Poing. www.poing.de/index.php?id=177
12. www.stat.gov.lt
13. www.klaipeda.lt
14. www.jrd.lt
15. www.socialiniszemelapis.lt
16. www.ldb.lt





**JONAVOS JAUNIMO CENTRO KONCEPCIJA.
RAJONO CENTRO JAUNIMO
CENTRO SPECIFIKA**





BENDROSIOS NUOSTATOS

Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Departamentas) nuo 2009 m. gegužės 29 d. įgyvendina projektą „Partnerystės tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas, įgyvendinant integruotą jaunimo politiką“ (toliau – Projektas), pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“ VP1-4.1-VRM-07-V priemonę „Bendradarbiavimo tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas“.

Viena iš įgyvendinamo Projekto veiklų yra „Jaunimo centrų veiklos koncepcijų, atitinkančių esamas Lietuvos savivaldybių specifikas, rengimas“. Šios veiklos rėmuose rengiama Jonavos jaunimo centro koncepcija (toliau – jaunimo centro koncepcija), atitinkanti Lietuvos rajono centro savivaldybės specifika. Ši koncepcija parengta glaudžiai bendradarbiaujant su Departamento darbuotojais bei Jonavos rajono savivaldybės specialistais.

Numatoma, kad parengta jaunimo centro koncepcija padės parengti ir išbandyti įvairius modelius, skatinančius skirtingas darbo su jaunimu formas, vystant infra-struktūrą nevyriausybinių organizacijų veiklai. Ši koncepcija būtų įrankis kitoms savivaldybėms sukurti sėkmingai veikiančią jaunimo centrą, jei tokio centro veikla būtų orientuota: teritoriniu aspektu į rajono centro savivaldybę; veiklos aspektu – vystant jaunimo centro veiklą nuo tarpžinybinio darbo link atviro darbo su jaunimu.



1. SITUACIJOS ANALIZĖ

Jonavos jaunimo centro (toliau – jaunimo centras arba centras) situacijos analizės tikslas yra trumpai apžvelgti esamą Jonavos rajono savivaldybės situaciją teritoriniu, ekonominiu ir socialiniu aspektais (išoriniai ištekliai), atlikti jaunimo politikos, galimų socialinių partnerių, bendradarbiavimo kultūros, tradicijų, specialistų kompetencijų analizę (vidiniai ištekliai), įvardinti esamus finansavimo šaltinius bei aprašyti turimą jaunimo centro materialinę bazę.

Ši analizė parodys pagrindines darbo su jaunimu spragas bei tarpžinybinio bendradarbiavimo rajone trūkumus ir leis įvardinti jaunimo centro veiklos nišas. Tai bus atspirties taškas formuojant jaunimo centro viziją, tikslus, uždavinius bei planuojant veiklų kryptis, kurios geriausiai patenkins įvardintos jaunimo centro tikslinės grupės poreikius.

1.1. IŠORINIAI IŠTEKLIAI

Išsami Jonavos rajono savivaldybės ekonominės ir socialinės būklės analizė buvo atlikta, rengiant Jonavos rajono savivaldybės plėtros iki 2015 m. strateginį planą (toliau – Jonavos strateginis planas). Šį planą galima rasti savivaldybės interneto svetainėje adresu www.jonava.lt.

Atliekant išorinių išteklių analizę išryškinama savivaldybės socialinė ir ekonominė padėtis, ateities perspektyvos ir prognozės bei plėtros kryptis per jauno žmogaus prizmę.

Teritorija

Jonavos rajono savivaldybė yra beveik Lietuvos centre, netoli antro pagal dydį Lietuvos miesto Kauno. Jonavos rajono savivaldybės teritorija yra mažiausia Lietuvoje – 944 km², iš jų 45,66 proc. užima žemdirbystės plotai, 37,71 proc. – miškai, 4,98 proc. – miestai ir gyvenvietės, 2,22 proc. – vandenys, 6,57 proc. – kitos paskirties plotai.

Savivaldybę sudaro 9 seniūnijos: Jonavos miesto (miestas), Bukonių, Dumsių, Kulvos, Ruklos (miestelis), Šilų, Upninkų (miestelis), Užusalių ir Žemių (miestelis).

Bukonių seniūnija yra Jonavos rajono šiaurėje, centras – Bukonys, įsikūrę 18 km į šiaurę nuo Jonavos. Dumsių seniūnija yra Jonavos rajono pietryčiuose, apie 5 km nuo Jonavos, centras – Šveicarijos kaimas. Kulvos seniūnija yra Jonavos rajono vakaruose, centras 13 km nuo Jonavos nutolusi Kulva. Ruklos seniūnija yra Jonavos rajono pietryčiuose, centras – Rukla. Šilų seniūnija yra Jonavos rajono vidurio vakaruose, centras – Šilai. Upninkų seniūnija yra Jonavos rajono rytuose, centras – Upninkai. Užusalių seniūnija yra Jonavos rajono pietvakariuose, centras – Užusaliai. Žemių seniūnija yra Jonavos rajono šiaurėje, centras – Žeimiai. Jonava – devintas pagal gyventojų skaičių Lietuvos miestas, esantis Kauno apskrityje, prie Neries, žemiau Šventosios žiočių, 30 km į šiaurės rytus nuo Kauno, Jonavos rajono centras.

Gyventojai

Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis 2009 metų I ketv. Jonavos rajone gyveno 51 676 gyventojai, iš jų 2/3 mieste (34 238 asmenys) ir 1/3 kaime (17 438 asmenys). Analizuojant duomenis pastebėta, kad nuo 2004 m. Jonavos rajono savivaldybėje gyventojų sumažėjo 0,01 proc. Ateityje gali išlikti gyventojų skaičiaus mažėjimo tendencijos dėl mažėjančio gimstamumo ir didėjančio mirtingumo bei didėjančios gyventojų migracijos į užsienio valstybes.

Jonavos rajono savivaldybėje jaunimas nuo 15 iki 29 metų sudarė 22,96 proc. (11 866 asmenys) visų rajono gyventojų, iš jų Jonavos mieste gyveno 7 801 asmuo (65,74 proc. visų jaunų žmonių), o kaimiškose teritorijose 4 065 asmenys (34,26 proc. visų jaunų žmonių). Vaikinių buvo truputį daugiau nei merginų (atitinkamai vaikinių – 6 217, merginų – 5 649). Skaidant pagal amžiaus grupes pastebėta, kad 20–24 metų jaunų žmonių yra daugiausia – 36 proc. jaunuolių, 15–19 metų – 34 proc. ir 25–29 metų – 30 proc. Galima teigti, kad Jonavos rajone nėra didelio jaunimo nutekėjimo pereinant į vyresnę amžiaus grupę kas yra būdinga daugeliui kitų Lietuvos rajonų.

Savivaldybės gyventojų daugumą sudaro lietuviai (83,6 proc.). Kiti gyventojai yra rusų, lenkų, baltarusių, ukrainiečių ir kitų tautybių.

Socialinė ekonominė situacija

Jonavos rajono savivaldybės siekiamybė (vizija) yra tapti regioniniu šiuolaikiškos ir konkurencingos pramonės centru su racionaliai išvystyta socialine ir inžinerine infrastruktūra bei ekonomika. Norima, kad savivaldybėje gyventų verslūs, išsilavinę bendruomenės nariai aktyviai dalyvaujantys švarios, saugios ir pa-

trauklios aplinkos kūrimo. Savivaldybės patrauklumas išsiskirtų bendruomenės pažangumu, užtikrinančiu modernios ekonomikos bei šiuolaikiško kaimo plėtrą, garantuojančia darnų savivaldybės vystymąsi³.

Jonavos rajonas yra vienas iš tradicinių Lietuvos pramonės centrų. Šiame sektoriuje dirba apie 30 proc. visų dirbančiųjų. Tuo tarpu žemės ūkio, medžioklės ir miškininkystės sferose dirba 11,3 proc. užimtųjų. Jonavos rajono savivaldybėje pagaminama apie 2,7 proc. visos Lietuvos pramonės produkcijos. Pagrindiniai savivaldybėje gaminami pramonės produktai yra šie: mineralinės trašos, sintetinis amoniakas, baldai, mėsa ir jos produktai, kombinuoti pašarai, konservuoti produktai, padarinė mediena, durpės, žvyras, skalda ir kt.

Jonavos rajono savivaldybė yra chemijos pramonės centras. Stambi chemijos pramonės įmonė AB „Achema“ yra didžiausia azotinių trašų gamykla Baltijos jūros regione. Ši įmonė prisidėjo prie Jonavos miesto formavimo, gyventojų skaičiaus augimo, ji ir dabar yra didžiausia Jonavos rajono savivaldybės įmonė, turinti daugiausia darbuotojų. Su šios įmonės veikla siejama nemažai statybinių organizacijų, kurioms ši įmonė yra viena pagrindinių užsakovų statybos ir remonto darbams atlikti. AB „Achema“ veikla stipriai įtakoja visą Jonavos rajono savivaldybę ne tik teigiamais, bet ir neigiamais aspektais. Ši įmonė yra didžiausia aplinkos teršėja rajone. Be to, įmonei susidūrus su finansiniais sunkumais, gresia didelis nedarbo lygio išaugimas rajone.

Kitos Jonavos rajono savivaldybėje veikiančios įmonės: UAB „Baldai Jums“, gaminanti baldus iš natūralios medienos, UAB „Lonas ir partneriai“ – porolono gamintojai, UAB „Jonatex“, UAB „A grupė“ – lengvosios pramonės atstovai, UAB „Jonavos duona“ – duonos ir pyragų gamintojai, UAB „Beržų kompleksas“ – kiaulių augintojai, mėsos gaminių gamintojai, UAB „Edega“ – žuvies produktų gamintojai ir kt.⁴

Rajone veikia pajėgios statybos, tarptautiniais gabenimais užsiimančios įmonės. Sudarytos palankios sąlygos smulkiajam ir vidutiniam verslui plėtoti, teikiamos beprocentinės paskolos, lengvatos bedarbiams, steigiantiems įmones, siekiama pritraukti užsienio investuotojus. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis 2009 m. pradžioje Jonavos rajono savivaldybėje tiesioginės užsienio investicijos sudarė 21,9 mln. Lt (424 Lt vienam gyventojui). Lyginant su 2005 m. duomenimis šios investicijos išaugo 125,77 proc., tačiau lyginant su 2008 m. – sumažėjo 13,78 proc.

Jonavos darbo biržos duomenimis 2009 m. spalio mėnesį bendras nedarbo lygis buvo 10,7 proc., kai jaunimo nedarbo lygis – 23 proc. Dažniausiai į darbo biržą kreipėsi nekvalifikuotas jaunimas. Darbo biržos specialistai teigia, kad įsidarbinti daugiausia galimybių turi kvalifikuoti darbininkai (turintys suvirintojo, metalo konstrukcijų montuotojo, šaltkalvio remontininko, virėjo, apsaugos darbuotojo, plataus profilio statybininko, staliaus staklininko profesijas) ir asmenys su aukštesniu arba aukštesniu išsilavinimu (turintys chemiko, architekto, geodezininko, gydytojo, finansininko, transporto vadybininko, logistikos specialisto, socialinio pedagogo profesijas).

Jonavos rajone, palyginti su kitais Lietuvos Respublikos regionais, nedidelė žemės sklypų, jų nuomos, gyvenamųjų būstų kaina, gausi jų pasiūla, pakanka pigios ir kvalifikuotos darbo jėgos, todėl sąlygos plėtoti verslą ir gamybą yra optimalios. Išvystyta pramonės inžinerinė infrastruktūra, didelė produkcijos dalis eksportuojama į Vakarų Europos rinką, didėja statybos darbų apimtys, sparčiai auga materialinės investicijos, stiprios vietinės įmonės, veikia Verslo informacijos centras, sukurta verslo įmonių mokymo bazė. Sudaryta galimybė pasinaudoti ES parama viešosios verslo infrastruktūros plėtrai, diegti naujas gamybos technologijas, plėtoti paslaugų, pramogų ir turizmo sektorių. Lėšos, gaunamos iš ES struktūrinių fondų sudaro galimybes rajono savivaldybei sukurti reikalingą viešąją infrastruktūrą, kuri sustiprina konkurencingumą ir patrauklumą investicijoms, padeda ieškant ryšių su privačiu sektoriumi.

Savivaldybės kaimo vietovės yra tankiai apgyvendintos. Gyventojų amžiaus grupių struktūra kaimo vietovėse yra blogesnė nei mieste: savivaldybėje darbingo amžiaus gyventojai miesto vietovėse vidutiniškai sudaro 64,5 proc. visų gyventojų, kaimo vietovėse – 58,2 proc. Nepaisant to, kad Jonavos rajono savivaldybės kaimo gyventojų struktūra pagal amžių vis tik yra viena iš geriausių, lyginant su kitomis apskrities savivaldybėmis, tačiau pensijinio amžiaus gyventojų dalis sparčiai didėja. Gyventojų migracija iš miesto į kaimą ir atvirkščiai yra intensyvi. Pagrindinės migravimo į kaimą priežastys yra nedarbas ir sunkios pragyvenimo sąlygos miestuose, grįžimas ūkininkauti; taip pat miestiečių įsikūrimas priemiestinėse gyvenvietėse ir sodininkų bendrijose. Problemų turinčių miestiečių migracija į kaimiškąsias vietoves didina kaimo socialines problemas, ypač nedarbo ir socialiai remtinų žmonių skaičiaus augimą, socialinės infrastruktūros plėtros

³ Jonavos rajono savivaldybės plėtros iki 2015 m. strateginis planas, 2004.

⁴ www.jonava.lt.

poreikį. Migracija keičia kaimo veidą ir gyvenimo būdą. Priemiestinės gyvenvietės vis daugiau įgyja miesto bruožų. Atvykę į kaimus miestiečiai sunkiai integruojasi į kaimo bendruomeninį gyvenimą, mažai prisideda prie kaimo bendrųjų problemų sprendimo. Jaunimui išvykstant iš kaimo mažėja kaimo intelektualinis, kultūrinis ir verslinis potencialas.

Išorinių išteklių analizė parodė, kad Jonavos rajono savivaldybėje yra nusistovėjusios pramonės sektoriaus veiklos tradicijos ir yra didelis pramonės sektoriaus profesijų ir kvalifikuotų darbuotojų užimtumas. Iš kitos pusės rajono ekonomikos vienalytiškumas susiduria su didelio nedarbo rizika, ypač esant ekonominiam sunkmečiui. Be to, pastebėta, kad kaimiškoji Jonavos rajono savivaldybės dalis susiduria su naujais socialiniais – ekonominiais iššūkiais. Todėl Jonavos jaunimo centro veikla turėtų būti orientuota į pramonės sektoriuje dirbančių šeimų vaikų ir jaunimo bei kaimo teritorijose gyvenančio jaunimo užimtumą bei Jonavos rajono seniūnijų socialinių partnerių aktyvinimą.

1.2. VIDINIAI IŠTEKLIAI

Vidinių išteklių analizė yra nukreipta į jaunimo politikos įgyvendinimo savivaldybėje analizę, išryškinant teisinę bazę, struktūras, socialinius partnerius, jų bendradarbiavimo tradicijas, specialistų kompetencijas ir kt., siekiant įvardinti esamas problemas ir galimybes jaunimo centro veiklai.

Atliekant vidinių išteklių analizę buvo konsultuotasi su Jonavos rajono savivaldybės jaunimo reikalų koordinatorė ir Projekto jaunimo reikalų specialistais. 2009 m. lapkričio 3 d. Jonavos rajono savivaldybės administracijoje buvo surengtas seminaras – diskusija „Jonavos rajono savivaldybės jaunimo situacija ir bendrosios tendencijos“, kurio metu su jaunimo reikalais susijusių organizacijų atstovai pristatė jaunimo situaciją pagal savo veiklos sritis, aptarė lūkesčius ir kokybiško bendradarbiavimo būdus.

Jaunimo poreikių ištyrimas

Svarbu pastebėti, kad Jonavos rajono savivaldybėje nėra atliktas išsamus jaunimo poreikių tyrimas. 2005 m. Jonavos rajono savivaldybės jaunimo reikalų koordinatorė atliko anketinę apklausą „Pageidaujamos pramogos Jonavos mieste“. Buvo apklausta 558 9–12 klasių moksleiviai. Tais pačiais metais buvo atlikta anketinė apklausa „Mokinių savivalda Jonavos rajone“, kurioje apklausta 11 mokyklų moksleivių savivaldos institucijų atstovai. 2008 m. Departamento užsakymu atliktame „Jaunimo informavimo apie jaunimo politiką septyniose savivaldybėse tyrime“ Jonavos jaunimas yra paminėtas epizodiškai. Šiuo metu Projekto jaunimo reikalų specialistai atlieka anketinę apklausą „Jonavos jaunimo poreikiai“.

Jaunimo reikalų specialistai pastebėjo, kad įsitraukusiam į organizuotą veiklą jaunimui reikia įvairių mokymų, informacijos, erdvės veikti, nedalyvaujantiems organizuotoje veikloje jaunimui svarbiausias yra užimtumas. Be to, moksleivių užimtumo pasiūla yra didesnė (sporto, meno mokyklos, popamokinė veikla), o vyresnio amžiaus jaunimui patrauklių veiklų yra mažiau, tačiau ir jo motyvacija veikti yra mažesnė. Kaimo jaunimo užimtumas yra labai ribotas. Pastebėta dar viena tendencija, kad mokamomis užimtumo paslaugomis gali pasinaudoti jaunimas, kurių tėvai turi pinigų, nemokamomis – jaunimas, kurių šeimos patenka į socialinę riziką, o mažas pajamas gaunančių, tačiau socialiai remtinoms šeimoms nepriskiriamų, tėvų vaikai negauna jokių valstybės garantuojamų paslaugų ir lieka už „borto“.

Galima teigti, kad savivaldybėje nėra atliktas išsamus jaunimo situacijos tyrimas, todėl nėra identifikuoti jaunimo poreikiai ir labiausiai pažeidžiamos jaunimo grupės.

Teisinė bazė

Jonavos rajono jaunimo politiką reglamentuoja šie dokumentai ir programos:

- Lietuvos Respublikos jaunimo pagrindų įstatymas;
- Jonavos rajono savivaldybės plėtros iki 2015 m. strateginis planas;
- Jonavos rajono savivaldybės administracijos Švietimo, kultūros ir sporto skyriaus metinės veiklos programos;
- Švietimo, kultūros ir sporto skyriaus organizuojamų renginių mėnesio planai;
- Jonavos rajono jaunimo reikalų tarybos nuostatai;
- Jonavos rajono savivaldybės jaunimo projektų (veiklos) finansavimo tvarka.

Galima teigti, kad savivaldybėje yra sukurta jaunimo politiką reglamentuojanti teisinė bazė.

Jaunimo politikos įgyvendinimo struktūra

Jonavos rajono jaunimo politiką įgyvendina:

1. Savivaldybės jaunimo reikalų koordinatorius;
2. Jonavos rajono savivaldybės jaunimo reikalų taryba;
3. Jonavos rajono jaunimo visuomeninių organizacijų sąjunga „Apskritas stalas“;
4. Savivaldybės skyriai (švietimo, kultūros ir sporto skyrius, vaiko teisių apsaugos skyrius, socialinės paramos skyrius, civilinės metrikacijos skyrius ir kt.);
5. Jaunimo ir su jaunimu dirbančios organizacijos (nevyriausybines organizacijos, biudžetinės įstaigos, kaimo bendruomenės).

Galima teigti, kad savivaldybėje yra suformuota jaunimo politikos įgyvendinimo struktūra.

Socialiniai partneriai

Jaunimo centras, siekdamas patenkinti savo tikslinės grupės poreikius, turės glaudžiai bendradarbiauti su visomis jaunimo politiką įgyvendinančiomis struktūromis, tačiau šioje analizėje siekiama daugiau dėmesio skirti socialiniams partneriams – tai yra jaunimo ir su jaunimu dirbančioms organizacijoms (paslaugų teikėjams).

Nevyriausybines organizacijos

Jonavos rajono savivaldybėje yra įregistruotos 118 nevyriausybines organizacijos, iš jų jaunimo organizacijų yra virš 20. Jaunimo nevyriausybinių organizacijų spektras yra labai įvairus. Veikia *politinės* (Jaunieji liberalcentristai, Jonavos skyrius, Jaunimo organizacija „Darbas“, Jonavos skyrius, Jaunųjų tautininkų organizacija, Jonavos skyrius, Lietuvos socialdemokratų jaunimo sąjunga, Jonavos skyrius ir kt.), *sporto* (Jonavos sporto klubas „Ruklos vilkas“, Jonavos sporto klubas „KK-Team“, Ruklos vaikų beisbolo lyga, Laisvalaikio ir sporto klubas „Pauliukai“ ir kt.), *socialinės* (Labdaros ir paramos fondas „Iššūkis jaunimui“, Lietuvos vaikų teisių gynimo organizacijos „Gelbėk vaikus“, Jonavos skyrius, Maltos ordino pagalbos tarnyba, Bukonių filialas, Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugijos jaunimo grupė ir kt.), *laisvalaikio užimtumo* (Lietuvos skautija, Jonavos skyrius, „Maironiečiai“, Vaičiūniečiai, Iniciatyvių ir kūrybingų žmonių klubas „Homo ludens“ ir kt.), *katalikiškos* (Katalikiško jaunimo centras „Vartai“), *sveikatos* (Sveikatos klubas „Agonas“), *bendruomeninės* (Visuomeninė organizacija „Juškonių bendruomenės centras“), *savivaldos* (Mokyklų mokiinių savivaldos institucijos) ir *asocijuotos* organizacijos (Jonavos rajono jaunimo visuomeninių organizacijų sąjunga „Apskritasis stalas“ vienijanti 9 organizacijas) bei *neformalios jaunimo grupės*.

Kaimo bendruomenės

Jonavos rajono savivaldybė yra kaimiškoji, todėl vietos gyvenimo kokybei didelę įtaką daro kaimo bendruomenių veikla. Jonavos rajone yra 14 kaimo bendruomenių ir asociacija „Jonavos rajono bendruomenių sąjunga“. Be to, yra sukurta savivaldybės vietos veiklos grupė.

Biudžetinės įstaigos ir formaliosios struktūros, dirbančios su jaunimu

Jonavos rajono savivaldybėje veikia biudžetinės įstaigos ir formaliosios struktūros „dirbančios su jaunimu“ *švietimo* (22 bendrojo lavinimo mokyklos (11 mieste, 11 kaime), Jonavos politechnikos mokykla, viešoji įstaiga Jonavos suaugusiųjų švietimo centras), *kultūros* (Jonavos rajono kultūros centras su 14 filialų, Jonavos rajono savivaldybės viešoji biblioteka su 15 filialų, Jonavos meno mokykla, Jonavos krašto muziejus su 3 skyriais), *sporto* (Jonavos rajono kūno kultūros ir sporto centras), *socialinėje* (Jonavos rajono vaikų globos namai, Jonavos rajono savivaldybės pedagoginė psichologinė tarnyba, Jonavos rajono socialinių paslaugų centras, Šeimos paramos centras, Jonavos rajono neįgalųjų veiklos centras ir jo struktūrinis padalinys „Gyvenimo namai“, nakvynės namai), *užimtumo* (Jonavos darbo birža), *prevencijos* (Jonavos rajono policijos komisariatas, Kauno karo prievolės centras, teritorinis Jonavos skyrius) ir *verslumo ir verslo* (Jonavos verslo informacijos centras) srityse.

Galima teigti, kad Jonavos rajono savivaldybėje yra platus spektras įstaigų ir organizacijų teikiančių jaunimui paslaugas įvairiose srityse.

Tarpžinybinis ir tarpsektorinis bendradarbiavimas

Vertinant 2009 m. lapkričio 3 d. vykusio seminaro – diskusijos metu išgirstą informaciją, galima teigti, kad:

1. Organizacijos ir institucijos, teikiančios paslaugas jaunimui, dirba kiekviena savo srityje ir nežino bendros jaunimo situacijos, todėl ir neieško kontakto su kitomis įstaigomis.

2. Nėra išvystyto informacijos sklaidos tinklo (su socialiniais partneriais nesidalinama informacija su kokia tiksline grupe dirbama ir kokios paslaugos teikiamos).

3. Jonavos rajono savivaldybėje dažniausiai vyksta teminis bendradarbiavimas tarp dviejų skirtingų institucijų. Pavyzdžiui, Jonavos darbo birža bendradarbiauja su mokyklomis jaunimo užimtumo ir profesinio orientavimo klausimais; bibliotekos bendrauja su mokyklomis vaikų ugdymo klausimais, policija bendradarbiauja su mokyklomis prevencijos klausimais.

4. Dažniausiai sprendžiamos mokyklinio amžiaus jaunimo problemos. Vyresnio amžiaus jaunimas ne visada gauna jiems reikalingų paslaugų.

5. Savivaldybės jaunimo reikalų taryba veikia daugiau formaliai, kaip struktūra paskirstanti projektines lėšas nevyriausybinėms organizacijoms, o ne aktyvi jaunimo politikos formuotoja.

6. Jonavos rajono jaunimo visuomeninių organizacijų sąjunga „Apskritas stalas“ veikia aktyviai, tačiau organizacijos narės yra silpnos ir „neišgyventų“ be skėtinės organizacijos.

7. Kaimo bendruomenės įvardintos kaip svarbūs tarpžinybinio bendradarbiavimo partneriai, ypač sprendžiant kaimo jaunimo užimtumo ir prevencijos problemas.

8. Įsteigta daug jaunimo nevyriausybinių organizacijų, tačiau tik nedaugelis veikia aktyviai.

9. Organizacijos yra atviros bendradarbiavimui, tačiau trūksta iniciatoriaus šiam bendradarbiavimui pradėti.

10. Neišnaudojamos socialinių partnerių žinios ir patirtis.

Specialistų kompetencijos

Vertinant 2009 m. lapkričio 3 d. vykusio seminaro – diskusijos metu išgirstą informaciją, išryškėja, kad:

1. Jonavos rajono jaunimo srityje veikiančių institucijų ir organizacijų specialistų žinios yra daugiau specializuotos pagal darbo pobūdį.

2. Dirbantiesiems su jaunimu trūksta kompetencijų, kurios leistų įvairiapusiškiau pažiūrėti į rajono jaunimą ir jiems teikiamas paslaugas.

Vidinių išteklių analizė parodė, kad Jonavos rajono savivaldybėje yra sukurta teisinė bazė ir jaunimo politikos įgyvendinimo struktūra, tačiau trūksta patikimų duomenų apie jaunimo poreikius. Institucijos ir organizacijos, teikiančios paslaugas jaunimui, dirba nekoordinuodamos veiksmų ir retai ieškodamos bendrų problemų sprendimų. Iš kitos pusės, daug įsisteigusių jaunimo nevyriausybinių organizacijų nevysto aktyvios veiklos arba yra prisiglaudusios po „Apskritojo stalo“ „sparneliu“. Išvada: jaunimo centrui numatomas socialinių partnerių, dirbančių su jaunimu, stiprintojo ir įgalintojo vaidmuo, tai atliekant per tarpžinybinio ir tarpsektorinio bendradarbiavimo plėtojimą.

1.3. FINANSAVIMO ŠALTINIAI

Jaunimo ir su jaunimu dirbančios nevyriausybines organizacijos dažniausiai išsilaiko iš projektinės veiklos, priešingai nei biudžetinės įstaigos, kurios yra išlaikomos iš biudžetinių lėšų.

Jonavos rajono savivaldybė skiria lėšas jaunimo politikai įgyvendinti pagal Jonavos rajono savivaldybės jaunimo projektų (veiklos) finansavimo tvarką. Prioritetinės veiklos, kurioms skiriamas finansavimas yra pilietiškumo ugdymas, dalyvavimas kultūriniame ir sportiniame gyvenime, savižudybių, nusikalstamumo, narkomanijos, alkoholizmo, prostitucijos ir AIDS prevencija, pagalba fizinį ar psichologinį smurtą patyrusiems asmenims, jaunimo informavimas, jaunimo organizacijų kūrimasis ir t. t. 2006 m. jaunimo projektinei veiklai buvo skirta 2 000 Lt, 2007 m. – 5 000 Lt, 2008 m. – 10 000 Lt, 2009 m. – 17 000 Lt ir 2010 m. planuojama skirti 20 000 Lt.

2008 m. savivaldybės biudžete bendruomenių projektų daliniam rėmimui buvo skirta 50 000 Lt, bendruomenių kūrimosi išlaidom dengti – 5 000 Lt, pilietinio ir tautinio ugdymo projektų psichoaktyvių medžiagų vartojimo prevencinėms programoms – 10 000 Lt, vaikų socializacijos programai – 40 000 Lt, sporto klubų rėmimui – 350 000 Lt.

Jonavos rajono savivaldybė įsipareigojo suremontuoti ir išlaikyti kuriamo jaunimo centro patalpas. Iš Projekto lėšų Jonavos rajono savivaldybėje 32 mėnesius bus išlaikomi 3 Projekto jaunimo reikalų specialistų etatai, taip pat įrengtos jų darbo vietos. Jaunimo centro veiklai plėtoti reikiamomis lėšomis turės pasirūpinti centro darbuotojai.

Finansinių šaltinių analizė parodė, kad savivaldybės skiriamos lėšos jaunimo politikos įgyvendinimui nėra didelės, todėl organizacijos ir institucijos turi vystyti tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą, kad galėtų efektyviau pasinaudoti turimais materialiniais ir žmogiškaisiais ištekliais, sustiprintų savo galimybes gauti projektines lėšas veikloms vykdyti bei plėtoti.

1.4. MATERIALINĖ BAZĖ

Šioje dalyje atliekama tik jaunimo centrui skirtos materialinės bazės analizė, neįvertinant savivaldybės teritorijoje esančios viešosios infrastruktūros (parkai, sporto ir žaidimų aikštelės ir pan.) ir socialinių partnerių turimos materialinės bazės (mokyklų sporto ir žaidimų aikštelės, patalpos ir kt.) būklės.

Vieta

Jonavos jaunimo centras įsikurs Jonavos rajono savivaldybei priklausančiame pastate adresu Chemikų g. 136 (II a.), Jonava, buvusios Jonavos rajono Rimkų pradinės mokyklos pastato dalyje (klasėje).

Pastatas stovi Jonavos miesto Rimkų rajone šalia dviejų Jonavos pagrindinių Raimundo Samulevičiaus bei Justino Vareikio mokyklų. Pastatas yra aptvertas tvora, todėl turi atskirą, izoliuotą plotą lauke, kurį galima būtų panaudoti jaunimo centro veiklai organizuoti.

Tame pačiame pastate yra įsikūrusios ir kitos institucijos, organizacijos:

- Neįgaliųjų centrai „Viltis“ ir „Goda“;
- „Jonavos jaunimo centras“;
- Jonavos rajono jaunimo visuomeninių organizacijų sąjunga „Apskritas stalas“;
- Jonavos rajono savivaldybės viešosios bibliotekos vaikų literatūros skyrius;
- ir kitos organizacijos.

Patalpos

Jonavos jaunimo centro patalpos turi atskirą įėjimą ir sanitarinį mazgą. Bendras patalpų plotas – 134,8m². Planuojamas patalpų panaudojimas:

1. tualetas (2,92 m²);
2. erdvi virtuvėlė – neformaliojo švietimo vieta (16,92 m²);
3. konferencijų salė – skirta darbo grupių susitikimams, konferencijoms, mokymams, seminarams, filmų peržiūrai, bevielio interneto zonos naudojimui ir pan. (49,11 m²);
4. pramogų erdvė – vieta, kur galima pažaissti stalo žaidimus, biliardą, stalo futbolą, piešti, groti, dainuoti, vaidinti ir pan. (52,74m²);
5. „Informatyvusis kampas“ – vieta, kurioje galima rasti įvairios informacijos skirtos jaunimui: nuo „Kur stoti?“ iki „Ką veikti“ ir pan. (13,11m²);
6. lauko erdvė – krepšinio, tinklinio aikštelės, frizbio, pentakės ir pan. sporto šakoms pritaikyta aikštelė.

Materialinės bazės analizė parodė, kad jaunimo centras įsikurs multifunkciniame pastate, kuriame jau veikia ar veiks įvairios organizacijos, kurios gali tapti pirmaisiais socialiniais partneriais sprendžiant jaunimo problemas. Be to, svarbu pastebėti, kad yra galimybė išnaudoti ne tik vidines patalpas, bet ir lauko erdves.

Jaunimo centro teisinis statusas

Jaunimo centras gali būti įsteigtas kaip atskiras juridinis vienetas, pavyzdžiui, kaip viešoji įstaiga ar asociacija, tačiau jis gali būti ir egzistuojančios institucijos padalinys. Jonavos jaunimo centro atveju priimtas sprendimas, kad jaunimo centras bus Jonavos rajono savivaldybės dalis. Sprendimas nesteigti atskiros įstaigos priimtas todėl, kad taip garantuojamas patalpų išlaikymas jaunimo centro veiklų startavimo ir įsitvirtinimo laikotarpiu iš savivaldybės biudžeto. Ateityje plėtojant Jonavos jaunimo centro veiklas patartina peržiūrėti esamo teisinio statuso privalumus ir trūkumus.

Pirmoje dalyje atlikta išorinių, vidinių išteklių, finansinių šaltinių ir materialinės bazės analizė išgrynino esamą situaciją ir sudėjo akcentus jaunimo centro vizijos, tikslų, uždavinių ir veiklos kryptių bei veiklos plėtros formavimui.

2. JAUNIMO CENTRO VIZIJA

Jonavos jaunimo centro vizija – daugiau galimybių suteikimas Jonavos rajono jaunimui.

Jaunimo centrui numatomas socialinių partnerių stiprintojo ir įgalintojo vaidmuo, tai atliekant per tarp-

žinybinio ir tarpsektorinio bendradarbiavimo plėtojimą. Sutelkiant žmogiškuosius ir materialiuosius išteklius, suteikiant papildomų kompetencijų su jaunimu įvairiose srityse ir sektoriuose dirbantiems asmenims, taip pat plėtojant jaunų žmonių informavimo ir konsultavimo sistemą, jaunimo centre diegiant atviro darbo su jaunimu principą ir plėtojant tokį darbą, galima tikėtis, kad jauniems žmonėms bus suteikta daugiau galimybių (savirealizacijai, ugdymui(si), saugiam ir prasmingam laisvalaikiui, palengvintai integracijai į gyvenamąją aplinką ir kt.).

3. JAUNIMO CENTRO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

Jonavos jaunimo centro tikslas – sukurti bendradarbiavimo ryšius tarp visų dirbančiųjų su jaunimu teritoriniu (apimant visą Jonavos rajono administracinę teritoriją) bei teminiais (dirbančiųjų / veikiančiųjų sveikatos, kultūros, socialinių reikalų ir kt. srityse) principais.

Jonavos rajono jaunimo centro uždaviniai:

1. Kurti tarpžinybinius ir tarpsektorinius tinklus teritoriniu principu.
2. Kurti taržinybinius ir tarpsektorinius tinklus teminiu principu.
3. Kitų sričių (kultūros, švietimo, sveikatos, socialinių reikalų ir kt.) specialistų įgalinimas suteikiant papildomų kompetencijų, reikalingų tiek tiesioginiame darbe su jaunimu, tiek formuojant ir įgyvendinant jaunimo politiką.
4. Stiprinti jaunimo nevyriausybinės organizacijas, siekiant kuo daugiau jaunų žmonių įtraukti į visuomenei naudingas veiklas.
5. Nuolat vertinti jaunimo centro veiklas ir plėtoti apibendrintą gerąją patirtį bei diegti inovacijas.
6. Suteikti prasmingos veiklos ir saugaus laisvalaikio galimybes savirealizacijos erdvės nerandantiems jauniems žmonėms bei palengvinti jų integraciją į gyvenamąją aplinką.

4. VEIKLOS KRYPTYS

Jaunimo centro veiklos gali būti vykdomos mažiausiai trimis kryptimis atsižvelgiant į tai, kokios yra tikslinės grupės. Pirmoji galima tikslinė grupė yra *socialiniai partneriai*, su kuriais vykdomas tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas tam, kad paslaugos jaunimui būtų teikiamos sistemingai, nuosekliai ir kompleksiskai. Antroji tikslinė grupė – *jaunimas*. Trečioji tikslinė grupė yra *jaunimo centro komanda*, kuri įgyvendina jaunimo centro koncepciją. Prie šios tikslinės grupės priskirtini *savanoriai* (įvairaus amžiaus ir išsilavinimo žmonės, norintys aktyviai prisidėti prie jaunimo centro veiklų įgyvendinimo, aktyvus jaunimas iš jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų ir t. t.) bei švietimo įstaigų (universitetų, kolegijų) *studentai*, kurie jaunimo centre galėtų atlikti praktiką.

Šioje koncepcijos dalyje, atsižvelgiant į atliktą Jonavos rajono situacijos analizę (pateiktą šios koncepcijos I-oje dalyje) pirmiausia bus pateikta informacija, kodėl būtent šios tikslinės grupės yra išskirtos, kokia kiekvienos iš jų specifika. Toliau šiame skyriuje bus analizuojami veiklos principai ir darbo formos pagal identifikuotas tikslines grupes bei pateikiami galimi veiklos metodai.

4.1. TIKSLINĖS JAUNIMO CENTRO GRUPĖS

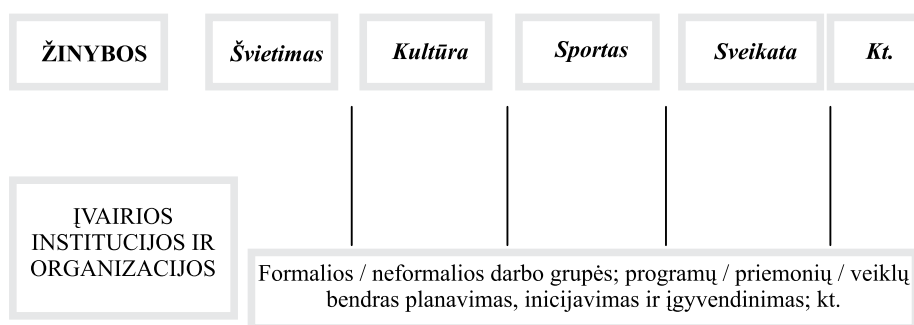
Socialiniai partneriai

Viena iš jaunimo centro veiklos krypčių, kuri užtikrina teikiamų paslaugų kompleksškumą yra *tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas*. Toks darbas yra kryptinga veikla su daugiau nei viena žinyba ar daugiau nei vienu veiklos sektoriumi, vykdamas konkrečius veiksmus bendrų interesų srityje, siekiant bendro tikslo. Tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas yra neatsiejama integruotos jaunimo politikos dalis. *Įgyvendinant integruotą jaunimo politiką, tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas* – gerai apibrėžtas ir papildantis vienas kitą bendradarbiavimas tarp dviejų ar daugiau žinybų / sektorių, koordinuojant tarpusavyje veiklas ir siekiant užsibrėžtų tikslų tokiu būdu, kad jie būtų kaip galima labiau efektyvūs, nuoseklūs ir sistemingi nei konkretūs tikslai būtų pasiekti vienos žinybos ar sektoriaus atskirai.

Svarbu suvokti kiekvienos iš bendradarbiavimo formos specifika prieš detaliau aprašant, kodėl tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas yra svarbus jaunimo centro veikloje, kokie galimi veiklos principai, darbo formos bei veiklos metodai.

Tarpsektorinis bendradarbiavimas apima valdžios, valstybines institucijas (veikiančias įvairiose srityse, pvz., sveikata, švietimas, aplinka, kultūra, sportas, ir kt.), visuomenę, nevyriausybinės organizacijas, verslą, žiniasklaidą.

Tarpžinybinis bendradarbiavimas apima vieno iš sektorių skirtingos specializacijos atstovus iš daugiau nei vienos žinybos.



Atsižvelgiant į rajono centro specifiką, jaunimo centro socialinių partnerių gali būti labai daug. Didelė tikimybė, kad potencialūs socialiniai partneriai bus „išsimėtę“ po visą rajono teritoriją. Visgi, jei jaunimo centro veiklos orientuotos tiesiogiai į jauną žmogų, pirmiausia reiktų atsiremti į artimiausius teritorine prasme partnerius, kurie veikia netoli jaunimo centro (t. y. mokyklos, sveikatos centras, policijos poskyris, nevyriausybinės organizacijos ir kt.). Partnerių rate turi atsirasti ir tos organizacijos ar institucijos, kurios veikia rajono centro mieste. Jonavos rajono atveju, tokiais partneriais galėtų būti: Jonavos rajono kūno kultūros ir sporto centras, Jonavos rajono kultūros centras, Jonavos rajono policijos komisariatas, darbo birža, vaikų globos namai, verslo informacijos centras ir kt. Jei veikla vykdoma teminiu aspektu (nedarbas, laisvalaikio užimtumas, smurtas ir pan.) – partnerių tinklas turėtų būti sudaromas iš visos rajono teritorijos ar teritorijos dalies (apimant visus galimus partnerius iš vienos seniūnijos).

Jaunimas

Viena iš esminių jaunimo centro veiklos krypčių yra darbas su jaunimu. Kokia veikla galėtų būti vykdoma jaunam žmogui priklauso nuo jo interesų, pomėgių, kylančių problemų (kaip pavyzdžiui: smurtas, skurdas, nedarbas ir kt.) ir dar daugelio faktorių, į kuriuos būtina atsižvelgti planuojant ir įgyvendinant veiklas jaunam žmogui. 14–29 metų jauni žmonės nori viską matyti, girdėti, viską išbandyti ir nieko nepraleisti. Priklausomai nuo to yra pasirenkami darbo principai, darbo formos, temos bei veiklos metodai.

Atsižvelgiant į atliktą situacijos analizę Jonavos rajono savivaldybėje, *išskirtinos šios jaunų žmonių grupės*: mokiniai, studijuojantis jaunimas, darbo beieškantis jaunas žmogus, jaunos šeimos, mažas pajamas turinčių šeimų vaikai.

Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai

Veiklas jaunimo centre organizuoja jaunimo centro personalas. Nuo dirbančių asmenų priklauso, ar vykdoma veikla bus patraukli jaunam žmogui, ar sėkmingai vystysis jaunimo centro veikla. Žmogiškasis faktorius yra ypač svarbus, todėl ir viena iš jaunimo centro veiklos krypčių yra jaunimo centro komanda. Ne maža dalis veiklų turi būti skirta komandos kompetencijos ir žinių kėlimui, komandos darbo planavimui ir organizavimui, įgyvendintos veiklos vertinimui bei kt.

Jaunimo centro veikloms organizuoti gali būti pasitelkiami ir kiti žmogiškieji resursai: savanoriai bei švietimo įstaigų praktikantai. Tačiau tam, kad jų veikla būtų efektyvi ir naudinga, reikalingas papildomas jaunimo centro personalo indėlis: instruktavimas, apmokymas, jų veiklos organizavimas ir pan. Tik tinkamai apmokius savanorius ir praktikantus galima tikėtis gerų jų veiklos rezultatų.

4.2. VEIKLOS PRINCIPAI

Socialiniai partneriai

Siekiant atsakyti į klausimą, kodėl tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas yra svarbus jaunimo centro veikloje, būtina aiškiai suvokti, kas būdinga tokiam darbui.

Vienas iš principų yra *planavimo* – skirtingos specializacijos atstovai, vykdantys savo profesines funkcijas, bendradarbiaudami siekia bendro tikslo. Kitas svarbus aspektas, kad kiekvienas atstovas tarpžinybinį / tarpsektorinį darbą papildo savo kompetencija ir sprendžia problemas tik savo kompetencijos ribose bei susilaiko nuo sau nebūdingų funkcijų prisiėmimo – *funkcijų ir vaidmenų pasidalinimo principas*. Tokiam bendradarbiavimui būdingas kompleksinis požiūris į tam tikrų problemų sprendimą – įvairių sričių speci-

alistai susirenka tam, kad išspręstų kylančias problemas, padėdami vieni kitiems, pasiektų tikslą – *bendros problemos kompleksinį sprendimą*. Neatsiejamas tarpžinybinio / tarpsektorinio darbo principas – *informuotumo* – bendradarbiaujant sukuriama galimybė geriau susipažinti su kitų žinybų veikla, jos specifika bei kita aktualia informacija. Paskutinis, tačiau ne mažiau svarbus vykdomo bendradarbiavimo principas yra *žmogiškųjų ir materialinių išteklių optimizavimo* – derinami skirtingų institucijų / organizacijų / įstaigų veiklos prioritetai, telkiami ir efektyviai išnaudojami žmogiškieji bei materialiniai ištekliai.

Tarpžinybinio / tarpsektorinio darbo nauda yra ženkli, kadangi partneriai įsipareigoja susitarti dėl bendros vizijos, sukuria naujus komunikacijos kanalus, įsipareigoja planuoti kartu, bendrai pasidalina visa rizika, rezultatais ir apdovanojimais.

Kokio pokyčio galima tikėtis vykdant tarpžinybinį / tarpsektorinį darbą?

- Nuo konkurencijos link bendro sutarimo.
- Nuo darbo pavieniui link kitų žinybų / sektorių įtraukimo.
- Nuo galvojimo apie paslaugas ir programas link platesnio rezultato apibrėžimo, strateginio planavimo.
- Nuo orientavimosi į trumpalaikius veiksmus link ilgalaikių rezultatų ir politikos pokyčių siekimo.
- Nuo vartojimo kalboje „AŠ“ link „MES“.

Jaunimas

Tam, kad jauni žmonės surastų jaunimo centre erdves, kuriose jie gali veikti ir realizuoti save, priklauso nuo daugelio dalykų. Pagrindinis faktorius čia yra ne patalpos, o žmonės, su kuriais jiems tenka susitikti, tad žmogiškasis faktorius čia užima ypač svarbią reikšmę. Planuojant ir vykdant veiklą jaunimui turi būti atsižvelgiama į keletą esminių veiklos su jaunu žmogumi principų.

Lygybės principas. Visiems jaunuoliams, nepriklausomai nuo šeimos socialinės padėties, odos spalvos, tikėjimo, individualių gebėjimų ir žinių, bei kitų išskirtinimų suteikiamos lygios galimybės realizuoti save jaunimo centre organizuojamose veiklose.

Savarankiškumo ir įgalinimo veikti principas. Vykdoma veikla turi įgalinti jauną žmogų padėti sau, kad jie patys nepriklausomai nuo susiklosčiusios situacijos galėtų išspręsti kylančias problemas. Šiuo aspektu svarbus dėmesys turėtų būti kreipiamas jo socialinių kompetencijų ugdymui, individualių galimybių vystymui. Jaunimo centre jaunas žmogus turi būti paskatintas veikti, būti iniciatyviu.

Savanoriškumo principas. Jaunimo centre teikiamos paslaugos ar organizuojamos veiklos nėra priverstinės. Jaunas žmogus pats apsisprendžia, ar tai jam yra įdomu ir ar jis nori įsitraukti į tam tikras veiklas.

Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai

Sėkmingai jaunimo centro veiklai užtikrinti dirbanti komanda turi glaudžiai bendradarbiauti tarpusavyje, nuo veiklos planavimo iki įgyvendinimo, rezultatų įvertinimo bei jų sklaidos užtikrinimo. Galioja du esminiai principai, užtikrinantys kokybišką komandos darbą.

Lankstumo principas. Jaunimo centro personalas savo veiklą turi vykdyti labai lanksčiai ir orientuotai į tikslinės grupės poreikius. Jei vyksta pokyčiai lankytojų tarpe, automatiškai veiklos turi būti peržiūrėtos ir vykdomos atsižvelgiant į kylančius naujus poreikius.

Atsakomybių pasidalinimo principas. Veiklos organizuojamos komandiniu principu. Veiklų ir atsakomybių pasiskirstymas tarp jaunimo centro personalo narių galėtų vykti organizuojamų reguliarių komandos susitikimų metu. Gali vykti kassavaitiniai ir kasmėnesiniai susitikimai. Atviras ir beveik nestruktūruotas darbas su jaunimu įpareigoja jaunimo centro komandą vykdyti kassavaitinius susitikimus, kuomet aptariamoms užduotys ir terminai. Gerą komandinį darbą paskatintų lankstus darbo stilius, reguliarius informacijos apsikeitimas tarp komandos narių. Derėtų organizuoti planavimo ir pareigų pasiskirstymo kasmėnesinius susitikimus. Kiekvienam komandos nariui turi būti aiškiai suvokiamos veiklos kryptys ir vykdomų priemonių tikslingumas.

4.3. DARBO FORMOS IR VEIKLOS METODAI

Atsižvelgiant į Jonavos rajono jaunimo situacijos analizę, pagal tai suformuluotą Jaunimo centro viziją, tikslus ir uždavinius, siūloma vystyti šias pagrindines veiklas: tarpžinybinis / tarpsektorinis teminis / teritorinis bendradarbiavimas, mokymai ir kiti renginiai jauniems žmonėms ir kitų sričių specialistams, informavimo / konsultavimo paslaugos jauniems žmonėms ir socialiniams partneriams. Plačiau pagal tikslines grupes.

Socialiniai partneriai

Jonavos jaunimo centro darbuotojams siūloma inicijuoti / koordinuoti *tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą* jaunimo reikalų srityje dviem aspektais:

1. *Teritoriniu*. Jaunimo centro darbuotojai teritoriniu principu turėtų inicijuoti tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą jaunimo reikalų srityje (pvz., Jonavos miesto, Ruklos miestelio, Užusalių seniūnijos ir t. t.). Toks bendradarbiavimas teritoriniu principu padėtų efektyviau spręsti tos gyvenamosios vietovės jaunų žmonių problemas, pasiūlyti naujas paslaugas (galbūt dalį jų atvežant į vietą, kurioje gyvena jaunas žmogus).

Pavyzdžio nagrinėjimas

X kaimo bendruomenėje jauni žmonės skundžiasi užimtumo problema po pamokų. Važinėti į rajono centrą yra per brangu, be to viešasis transportas vakare nebegrįžta į kaimą. Kaime veikia pagrindinė mokykla, bibliotekos filialas, yra keletas aktyvių jaunų žmonių ir kitų bendruomenės narių (suaugusiųjų), kurie nori kažką keisti. Subūrus potencialius socialinius partnerius (pvz., seniūną, bendruomenės atstovus, bibliotekos darbuotoją, jaunus žmones, vietos parduotuvės savininką ir t. t.) teritoriniu pagrindu galimas vienodesnis situacijos matymas, išsamesnė jaunimo poreikių analizė, turimų vietos žmonių, finansinių ir kitų išteklių analizė, bendrų sprendimų paieška ir t. t. Šiuo nagrinėjimu atveju galbūt bendruomenei pavyktų susitarti su mokyklos administracija dėl mokyklos patalpų naudojimo po pamokų jaunimo veikloms vykdyti (suaugusiems bendruomenės nariams ir pačiam jaunimui priisiimant atsakomybę už mokyklos patalpų stovį). Jaunimo centro darbuotojai galėtų pasiūlyti savo paramą planuojantis veiklas, taip pat konsultacinę paramą / mokymus aktyvesniems jauniems žmonėms ir bendruomenės nariams, įgalinant juos pačius planuoti ir organizuoti veiklas jaunimui pagal jų poreikius. Informavimo ir konsultavimo paslaugas jaunimo centro darbuotojai šio kaimo jaunimui galėtų teikti internetu (išnaudojant bibliotekoje esančią nemokamą interneto prieigą), dalį turimos spausdintinės informacijos paliekant jaunų žmonių gyvenamojoje vietovėje. Jaunimo centro darbuotojai, koordinuojantys ir kitus teritorinius bei teminius bendradarbiavimo tinklus, galėtų pasiūlyti ir kitas galimybes (pvz., mokymai jaunų žmonių gyvenamojoje vietovėje įvairiomis temomis, jei tik atsiras socialiniai partneriai, atvežantis paslaugas jaunimui į vietą).

2. *Teminiu*. Teminių tarpžinybinių / tarpsektorinių bendradarbiavimų vystymas priklauso nuo poreikio (signalai dėl poreikių gali ateiti iš įvairių žinybų / sektorių). Galimas temų spektras labai įvairus: nuo jaunimo nusikalstamumo, nedarbo, psichotropinių medžiagų vartojimo, laisvalaikio užimtumo iki jaunų šeimų poreikių tenkinimo. Itin svarbu, kuriant teminį tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą atidžiai išanalizuoti situaciją, ar toks teminis bendradarbiavimas dar nėra sukurtas (pvz., savivaldybės komitetas, komisija, darbo grupė nagrinėti tiems klausimams). Tokiu atveju, reikia svarstyti apie galimybę įsiliesti į egzistuojančias struktūras. Kitas svarbus aspektas yra atidžiai peržiūrėti, kokie socialiniai partneriai galėtų būti įtraukti į tokį teminį bendradarbiavimą, rekomenduotina niekada nedaryti baigtinio socialinių partnerių sąrašo.

Tikėtina, kad sudaryti teminiai ir teritoriniai tarpžinybiniai / tarpsektoriniai bendradarbiavimo jaunimo reikalų srityje tinklai kartas nuo karto susipins, tačiau jie vieni kitus tik papildys (informacija, ištekliais, galimybėmis ir t. t.). Taip pat pastebėtina, kad socialiniai partneriai, žinodami Jonavos jaunimo centro veiklas, į jį nukreips jaunus žmones.

Jaunimo centro darbuotojai socialiniams partneriams taip pat gali teikti *informavimo, konsultavimo* paslaugas jų kompetencijų klausimais (darbas su jaunimu, jaunimo situacijos ypatumai, geresnis jauno žmogaus supratimas ir pažinimas bei pan.). Informavimas ir konsultavimas socialinių partnerių turėtų vykti nuolat (pvz., reguliarių susitikimų metu, elektroninės konferencijos pagalba, mėnesinio elektroninio ar spausdinto žurnalo / naujienlaiškio forma ir t. t.) ir pagal poreikį (individualiai ar grupėse).

Jaunimo centro darbuotojai turėtų organizuoti *mokymus* kitų sričių specialistams pagal poreikį ir turimas kompetencijas jaunimo reikalų srityje.

Jonavos jaunimo centras turėtų prisidėti ir prie *nevyriausybinių jaunimo bei su jaunimu dirbančių organizacijų stiprinimo* (būtina veiklą koordinuoti su Jonavos rajono jaunimo visuomeninių organizacijų sąjunga „Apskritas stalas“). To būtų galima siekti: per jaunimo lyderių, dirbančiųjų su jaunimu įgalinimą (mokymai, informavimas, konsultavimas), per tematinį stiprinimą (pvz., projektų rašymas, administravimas), per patalpų suteikimą organizacijoms vystyti jų veiklas (pagal atliktą situacijos analizę, dauguma nevyriausybinių organizacijų neturi erdvių veikloms vystyti).



Jaunimas

Į Jaunimo centrą jauni žmonės ateina savo valia, nieko neverčiami, nes jame randa saugią, draugišką ir ugdomąją aplinką, kurioje vyksta įvairios veiklos pagal jaunų žmonių poreikius.

Visos jaunimo centro veiklos turėtų būti planuojamos ir įgyvendinamos pagal jaunų žmonių poreikius, siekiant:

- jauną žmogų ugdyti – įvairių galimybių jauno žmogaus ugdymui (si) sukūrimas, kurios jį stimuliuoja, įgalina, „augina“ jo asmenybę ir prisideda prie pozityvaus jaunuolio keitimosi;
- jauną žmogų įgalinti – suteikti galimybes įvairių įgūdžių lavinimui, kurie įgalina jauną žmogų asmeniame, socialiniame, politiniame gyvenime priimti sprendimus, kurie įtakoja jo gyvenimą;
- jaunam žmogui suteikti lygias galimybes – nepriklausomai nuo jauno žmogaus socialinės padėties, lyties, religijos, seksualinės orientacijos ir kt. dalykų suteikti galimybes jo dalyvavimui jaunimo centro veiklose, gaunant pagalbą ir paramą kitose institucijose ir pan.
- jauno žmogaus dalyvavimo – kad jaunas žmogus būtų partneris mokymosi, ugdymo (si) procese ir dalyvautų sprendimų, turinčių įtakos jo gyvenimui, primėmimo procesuose.

Jaunimo centre jaunų žmonių ugdymo (si) procesas remiasi neformaliu, informaliu ugdymu, atviro darbo su jaunimu principais. Plačiau apie tai rasite koncepcijos VII dalyje „Metodinės rekomendacijos jaunimo centro veiklai vystyti“.

Jaunimo centre gali vykti:

- *Individualus darbas su jaunuoliu.* Pagal jauno žmogaus poreikius teikiamos individualios paslaugos, pvz., teisinės, psichologinės, socialinės ir pan. Kartais tai gali būti paprasčiausia informacija ar konsultacija jaunam žmogui aktualiais klausimais (šeima, draugai, mokslas, karjera, būstas ir t. t.), jei jaunimo centro darbuotojas, praktikantas, savanoris, kitos institucijos specialistas ar jaunimo lyderis yra kompetetingi tais klausimais. Kitais atvejais tai gali būti tarpžinybinis darbas su socialiniais partneriais, padedant spręsti jaunam žmogui jam iškytančius iššūkius ar problemas.
- *Grupinė veikla su jaunais žmonėmis.* Grupinės veiklos turi būti formuojamos pagal jaunų žmonių poreikius. Kai kurios veiklos turėtų vykti beveik nuolatos (pvz., sportinės veiklos, muzikuojančio jaunimo užsiėmimai, filmų peržiūros, mokymai /seminarai), kitos grupinės veiklos gali būti pavienės, orientuotos į specifinę jaunų žmonių grupę, reiškinį ar pan.

Jaunimo centro darbuotojams renkant metodus jaunimo centro veikloms vystyti būtina numatyti jų įvairovę ir subalansuotumą. Įvairūs metodai ir veiklos gali būti grupuojamos / sujungiamos, pvz., darbas grupėse, diskusijos, darbo su fotokamera įgūdžių lavinimas ir t. t. gali būti apjungti, jauniems žmonėms naudojant fotografiją, siekiant išsiaiškinti, kaip juos mato vyresni žmonės / žiniasklaida ir pan.

Jaunimo centre jaunam žmogui turi būti suteikta *informavimo paslauga* jam aktualiomis temomis (tai gali būti stendai, dalintinė medžiaga, nuorodos informacijai, informacijos segtuvai, biblioteka ir pan.). Informacija turėtų būti nuolat atnaujinama ir pateikiama jaunimui priimtina kalba ir forma, geriausia, jei į jos parengimą yra įtraukiami patys jauni žmonės ir socialiniai partneriai kartu. *Informavimo / konsultavimo* paslauga jauniems žmonėms gali būti teikiama ir virtualiu būdu (pvz., interneto jaunimo centro svetainėje / interneto dienoraštyje pateikiant informaciją pagal sritis, sukuriant erdvę klausimams / atsakymams ir pan.). Itin svarbu paminėti, jog teikiant informavimo / konsultavimo paslaugas jauniems žmonėms, būtina užtikrinti konfidencialumą ir anonimiškumą.

Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai

Paprastai į jaunimo centro veiklas ar prie dalies jų noriai prisijungia savanoriai (moksleiviai, studentai, dirbantys). Jaunimo centro darbuotojams tai didelė parama organizuojant / koordinuojant jaunimo centro veiklas. Tačiau ir su pačiais savanoriais reikia dirbti / motyvuoti juos, pripažinti jų daromą indėlį ir už tai pagirti, nes kitaip savanoriai „išsikvepia“ ir nustoja aktyviai veikti. Jiems, kaip ir kitiems dirbantiems jaunimo centre, gali kilti įvairių sunkumų, dėl kurių jaunimo centro darbuotojai turėtų juos konsultuoti ar prarasti supervizijas.

Nors Jonavoje nėra aukštųjų mokyklų, tačiau Jaunimo centras gali pritraukti studentus (ypač socialinės studijų krypties) praktikai iš Kauno aukštųjų mokyklų. Praktikantai gali aktyviai prisidėti organizuojant veiklas jaunimui jaunimo centre. Tiesa, tai reikalauja papildomo darbo ir laiko (praktikanto parengimas, konsultavimas, stebėjimas) iš jaunimo centro darbuotojų.

Jaunimo centro darbuotojai pagal galimybę turi kelti savo kvalifikaciją, kasdieniame darbe nepamiršti savirefleksijos, turėti planines supervizijas (supervizoriais gali būti kolegos iš to paties jaunimo centro, kitos institucijos ar net miesto).

Atkreiptinas dėmesys, kad pasiūlytos Jonavos jaunimo centro darbo formos ir veiklos metodai gali skirtis nuo kitų rajonų jaunimo centrų darbo formų ir veiklos metodų priklausomai nuo jaunimo situacijos ypatumų.

5. VEIKLOS PLĖTROS GALIMYBIŲ ANALIZĖ

Veiklos plėtrą siūloma vystyti šiomis kryptimis:

1) *Finansinių išteklių plėtra*

Šiuo metu jaunimo centro pagrindiniai finansavimo šaltiniai yra ES projektinės lėšos (jaunimo centro darbuotojų išlaikymas) ir savivaldybės lėšos (jaunimo centro patalpų išlaikymas ir remontas). Ateityje būtina užsitikrinti, kad lėšos jaunimo centro išlaikymui ir veikloms būtų kuo įvairesnės ir proporcingai pasiskirsčiusios tarp sektorių, fondų ir t. t. Skirtingų finansavimo šaltinių užsitikrinimas leis jaunimo centrui stabiliau planuoti veiklas ir viso centro plėtrą (ypatingai įvertinant esamą ekonominę finansinę situaciją šalyje, kuomet mažėja nacionalinių programų ir savivaldybių biudžetai).

Finansinių išteklių paieška ir pritraukimas reikalauja papildomo dėmesio, laiko ir kompetencijų. Ieškant galimų finansinių šaltinių verta atsiminti ne tik galimą paramą iš savivaldybės, nacionalinių programų, bet ir iš tarptautinių fondų / organizacijų, rajono tarptautinių miestų partnerių. Didelę dalį lėšų galima pritraukti iš privataus sektoriaus, taip pat fizinių asmenų, mokesčių už teikiamas paslaugas ir t. t.

Atsižvelgiant į Jonavos jaunimo centro teisinį statusą (Jonavos rajono savivaldybės dalis), jaunimo centras į kai kuriuos fondus teikti paraiškų veiklų vystymui negalės. Bendradarbiaujant su nevyriausybinėmis jaunimo ar su jaunimu dirbančiomis organizacijomis, jaunimo centras kartu gali teikti paraiškas veikloms jaunimo centre vystyti į fondus, skirtus ne biudžetinėmis lėšomis išlaikomoms įstaigoms (paraiškos teikėjas tokiu atveju – nevyriausybė jaunimo ar su jaunimu dirbanti organizacija, partneris – jaunimo centras).

2) *Žmogiškųjų išteklių plėtra*

Plėtojantis jaunimo centro veikloms gali kilti žmogiškųjų išteklių plėtros klausimas. Remiantis tarptautine patirtimi, didelę dalį jaunimo centro komandos sudaro savanoriai ir praktikantai. Savanoriai ir praktikantai prisideda prie jaunimo centro veiklų planavimo ir įgyvendinimo, tačiau yra būtinas jų parengimas darbui jaunimo centre, „palydėjimas“, konsultavimas. Savanoriai skirtingai nuo praktikantų gali skirti tik dalį savo laiko jaunimo centrui, tačiau tikėtina, kad jis jaunimo centre užsibus ilgiau. Jei jaunimo centro darbuotojai savanorius ir praktikantus priima į jaunimo centro komandą, leidžia jiems tobulėti, save realizuoti, tikėtina, kad jie ir toliau veiks jaunimo centre. Savanorystė jaunimo centre galėtų būti viena iš siūlomų užimtumo formų jaunimo centre, ypač vyresniam jaunimui Jonavos atveju.

Kaip jau minėta koncepcijos IV dalyje, nors Jonavoje nėra aukštųjų mokyklų, jaunimo centras galėtų sudaryti praktikos vietų sutartį su Kaune esančiomis aukštosiomis mokyklomis dėl socialinės krypties studentų praktikos jaunimo centre (tai gali būti socialiniai darbuotojai, socialiniai pedagogai, psichologai ir pan.).

3) *Socialinių partnerių plėtra*

Plėtojantis jaunimo centro veikloms, plėtojant tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą teritoriniu ir teminiu principu, neabejotinai į veiklą įsitrauks ar reiks įtraukti naujus socialinius partnerius. Tikėtina, kad kai kurie teminiai ar teritoriniai tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklai „išsikvėps“, kiti gi atvirkščiai – „išsaugės“ iš savo teritorijos ar temos. Visais atvejais būtina peržiūrėti esamus socialinius partnerius, galimus naujai į(si)traukti. Socialiniai partneriai bendradarbiavime bus tiek aktyvūs ir tiek ilgai, kol bendradarbiavimas bus naudingas visoms pusėms, tad būtina tai prisiminti pritraukiant ir išlaikant juos.

4) *Jaunimo centro veiklų plėtra*

Pagal atliktą situacijos analizę Jonavos rajone matyti, kad jauniems žmonėms Jonavoje trūksta erdvių, kuriose jie galėtų susirinkti tiesiog pabendrauti ar vystyti įvairią veiklą pagal savo pomėgius. Tikėtina, kad Jonavos jaunimo centre besirenkantys jauni asmenys, o kartu su jais ir jaunimo centro veiklos keisis. Įtakos jaunimo centro veikloms (jų temoms, formoms, apimtims) turės ir jaunimo centro darbuotojų vystomi tarpžinybiniai / tarpsektoriniai bendradarbiavimai tiek teritoriniu, tiek tematiniu principais. Jonavos jaunimo centro darbuotojams rekomenduotina iš pradžių stiprinti tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą, kartu su socialiniais partneriais plėtoti veiklas Jonavos jaunimo centre. Rekomenduotina plėtra – atviro

darbo su jaunimu plėtojimas jaunimo centre, socialinių partnerių, suprantančių / dirbančių atviro darbo su jaunimu principu metodinis palaikymas ir plėtra, „išvežamų“ jauniems žmonėms paslaugų į jų gyvenamąją vietovę plėtra.

5) Patalpų ir erdvių plėtra

Įrengiant jaunimo centro patalpas ir kitas erdves, būtina galvoti apie kuo įvairesnę jų paskirtį, pvz., kad ta pati erdvė tiktų susirinkimams, diskusijoms, grupiniams užsiėmimams ir t. t. Jei patalpa bus įrengta su labai konkrečiu tikslu, pvz., muzikos kūrimo studija, jos panaudojimas kitokiai veiklai bus sunkiai įmanomas. Tikėtina, jog plečiantis jaunimo centro veikloms jau netolimoje ateityje Jonavos jaunimo centro darbuotojai susidurs su nepakankamu patalpų ir erdvių klausimu veikloms vykdyti, pvz., sportiniams užsiėmimams. Galvojant apie patalpų ir erdvių plėtrą jaunimo centro veikloms, tai gali būti ir ne jaunimo centro priklausomybėje esančios patalpos / erdvės. Pavyzdžiui, Jonavos jaunimo centre susidarė grupė jaunų žmonių, kurie nori žaisti krepšinį arba šokti breiką, tačiau tinkamos erdvės jaunimo centre nėra. Jaunimo centro darbuotojai, nenorėdami prarasti šių jaunų žmonių iš akiračio, turėtų padėti jiems rasti erdvę savo veiklai vystyti. Tai turėtų būti netoli jaunimo centro esanti patalpa / erdvė, pvz., mokyklos salė, mokyklos sporto aikštynas. Būtinai aiškus susitarimas tarp jaunimo centro darbuotojų ir tų, kurie suteikia galimybę naudotis patalpomis / erdvėmis (tikslus laikas, saugumas, atsakomybės už tvarką, sugadintą inventorių ir pan.).

Plėtojant erdves jaunimo centro veikloms vykdyti, Jonavos jaunimo centro darbuotojams rekomenduotina pergaltvoti apie galimą erdvės lauke aplink jaunimo centrą panaudojimą (buvusias žaidimų aikšteles pastato teritorijoje, kitas viešąsias erdves netoli jaunimo centro). Šių erdvių pritaikymui ir naudojimui jaunimo veikloms gali prireikti nemažai sprendimų, susitarimų tarp socialinių partnerių, bendruomenės, savivaldybės, taip pat lėšų pritraukimo.

Plečiant jaunimo centro veiklas siūlome jas planuoti ir vystyti **etapais**. Išskirtumėm tris vystymosi etapus:

- 1) *Pradžios etapas* – parengtos koncepcijos ir vykdomų veiklų peržiūrėjimas ir pritaikymas esamai situacijai.
- 2) *Veiklų įgyvendinimas* – suplanuotų veiklų įgyvendinimas.
- 3) *Baigiamasis etapas* – vykdytų veiklų peržiūrėjimas, įvertinimas, koregavimas ir naujo veiksmų ir veiklų plano sudarymas.

6. VEIKLOS KOKYBĖS ĮVERTINIMAS / STEBĖSENA, VEIKLOS KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS

Jaunimo centro vertinimo ir stebėsenos sistemos sukūrimas ir palaikymas yra viena iš svarbiausių jaunimo centro gyvavimo ir kokybės užtikrinimo veiklų. Šioje koncepcijoje pateikiami pasiūlymai Jonavos jaunimo centro vertinimo sistemos kūrimui, numatant vertinimo tikslus, uždavinius, vertinimo rūšis ir kriterijus, tačiau jaunimo centras turės susikurti ir išvystyti vertinimo sistemos metodus ir priemones.

Jaunimo centro veikla bus nauja patirtis ne tik Jonavos rajono savivaldybės administracijai, bet ir socialiniams partneriams bei pačiam jaunimui, todėl būtina labai atsakingai žiūrėti į jaunimo centro veiklos ir jos rezultatų vertinimą. Turi būti atliekamas pastovus jaunimo centro veiklos efektyvumo vertinimas, nes tai:

- padės sekti jaunimo centro veiklos pokyčius, kuriuos lemia išoriniai ir vidiniai veiksniai,
- padės tobulinti ir plėtoti veiklas, siekiant geriau patenkinti jaunų žmonių ir visuomenės poreikius,
- padės surinkti faktinius duomenis, kurie rodytų vykstančius pokyčius bei veiklų naudingumą (efektyvumą),
- palengvins atsiskaitymą už veiklas.

Jaunimo centro veiklos *vertinimo tikslas* – įvertinti jaunimo centro veiklos efektyvumą.

Jaunimo centro veiklos *vertinimo uždaviniai*:

- įvertinti jaunimo centro darbuotojų veiklą ir jos pokyčius;
- įvertinti jaunimo centro kuriamą pridėtinę vertę / efektyvumą;
- stiprinti tarpžinybiškumą ir tarpusavio supratimą per rezultatų vertinimą;
- padėti socialiniams partneriams suprasti jaunimo centro veiklos plėtros sritis, perspektyvas;
- gerinti darbo organizavimą;
- nustatyti jaunimo centro stipriąsias ir tobulintinas sritis;
- nustatyti jaunimo centro veiklos pasiūlos ir paklausos santykį;
- nustatyti jaunimo centro veiklos tobulinimo kryptis, suteikiančias galimybes tenkinti jaunimo poreikius.

Jonavos jaunimo centrui siūloma vykdyti keturių rūšių vertinimą: trumpalaikį, vidutinį, ilgalaikį ir išorinį vertinimą. Žemiau pateikiama 1 schema, kurioje nurodoma, kiekvieno iš vertinimų atlikimo periodiškumas, tikslas, nauda, kas atlieka ir koks galėtų būti vertinimo metodas (kiekybinis ar kokybinis).

1 schema

VERTINIMO RŪŠYS

Koks vertinimas?	Periodiškumas	Tikslas	Kam reikalingas?	Kas atlieka?	Vertinimo metodas
Trumpa-laikis	Kartą per 1–7 dienas	Įvertinti planuotų veiklų įgyvendinimą, greitus rezultatus	Skirtas daugiau patiems darbuotojams, lankytojų / atvejų apskaitai vesti	Centro darbuotojai	Kiekybinis vertinimas. Galima vertinti: apsilankiusių skaičių, sprendžiamų problemų skaičių ir pobūdį, vizitų skaičių ir kt.
Vidutinis	Kas 3–6 mėn.	Įvertinti pokyčiams ir tendencijoms	Gali būti pristatomas vadovams	Centro darbuotojai bendrai su socialiniais partneriais	Kiekybinis ir kokybinis vertinimas. Įvertinamos bendros veiklos, ar judama uždavinių įgyvendinimo link.
Ilgalaikis	Kas 1–2 metai	Įvertinti centro veiklų rezultatą tikslų atžvilgiu	Pateikti ataskaitą bendruomenei ir visuomenei, veiklų finansuotojams	Centro darbuotojai bendrai su socialiniais partneriais (SJRT, seniūnijos ir kt.) ir kuruojančiomis institucijomis (JRD ir kt.). Galima pasitelkti nepriklausomus ekspertus.	Kiekybinis ir kokybinis vertinimas. Įvertinamos bendros veiklos ar judama link tikslų įgyvendinimo.
Išorės poreikių vertinimas	Pagal poreikį	Įvertinti jaunimo centro pokyčius, įtakojamus išorinių ir vidinių poreikių.	Veiklų koregavimui ir atnaujinimui, norint keisti veiklų pobūdį ir plėtoti įvairovę. Užmezgant ryšius su naujais veikėjais.	Centro darbuotojai su nepriklausomais ekspertais	Kiekybinis ir kokybinis vertinimas. Įvertinami išoriniai, vidiniai, politiniai, finansiniai ir materialiniai ir kt. pokyčiai.

Siūlomi jaunimo centro veiklos vertinimo kriterijai:

1. *Užmezgtų kontaktų su galimais socialiniais partneriais skaičius.* Šis kriterijus reikalingas įvertinti tarpžinybinę veiklą, ypač jaunimo centro veiklos pradžioje. Galima skaičiuoti susitikimus su galimais socialiniais partneriais, dalyvavimą įvairiuose renginiuose, kurių metu yra galimybė pristatyti jaunimo centro veiklas ir susipažinti su kitų organizacijų ar institucijų veikla.

2. *Sukurtų teminių ir teritorinių bendradarbiavimo tinklų skaičius ir jų darbo efektingumas.* Šis kriterijus reikalingas įvertinti tarpžinybinę veiklą. Svarbu pabrėžti, kad geriau mažiau bendradarbiavimo tinklų, bet kad jie efektingai dirbtų. Reikėtų įvertinti bendradarbiavimo tinklo veikloje dalyvaujančių organizacijų pobūdį, sprendžiamą problemą, išsikeltus tikslus ir numatytus problemos sprendimo būdus. Be to, reikėtų vertinti, kaip dažnai tinklo nariai susirenka ar užtikrintas tinklo veiklos tęstinumas.

3. *Įvairių institucijų atstovų, įtrauktų / ištraukusių į centro bendrų veiklų įgyvendinimą ar planavimą skaičius.* Šis kriterijus reikalingas įvertinti tarpžinybinę veiklą. Turėtų būti vertinamos ne formaliai įrašytos ar įregistruotos institucijos, žinybos, bet realiai veiklose dalyvaujantys socialiniai partneriai / asmenys.

4. *Jaunuolių, dalyvaujančių veiklose skaičius.* Šis kriterijus svarbus stebint pokytį ir jaunimo susidomėjimą jaunimo centre vykdomomis veikloms. Periodiškai renkant ir analizuojant duomenis galima gauti labai daug naudingos informacijos tiek patiems jaunimo centro darbuotojams, vertinant veiklų patrauklumą, tiek pateikiant informaciją visuomenei. Jaunimo centre turėtų būti susitarta, kaip bus skaičiuojami ateinantys ir įvairiose veiklose dalyvaujantys jaunuoliai. Problema ta, kad pagal atviro darbo su jaunimu principus, nerekomenduojama griežta registracija, vardų ir pavardžių fiksavimas, tačiau galima rasti įvairių būdų, kaip neįpareigojančiai registruoti veiklose dalyvaujančiuosius (pvz.: ant sienos pritvirtinto lapo kiekvienas atėjęs užsirašo savo vardą ar „Nick‘ą“ ar kokią kitą ženklą, po to darbuotojas suskaičiuoja). Iš šio kriterijaus išplaukia papildomas rodiklis – jaunimo pasiskirstymas pagal grupes. Šį rodiklį sunku išgauti formaliai, todėl būtinos paties darbuotojo išvalgos ir bandymas išsiaiškinti, ar besilankantys jaunuoliai yra lyderiukai, įvairių organizacijų nariai, lankantys kitus užsiėmimus, ar tai niekur aktyviai nedalyvaujantys jaunuoliai, jaunimo centro lankytojai.

5. *Naujai įtraukto / ištraukusio jaunimo dalis nuo viso jaunimo centre besilankančio jaunimo skaičiaus.* Šis kriterijus iš dalies parodo jaunimo centro veiklų efektyvumą ir ar jaunimo centras suinteresuotas įtraukti vis naujų jaunuolių. Šiuo tikslu kartą per mėnesį reiktų paskaičiuoti šį rodiklį (pvz.: jeigu jaunimo centre per mėnesį lankėsi 125 jaunuoliai, ir per tą laikotarpį atėjo 15 naujų, tada paskaičiuojame, kad naujai pritraukto jaunimo dalis sudaro 12 proc. visų besilankančių (15 asm. x 100 proc. / 125 asm. = 12proc.). Lyginant šį skaičių galima matyti jaunimo centre besilankančio jaunimo judėjimą ir jaunimo centro atvirumą.

6. *Kiek ilgai jaunimas yra ištraukęs į jaunimo centro veiklas.* Skaičiuojant besilankančiųjų skaičių galima būtų vertinti ir kitą kriterijų – kiek ilgai jaunuoliai lankosi užsiėmimuose / dalyvauja jaunimo centro veiklose. Tai parodytų jaunimo susidomėjimą veiklomis, taip pat ir jaunimo centro darbuotojų sugebėjimą patraukti jaunimo dėmesį įvairesniais užsiėmimais. Šį kriterijų sudėtingiau įvertinti, tačiau jeigu pavyktų, jis būtų labai naudingas planuojant kitų metų veiklas ir vertinant bendrai vykdomos veiklos efektyvumą bei argumentuojant apie jaunimo centro veiklų efektyvumą.

7. *Kiek jaunimo nustojo lankytis jaunimo centre per tam tikrą laiko tarpą.* Šis kriterijus papildo prieš tai nurodytus kriterijus. Jis kokybinio rezultato neatskleidžia, tačiau vertinant ir palyginant galima atskleisti daug įdomių dėsningumų.

8. *Dirbančiųjų ir besilankančiųjų santykis (kiek jaunų žmonių tenka vienam darbuotojui / savanoriui).* Skaičiuojama grynai matematiškai, t. y. besilankančių centre skaičių padalinant iš darbuotojų / savanorių skaičiaus. Būtina iš pradžių apsispręsti kaip dažnai tą galimą būtų skaičiuoti, nes rezultatas bus tinkamas, jeigu bus skaičiuojama periodiškai (vertinti tokį patį laiko tarpą) ir ne rečiau kaip 1 kartą per 3 mėn. Būtina paminėti, kad dirbančiųjų skaičius labai nekis, ko negalime pasakyti apie besilankančių jaunuolių skaičių jaunimo centre.

9. *Naujų veiklų atsiradimas per ataskaitinį / vertinamą laikotarpį; skirtingų veiklų pasiūla, pagrįsta faktais (ilgalaikis kriterijus).* Šis kriterijus reikalingas įvertinti jaunimo centro veiklos efektyvumą ir veiklų atitiktumą jaunimo poreikiams. Būtina įvertinti, kiek naujų veiklų buvo pradėta remiantis ankstesnių analizių rezultatais. Kitaip tariant, ar jaunimo centro darbuotojai patys nusprendė, kad vienos ar kitos veiklos turėtų atsirasti, ar tai padarė remiantis kokiais faktais ar analizių rezultatais. Šis kriterijus vertinamas išorinių ekspertų, diskutuojant su jaunimo centro komada. Iš šio kriterijaus išplaukia ir kitas – kaip jaunimo centras atlieka išorinių poreikių analizę; kaip dažnai tai daro ir kokius rezultatus tai duoda.

10. *Naujų erdvių atidarymas per tam tikrą laikotarpį.* Šis kriterijus papildo prieš tai apibrėžtą kriterijų. Gali būti taip, kad jaunimo centro veiklos gali plėtotis visame mikrorajono, ar mieste. Veiklos gali būti perkeliamos arčiau jaunimo susibūrimo vietų (įvairios aikštelės, erdvės).

11. *Jaunimo centro išteklių plėtra (finansavimo šaltinių gausa), proporcijos (ilgalaikis kriterijus).* Labai svarbu, kad jaunimo centras ieškotų kuo daugiau ir įvairesnių finansavimo šaltinių ir būdų, kaip plėtoti tiek žmogiškuosius, tiek materialiuosius išteklius. Tai galėtų būti įvairūs projektai, parama, labdara, susitarimai su firmomis ir kt.

12. *Politinės priemonės (ilgalaikis kriterijus)*. Kadangi pagrindinis Projekto tikslas paskatinti tarpžinybiškumą jaunimo reikalų srityje, būtina nepamiršti ir ilgalaikių priemonių, kurias galima būtų politiškai įtvirtinti sprendžiant jaunimo užimtumo ir ugdymo problemas. Šis kriterijus turėtų būti vertinamas bendroje diskusijoje su socialiniais partneriais ir dokumentų analizės pagalba.

13. *Jaunimo centro pripažinimas / visuomenės nuomonė*. Šis vertinimas gali būti kaupiamas pačių jaunimo centro darbuotojų (pvz., atsiliepimų aplankas), tačiau reiktų ir objektyvesnių duomenų (pvz., tyrimas apie jaunimo centro veiklą, pripažinimą ir naudingumą (1 kartą per metus)).

Jaunimo centrai siūloma taikyti 7 etapų vertinimo procedūrą:

1 etapas. *Pasirengimas vertinimui*. Jo metu aiškiai identifikuojama koku tikslu yra atliekamas vertinimas ir kas bus vertintojais.

2 etapas. *Vertinimo plano kūrimas*. Vertintojai kartu su atviros erdvės jaunimo centro atstovais analizuoja veiklos sritis, kurios bus vertinamos, susitaria dėl kriterijų, kurie bus analizuojami, atsižvelgiant į apimtis nustatomas vertinimo pradžios ir pabaigos laikas.

3 etapas. *Informacijos rinkimo būdai*. Vertintojai susitaria kaip bus atliekamas vertinimas: kokie metodai bus naudojami (anketos, pokalbiai, apklausos, diskusijos grupėje ir t. t.), kokia tvarka jie bus naudojami, kas bus informacijos šaltiniai (personas, lankytojai, soc. partneriai, kt.) kaip iš jų bus renkama informacija ir koku būdu ji bus analizuojama ir kas tai atliks.

4 etapas. *Duomenų analizė ir interpretavimas*. Vertintojai nustato rodiklius (elementus kaip gauti rezultatai atitinka numatytuosius), analizuodami duomenis stengiasi identifikuoti ir atskirti atsiktinumus nuo dėsningumų, įvertinti subjektyvumo faktorių analizėje ir bandyti jį sumažinti (įtraukti daugiau žmonių į interpretavimą, tirti alternatyvias interpretacijas, ankstesnes interpretacijas, t. t.).

5 etapas. *Išvadų darymas*. Vertintojai išdėsto pasiektus rezultatus, atskiria faktus nuo nuomonių, ieško pavyzdžių, bendrų požymių ir ieško atsakymų ką tai gali reikšti, kokias išvadas galima padaryti ir iš ko pasimokyti.

6 etapas. *Ataskaitos teikimas*. Vertintojai nusprendžia kurioms tikslinėms grupėms bus teikiama ataskaita, kas joje akcentuojama, koku pobūdžio ir detalumo bus ši ataskaita.

7 etapas. *Vertinimo rezultatų pritaikymas atviros erdvės jaunimo centre*. Vertintojų diskusija su atviros erdvės jaunimo centro personalu (galima įtraukti ir socialinius partnerius, steigėjus, rėmėjus) aptariant vertinimo rezultatus ir rekomendacijas centro veiklai – ką būtina išlaikyti, ką būtina keisti, kokie pokyčiai, veiklos, strategijos yra būtinos, atsižvelgiant į rezultatus. Teikiant rekomendacijas dėl pokyčių siūloma būti realistais, atsižvelgti į centro išteklius, potencialą, centro aplinkos sudaromas galimybes ir keliamus iššūkius centro veiklai, o taip pat įvertinti ir dėsningumą, jog žmonės paprastai yra linkę priešintis pokyčiams net tada, kai jie yra akivaizdžiai būtini.



7. METODINĖS REKOMENDACIJOS JAUNIMO CENTRO VEIKLAI VYSTYTI

Šios koncepcijos IV dalyje „Veiklos kryptys“ pateiktos galimos veiklos kryptys pagal tikslines grupes. Tam, kad būtų aiškesnis veiklų įgyvendinimas, pateikiamos trumpos metodinės rekomendacijos veiklai vystyti pagal išskirtas jaunimo centro tikslines grupes.

Socialiniai partneriai

Siekiant aiškesnio tarpžinybinio / tarpsektorinio darbo apibūdinimo, pastarąjį bendradarbiavimą būtų galima vaizdžiai apibūdinti kaip kelionę. Kiekviena kelionė turi galutinį maršruto tašką, keliautojus ir patį maršrutą.

Galutinis maršruto taškas – norimų tikslų pasiekimas; tai galėtų būti pokyčiai politikoje, sistemoje, teisiniame reguliavime ar politinėje valioje; arba pokyčiai teikiant paslaugas tikslinei grupei ar efektyviau įgyvendinant patvirtintas programas, priemones, projektus.

Keliautojai – tarpžinybinio / tarpsektorinio darbo komandos nariai, kurie ateina su skirtingais darbo įpročiais, darbo stiliais, pajėgomis ir bendradarbiavimo supratimu.

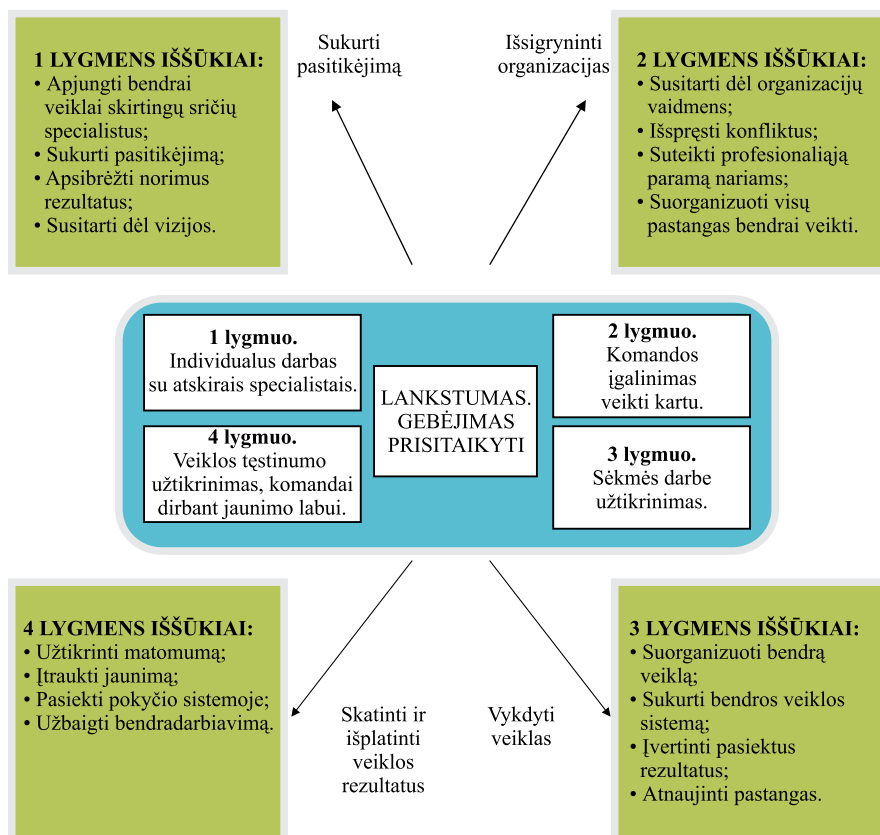
Keliautojai sukuria *maršrutą*, vystydami gerai apibrėžtus ir visiems suprantamus bendradarbiavimo principus bei įgyvendindami bendrai naudingą darbą.

Nauji keliautojai gali prisijungti bet kuriame maršrute. Senieji keliautojai gali tam tikru momentu atsiskirti. Šioje kelionėje, kaip ir keliaujant bet kuriuo maršrutu galima grįžti, apvažiuoti, pasukti, apsisukti – jei reikia pakeisti kelionės maršrutą.

Galima išskirti 4 kelionės (komandos veiklos koordinavimo) lygmenis. Kiekviename iš šių lygmenų kyla specifiniai iššūkiai, į kuriuos reikia atsivėlgti. Šie lygmenys ir iššūkiai nurodyti 2 schemeje. Žemiau rasite pateiktą išsamią informaciją apie kiekvieną iš lygmenų bei konkretaus pavyzdžio analizę.

2 schema

TARPŽINYBINIO / TARPSEKTORINIO DARBO LYGMENYS IR IŠŠŪKIAI



1 LYGMUO. Individualus darbas su atskirais specialistais

Tam, kad bendrai veiklai apjungti skirtingų sričių specialistus reikia aiškiai suvokti, *kokios naudos kiekvienas iš jų siekia, kokie yra jų pajėgumai ir galimybės*. Šis žinojimas leis apsibrėžti, *ką kiekvienas narys atneša bendradarbiavimui*. Tuo tikslu su kiekvienu iš būsimu bendradarbiavimo tinklo nariu reikėtų susitikti ar bent jau paskambinti. Pirmojo kontakto metu kiekvienam būsimam formuojamos komandos nariui turi būti perduodama *aiški žinutė* dėl to, kas planuojama vykdyti, kodėl ir kas yra kiti nariai. Bendradarbiavimą inicijuojantis ir koordinuojantis asmuo ar komanda turi aiškiai apsibrėžti kokie yra jaunimo centro trokštami rezultatai įgyvendinus konkretų bendradarbiavimą.

Geresniam įsivaizdavimui kaip galėtų būti vykdomas individualus darbas su atskirais specialistais derėtų panagrinėti pavyzdį.

Pavyzdžio nagrinėjimas

Tarkim, kad jaunimo centre identifikuojama, kad personalas neturi pakankamai žinių ir kompetencijų vykdyti specifines veiklas jaunimui. Tam, kad užpildyti trūkstamas jaunimo centro personalo kompetencijas, reikia surasti tuos specialistus, kurie turi reikiamas žinias ir kompetencijas.

Šiuo atveju *trokštamas jaunimo centro rezultatas* galėtų būti – galėjimas vykdyti specifines veiklas jaunimui, neapsiribojant jaunimo centro personalo žiniomis ir kompetencijomis.

Kitų sričių specialistų paieška ir analizavimas. Identifikavus įstaigas / organizacijas, kuriose dirba tam tikri specialistai, būtina įvertinti kiekvieno iš jų pajėgumus (ar galėtų dirbti už savo įstaigos / organizacijos ribų?) ir galimybes (kiek laiko ir kaip dažnai galėtų skirti planuojamai veiklai?). Svarbu nepamiršti pergaltoti, kokia nauda bus kiekvienam specialistui. Ir tai negali būti vien tik altruistinė nauda (“Tu darai gerą darbą jaunuoliui”). Svarbu įvertinti, kokia yra praktinė nauda. Tai galėtų būti: įstaigos / organizacijos paslaugų žinomumo užtikrinimas pritraukiant daugiau klientų (jei toks yra atstovaujamos įstaigos / organizacijos siekis); praktinis veiklų išbandymas su tiksline grupe, su kuria jiems prieš tai neteko dirbti; veiklos plėtra už įstaigos / organizacijos ribų; galimybė konsultuotis su kitais specialistais veiklos klausimais ir kt.

Atlikus kitų sričių specialistų paiešką ir mini analizę, galima apsibrėžti ką kiekvienas narys atneša bendradarbiavimui. Kiekvieno specialisto indėlis gali būti labai įvairus: žinios, kompetencijos, patirtis, jaunuoliai iš tikslinės grupės ir kt.

Kokia žinutė gali būti perduodama kitiems specialistams? Kodėl į konkretų specialistą kreipiamasi (pasitelkiama informacija iš atliktos mini analizės), kas kiti bendradarbiavimo nariai (išvardinant tuos, į kuriuos jau buvo kreiptasi ar dar tik bus susisiekti), kaip bus vykdomas bendradarbiavimas (preliminarus veiksmų planas turi būti žinomas prieš pradėdant veikti) ir kokia nauda bus jam ir jo atstovaujamai įstaigai / organizacijai iš sukurto bendradarbiavimo (pasitelkiant informaciją iš atliktos mini analizės).

Kiekvienas specialistas turėtų būti pakviestas į bendrą susitikimą detalesniam veiklų planavimui. Visi turi žinoti ir vieningai palaikyti veiklos viziją bei trokštamus rezultatus. Koordinuojančiam tokią veiklą svarbu nepamiršti orientuotis į bendrąją naudą (atsakant į klausimus, kodėl jie visi kartu turi bendradarbiauti), priešingu atveju tokia partnerystė nebus daugiašalė, o tik dvišalė (kuomet išvien dirba tik jaunimo centro personalas ir atskiras specialistas).

Jei jau yra užmegztas glaudus bendradarbiavimas su atskirų sričių specialistais, nepamirškite paskatinti ir paremti asmenis su kuriais yra kontaktuojama. Specialistai dirba produktyviau jei jų darbą suformuotoje komandoje pripažįsta jų vadovai ir/ar bendradarbiai. Tuo tikslu galima susisiekti su specialisto vadovu ir informuoti, ką jis veikia sukurtoje komandoje ir kokią pridėtinę vertę sukuria specialisto aktyvus dalyvavimas organizuojamoje veikloje. Tam gali būti pasitelkti oficialūs raštai į institucijas / organizacijas, kad jos deleguotų savo darbuotoją į darbo grupę (užtikrinamas oficialus pripažinimas deleguojant specialistą). Proceso aprašymas (protokolavimas) gali prisidėti įteisinant grupės pastangas ir sukuriant narių pasiekimų sąrašą (kartais ne veiklos rezultatai yra svarbiausi, o procesas).

2 LYGMUO. Komandos įgalinimas veikti kartu

Siekiant sėkmingai vykdyti bendradarbiavimą būtina aiškiai apibrėžti kiekvieno specialisto atstovaujamos įstaigos / organizacijos vaidmenis. *Vaidmenys* atsiranda priklausomai nuo kiekvienos dalyvaujančios įstaigos / organizacijos interesų, naudos, kurios ji siekia. Apsibrėžti vaidmenys gali pasikeisti priklausomai nuo to, kas buvo planuota, atsižvelgiant į tai, kaip seksis įgyvendinti veiklas (nuo stebėtojo iki aktyvaus nario, aiškiai suvokus savo bendradarbiavimo nišą vystant konkrečias veiklas).

Kadangi bendradarbiaujančios įstaigos / organizacijos susikuria savo bendravimo kultūrą, neišvengiamai išryškėja jų skirtumai. Dėl to gali kilti *konfliktinių situacijų*. Nariai gali nesusitarti dėl kylančių skirtingų nuomonių ir tie nesutarimai gali nuvesti iki konflikto. Konfliktų nevertėtų vengti ar bijoti, kadangi išsiaiškinius skirtumus galima vykdyti reikiamus teigiamus pokyčius. Kai kurie konfliktai yra lengvai išsprendžiami, o kai kurie ne. Todėl gebėjimas numatyti galimus konfliktus, juos įtakoti ir mokėjimas juos kūrybingai išspręsti padeda pasiekti pačių geriausių vykdomo bendradarbiavimo rezultatų.

Konfliktai dažniausiai kyla dėl skirtingų galių susidūrimo (kuomet didesnius valdžios įgaliojimus turintys asmenys įtakoja mažesnes galias turinčiuosius), žemo pasitikėjimo lygio, nukrypęs nuo veiklos vizijos ar dėl jos nesusitariant, nesant grupėje lyderio / moderatoriaus / vadovo. Susidarius konfliktinei situacijai, kažkas turi sustabdyti procesą ir paklausti: „Kas čia vyksta?“. Žmonių apjungimas konstruktyviam konflikto sprendimui padeda pasiekti nusimatytus bendradarbiavimo tikslus. Tačiau kartais konfliktai gali per daug užsitęsti ir / arba jie yra susiklostę „istoriškai“ (praityje liko neišspręsti konfliktai, tam tikros organizacijos iš principo nenori susitarti) ir tokie yra sunkiai išsprendžiami vykdomo bendradarbiavimo rėmuose.

Nemažiau svarbu yra *suteikti profesionalią paramą nariams* įgalinant komandą veikti kartu. Teikiant tokią paramą nariams reikia sudaryti galimybes išbandyti ir vystyti naujus įgūdžius bei kompetencijas. Kiekvienas narys turi jaustis aktyviai įsitraukęs į vykdomą veiklą, bendradarbiavimas teikia naudą jam (arba jo atstovaujamai įstaigai / organizacijai) ir jis sukuria pridėtinę vertę vykdomam bendradarbiavimui.

Išorinių ekspertų įtraukimas. Moderuojant tam tikrus bendradarbiavimo procesus gali būti pasikviestas išorinis ekspertas, kuris užtikrins sklandesnę eigą. Svarbu nepamiršti, kad toks žmogus neturi kitų narių pasitikėjimo ir tokį ekspertą derėtų kviesti daugiau kritiniais atvejais, kuomet tik nešališkas žmogus būtų tinkamiausias moderuoti vykstančius grupėje procesus arba yra reikalingos specifinės paslaugos, pvz., veiklos įvertinimui atlikti ar konkretaus projekto rašymui.

Sutelkiant visų pastangas bendrai veiklai vykdyti svarbu yra aiškiai apibrėžti *kaip priimami sprendimai* (bendru sutarimu, balsavimo būdu ar kt.). Koku būdu bus priimami sprendimai priklauso nuo pačių narių poreikio. Svarbu, kaip sakoma, neperlenkti lazdos ir per daug neformalizuoti sprendimų priėmimo proceso.

Efektyvų komandos darbą galėtų užtikrinti *bendravimo planas*. Neformalus bendravimas yra daugiau kaip pagrindas kuriant gerus tarpusavio santykius. Formalus bendravimas užtikrina, kad visi nariai turi galimybę pasisakyti ir būti išgirstais kitų. Prie formalaus bendravimo prisideda visi rašiniai susitarimai, susitikimų protokolai ir pan.

Pastangos bendrai veiklai turėtų būti nuolat „pakurstomos“. *Pripažinimo ir apdovanojimų* nebuvimas už atliktą darbą gali privesti prie narių iniciatyvumo „perdegimo“. Apdovanojimai gali būti labai maži. Koks tai apdovanojimas turi būti, priklauso nuo kiekvieno nario suvokimo. Tam, kad tai išsiaiškinti, galima kiekvieno nario paklausti, kokios pripažinimo formos jie norėtų. Koordinuojantis grupės veiklą asmuo turėtų imtis iniciatyvos vykdyti veiksmus, pripažįstant narių indėlių.

Pavyzdžio nagrinėjimas

Grįžtant prie anksčiau pateikto pavyzdžio, kiekvieno nario vaidmenys gali būti labai įvairūs: stebėtojas, patirties perėmėjas, lyderis ir pan.

Kokias galimybes bendra veikla galėtų sudaryti bendradarbiaujančios grupės nariams? Pirmiausia, kiekvienas narys žinos: ką daro kiti, kokios paslaugos yra tos pačios, kas yra dubliuojama, kur atsiranda spragos. Toks žinojimas didina kiekvieno nario informuotumą. Iš to seka, kad kiekviena organizacija galėtų kritiškai peržvelgti savo teikiamas paslaugas. Arba toks žinojimas leistų jaunuolį nukreipti į kitą įstaigą žinant, kad ten jis gaus pagalbą, ir nebus nukreiptas į trečią įstaigą. Koordinuojančios bendradarbiavimą organizacijos, t. y. jaunimo centro, vaidmuo čia galėtų būti kur kas didesnis nei dalyvių informuotumo didinimas. Pasielkiant esamą bendradarbiavimą galima sudaryti sąlygas komandos nariams išbandyti bei vystyti naujus įgūdžius ir kompetencijas. Identifikavus trūkstamas narių žinias (kaip efektyviai dirbti su jaunimo centre besilankančiais jaunuoliais) galima organizuoti jiems mokymus, po kurių sektų praktinis įgytų žinių išbandymas su jaunimu. Mokymus galėtų vesti jaunimo centro personalas arba išorinis ekspertas.

Siekiant užtikrinti, kad ateityje sudarytos komandos nariai būtų aktyvūs jaunimo centro veiklose, galima organizuoti neformalius jų susitikimus su jaunimu. Tam, kad besilankančių jaunimo centre jaunuolių tarpe jie įgytų pasitikėjimą ir nebijotų į juos kreiptis iškilus problemoms. Tam turėtų būti pasitelkiami jaunam

žmogui patrauklūs būdai, vykdant bendras veiklas komandos nariams ir jaunimo centro jaunimui. Pastarosios veiklos turėtų būti aktyvios, įtraukiančios ir pasyviausius. Šiuo atžvilgiu tai galėtų būti sportiniai žaidimai (krepšinis, futbolas, tinklinis ir pan.) arba įvairios išvykos ar žygiai. Bendraudami neformalioju būdu komandos nariai geriau pažins jauną žmogų su kuriuo planuoja dirbti ateityje. Jaunuolis gi pripažins juos kaip „savus“ ir nebijos įsitraukti į jų organizuojamą veiklą.

3 LYGMUO. Sėkmės darbe užtikrinimas

Kuomet yra sukurti geri santykiai su komandos nariais, įstaigomis / organizacijomis, yra aiškūs kiekvieno vaidmenys bus žymiai lengviau planuoti ir vykdyti veiklas.

Pirmiausia reikia aiškiai apibrėžti, *kokių rezultatų siekiama*. Turi būti aiškūs ir rezultatų įgyvendinimo rodikliai. Jie gali būti kokybiniai ir kiekybiniai. Tad prieš pradėdant veikti, reikia iš anksto *susiplanuoti veiklas*. Geriausia, kad toks planavimas vyktų rašytine forma. Veiklos plane turi atsispindėti kas ką darys ir kada. Galima pasižymėti ir papildomus žmogiškuosius ir / arba materialiuosius resursus, kurie bus reikalingi įgyvendinant suplanuotą veiklą. Turi būti paskirti atsakingi asmenys už konkrečių veiklų vykdymą. Po kruopštaus veiklų planavimo proceso seka *veiklų įgyvendinimas*. Šių veiklų įgyvendinimas kartu suteikia papildomos patirties kiekvienam nariui.

Atliktos veiklos turi būti įvertinamos. Čia neišvengiamai reikės atsiremti į nusimatytus veiklos rodiklius. Bendrų veiklų vykdymo procese ypač svarbus gautų rezultatų įvertinimas. Įvertinimas turi būti vykdomas nuo pat pradžios, kiekviename veiklos etape. Jei kas nepavyksta, iš nesėkmių galima pasimokyti. Sunkiau su kokybinių rezultatų įvertinimu. Tačiau čia svarbu vertinti patį bendradarbiavimo procesą (ar jis efektyvus, atneša naudą ir pan.).

Nederėtų pamiršti, kad bendro darbo procese reikės sukurti tam tikrus grįžtamojo ryšio standartus, pateikiant atsakymus kiekvienam komandos nariui: kaip mums sekasi dirbti kartu? Kaip kiekvienas iš mūsų sužinos, kad padarėme viską, ką suplanavome? O gal mums reikia pasistengti ir atlikti daugiau veiksmų? Turi būti nuolat peržiūrimi komandos narių interesai, vizija ir rezultatai. Jei juos reikia pakoreguoti, keisti – tai geriau taip ir padaryti. Tai ypač svarbu, jei į komandą įsitraukia nauji nariai.

Būtina *nuolat atnaujinti komandos pastangas*. Tai gali būti daroma reguliarių visų komandos narių susitikimų metu, vykdant refleksijas dėl sėkmių ir nesėkmių. Šie susitikimai turi būti išnaudojami bendriems susitarimams, ką reikėtų daryti toliau. Jei kai kurie komandos nariai atliko visą būtiną darbą, reikia pergaltuoti, ar jiems verta tęsti veiklą, o gal jau laikas pasitraukti iš komandos. Į komandos darbą galima įtraukti naujų narių ar asmenų iš jaunimo centre besilankančio jaunimo (pavyzdžiui, mažiau galimybių turintį jaunuolį).

Pavyzdžio nagrinėjimas

Bendros veiklos rezultatų gali būti tiek, kiek yra suplanuota veiklų. Kiekybinių rezultatų pavyzdžiais galėtų būti: suorganizuotų konsultacijų skaičius; konsultuotų asmenų skaičius; suorganizuotų susitikimų / renginių skaičius; padidėjęs jaunuolių lankomumas X partnerio organizacijoje X procentų ir pan. Tuo tarpu kokybinių rezultatų pavyzdžiai galėtų būti šie: padidėjęs jaunuolių pasitenkinimas teikiamomis paslaugomis; lygiavertis komandos narių įsitraukimas į vykdomas veiklas; pasiteisinusi nauda dėl bendrų veiklų planavimo ir įgyvendinimo, ir pan.

Planuojant veiklas, geriausia susidaryti lentelę, kurioje viskas schematiškai ir aiškiai matytųsi kiekvienam komandos nariui. Tokią veiklų planavimo lentelę galėtų sudaryti šios grafos: tikslas, uždaviniai, veiklos, terminai (mėnesiai, dienos), atsakingi asmenys, reikalingi resursai (jei įmanoma su kontaktiniais duomenimis), laukiami rezultatai ir jų įvertinimo rodikliai. Ši lentelė gali papildyti kita būtina informacija. Jos išdėstymas taip pat gali būti labai įvairus.

Kokia informacija veiklos planavimo lentelėje galėtų atsirasti iš mūsų nagrinėjamo pavyzdžio:

Tikslas – apjungti bendrai veiklai skirtingų sričių specialistus, sprendžiant jaunimui aktualius klausimus.



Uždavinys: sudaryti sąlygas jaunuoliams gauti kompetentingų ekspertų paslaugas.

<i>Veiklos</i>	<i>Terminai</i>	<i>Atsakingi asmenys</i>	<i>Resursai</i>	<i>Rezultatai ir rodikliai</i>
Abipusio pasitikėjimo tarp jaunuolių ir išorinių konsultantų sukūrimas per organizuojamus neformalaus bendravimo renginius	1 k. mėn.	Jaunimo centro personalas	Šiltuoju metų laiku – erdvės lauke, ieškant tokių, kur visi gali lankytis. Šaltuoju metų laiku, reikalingos erdvės viduje (mokyklose, sporto klubuose ir pan.), kreipianti į tų įstaigų atsakingus asmenis (nurodomi jų kontaktiniai duomenys).	Suorganizuotų neformalių renginių skaičius – 6. Komandos narių aktyvumas jose – 85 proc.
Konsultacijų jaunuoliams organizavimas jaunimo centro patalpose	3 k. sav.	1, 3 ir 5 komandos narys	Darbo priemonės	Įvykusių konsultacijų skaičius – 72. Konsultuotų asmenų skaičius – apie 200. Gauta papildoma išorinių ekspertų patirtis vykdant veiklas.
Konsultacijų jaunuoliams organizavimas X komandos nario patalpose	1 k. sav.	Jaunimo centro personalas už palydėjimą, už veiklos vykdymą 2 komandos narys	Jaunuolių palydėjimas. Transporto išlaidos (privataus sektoriaus pritraukimas, tariantis su miesto transporto įmone).	Įvykusių konsultacijų skaičius – 24. Konsultuotų asmenų skaičius – apie 50. Gauta papildoma išorinių ekspertų patirtis vykdant veiklas.

4 LYGMUO. Veiklos tęstinumo užtikrinimas

Veiklos tęstinumo užtikrinimas priklauso nuo kiekvieno komandos nario interesų, kokią naudą ir rezultatus atneša vykdomas bendradarbiavimas jaunimui. Tęstinumą įtakoja ir veiklos viešinimas, aprašant vykdomo bendradarbiavimo procesą ir kaip gerąją praktiką paskleidžiant kitų specialistų tarpe. Tai paskatina pritraukti bendradarbiauti kitas įstaigas ir / ar organizacijas. Viešinimas turi būti labai gerai apgalvotas, aiškiai nusistatant kokią žinutę norima pasiųsti kitiems (jaunimo politikos formuotojams ir įgyvendintojams, paslaugų gavėjams). Informacija jaunimui turi būti perteikiama jaunimui patraukliu būdu, naudojant jų kalbą, kultūrą, interesus ir kitus jiems būdingus aspektus.

Skleidžiant informaciją apie komandos veiklos procesą ir darbo rezultatus galima įtakoti kitus, skatinant tarpžinybinį / tarpsektorinį darbą. Svarbu pabrėžti, kad toks bendradarbiavimas nėra trumpalaikis projektas, o pokyčius sistemoje skatinantis bendradarbiavimas, siekiantis ilgalaikių rezultatų. Laukiami rezultatai turi būti skirtingai performuluojami, atsižvelgiant į tai, kokiai auditorijai jie yra pristatomi.

Kaip būtų galima atlikti pokyčius sistemoje? Patarimai būtų šie:

- švęsk mažus, bet reikšmingus žengtus žingsnelius;
- turėk platesnį požiūrį apie pokyčius visuose sektoriuose;
- paskatink bendradarbiavimą tarp tų sistemų, kurios nebendradarbiauja arba vykdomas bendradarbiavimas nevyksta nuosekliai.

Jaunimas

Jaunimo centre jaunuoliai turi atrasti erdves, kuriose teikiamos individualios ir grupinės veiklos jaunimui pagal jo interesus. Svarbus ugdomasis aspektas. Jaunimo centre jaunuoliai turi ugdyti savo demokratiškumo, socialinius, bendruomeniškumo įgūdžius, bendraudami su savo bendraamžiais. Ne tik teorinis ugdymas, bet ir praktinis išbandymas per įvairią veiklą. Kiekvieno jaunuolio identiteto ir atsakomybės jausmas turi būti vystomas ir / ar sustiprinamas užmezgant draugiškus santykius su bendraamžiais.

Atviras darbas su jaunimu

Jaunimo centras jaunuoliams sudaro galimybę saugiai ir turiningai leidžiant laiką būti kartu su kitais bendraamžiais. Buvimas kartu čia neturi būti griežtai reglamentuojamas (dalyvavimo tvarkos, taisyklės ir pan.). Jaunuolis čia gali bet kada ateiti ir išeiti, lankytojai jaunimo centre yra oficialiai neregistruojami. Jaunimo centras turėtų tapti saugia jaunų žmonių susitikimo vieta, kur jie gali klausytis muzikos, žaisti, užsiimti mėgstama veikla, atsipalaiduoti nuo ugdymosi įstaigos, šeimos ar darbo kasdienybės. Nesusaistytas, neįpareigojantis ir savanoriškais pagrindais jaunimo centro teikiamų paslaugų naudojimas turi labai didelę įtaką vykdomos veiklos patrauklumui.

Neformalus ugdymas yra vienas esminių atviro darbo su jaunimu aspektų. Tai yra kryptinga veikla, kuria, plėtojant jauno žmogaus asmenines, socialines ir edukacines kompetencijas, siekiama ugdyti sąmoningą asmenybę, sugebančią atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas ir aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime.

Individualus darbas su jaunuoliu

Individualus darbas su jaunimu gali vykti organizuojamų individualių konsultacijų metu, vykdant informavimą. Galimos *veiklos sritys* vykdant individualų darbą su jaunimu:

- šeimos vertybės, rolių šeimoje pasidalinimas tarp vyro ir moters;
- tarpusavio santykiai (bendraamžių tarpe, jaunuolis ir šeimos nariai, jaunuolis ir suaugusieji, kt.);
- komunikacijos formos, mokymasis bendrauti su kitais, bendradarbiavimo įgūdžių vystymas;
- suvokto ir individualaus gyvenimo svarba, pagalba vystant savo individualaus gyvenimo perspektyvas;
- industrinė ir modernioji visuomenė (įvairios subkultūros);
- sveikata (rūkymas, alkoholizmas, narkomanija, AIDS ir t. t.);
- savipagalbos paslaugos;
- atsakingumo jausmo už savo veiksmus, saviorganizuotumo įgūdžių vystymas;
- konfliktų sprendimo ir tolerancijos ugdymas;
- sveikatingumo ir džiaugsmo gyvenimu sustiprinimas;
- socialinės integracijos skatinimas;
- lyčių lygybės ugdymas;
- aktyvumo visuomeniniame gyvenime skatinimas;
- ir kt.

Grupinė veikla

Grupinės veiklos paslaugos turėtų vykti *nuolat* (pvz., hip hop užsiėmimai, vykdomi įvairūs projektai, filmų peržiūros ir pan.). Gali būti vykdomos *pavienės veiklos* orientuotos į jaunuolių grupę.

Vienas iš grupinio darbo *pavyzdžių* galėtų būti visuomenės informavimo priemonių (media) projektai. Pavyzdžiui, grupė jaunų žmonių galėtų kurti vaizdo filmą pagal tam tikrą temą. Vaizdo filmo kūrimo grupę galėtų sudaryti nuo 5 iki 10 asmenų. Pirmosios trys dienos galėtų būti skiriamos pasirengimui, kuomet susipažįstama su vaizdo technika, ji išbandoma, sukuriamas filmo scenarijus pagal tam tikrą temą. Parengiamajame etape vaizdo filmą kurianti jaunuolių grupė pasiskirsto vaidmenimis, paskiriama filmavimo vieta ir laikas.

Po parengiamąjo etapo seka filmavimas. Svarbu, kad kiekvienas grupės narys turėtų galimybę būti aktoriumi ir bent kartą pabūti už kadro (kaip režisierius ar filmuotojas). Vėliau sektų atskirų filmo scenų montavimas. Kuomet filmas yra baigtas, jis galėtų būti pristatomas jaunimo centro lankytojams.

Toks grupinis darbas, kuomet kuriamas filmas, atlieka dvi pagrindines funkcijas:

1) Filmų kūrimas kaip viena iš neformalaus ugdymo formų. Jaunuoliai išmoka kaip elgtis su vaizdokaamera ir kita technika, kaip paruošti scenarijų, kaip paruošti galutinį variantą (surenkant filmo scenas kaip dėlionę į vieną ir priderinant prie sukurto filmo muziką).



2) Antrasis – grupinis darbas kaip procesas. Intensyviai dirbdami kartu pagal pasirinktą temą tarp grupės narių atsiranda glaudūs tarpusavio santykiai, grupės dinamika bei kiti veiksniai, būdingi grupei. Taip atsiranda socialinio ugdymo (si) aspektas, draugystės. Tai galėtų būti vienas iš instrumentų kaip užtikrinti jaunuolių socialinę integraciją, jei į grupės darbą šalia aktyvių jaunuolių įtraukiamas mažiau galimybių turintis jaunas žmogus.

Turi būti ir *reguliarios bei struktūruotos* jaunimo centro veiklos, kurios orientuotos į grupinius užsiėmimus su jaunimu. Grupiniai užsiėmimai gali būti prižiūrimi jaunimo centro personalo, bet labiau skatinant pačius jaunuolius imtis iniciatyvos, skatinant jų organizuotumą ir savirealizaciją. Tokie paskatinimai turi būti vykdomi siekiant didinti jauno žmogaus atsakomybę už savo gyvenimą ir stiprinant jo savivertės jausmą.

1. Specifinis darbas lyties aspektu. Priklausomai nuo poreikio jaunimo centre gali būti organizuojamos veiklos priklausomai nuo jauno žmogaus lyties (užsiėmimai tik merginoms arba tik vaikinams). Galimos specifinės darbo temos būtų šios: seksualumas, lytinis švietimas ir pan.

2. Laisvalaikio užimtumo organizavimas. Laisvalaikio užimtumo poreikis jaunimo tarpe yra labai didelis. Gali būti organizuojami įvairūs renginiai, muzikiniai užsiėmimai, filmų peržiūros ir pan. Mokyklinių atostogų metu jaunimo centro darbuotojai galėtų organizuoti įvairias temines išvykas.

3. Sportinė veikla. Galima suformuoti futbolo, krepšinio ar tinklinio komandą, jei tik atsiranda pakankamai norinčių. Vasarą galima organizuoti įvairius žygius gamtoje. Jaunimo centro patalpose galima organizuoti sportinius užsiėmimus (aerobika, šokiai ir pan.). Turėtų būti sudarytos galimybės ir spontaniškiems žaidimams (bad-mintonas, krepšinis ir pan.). Svarbu, kad kiekviena sportinė veikla nebūtų priverstinė, nesiorientuotų į aukštus jaunuolių pasiekimus ir paprasčiausiai atneštų daug džiaugsmo.

4. Prevencinė veikla. Aktyvus prevencinis darbas galėtų būti vykdomas tokiomis temomis kaip narkotikų vartojimas ar smurtas. Aiškinamasis darbas ar įvairios kampanijos galėtų būti vykdomos apie legalius (cigaretės, alkoholis) ir nelegalius (kanabis, ekstazi, LSD, kokainas, heroinas) narkotikus. Prevencinės veikos galėtų būti vykdomos kartu su sveikatos, saugumą užtikrinančių įstaigų ar kitų organizacijų darbuotojais.

Dėl jaunuolių rūkymo, alkoholio ir narkotikų vartojimo jaunimo centre turėtų būti sudarytos vidaus taisyklės. Jos turi būti priimtinos jaunam žmogui ir jokių būdu neprimestinės, dėl jų turi būti susitarta bendrai. Šios taisyklės turi glaudžiai sietis su galiojančiais įstatymais.

Vykdomas prevencinis darbas turi būti orientuotas tiek į „bandytojus“, tiek į „vartojančius“, tačiau bendravimas su tokiais jaunuoliais neturi remtis jokiais išankstinėmis nuostatomis, neklįjuojant jokių etikečių.

Smurto tema taip pat turi būti labai aktyviai dirbama. Dėl smurto jaunimo centre taip pat turi būti nuostatos vidaus taisyklėse. Kartais smurtauojama tik todėl, kad norima „pasigalinėti“ žaidimo forma ir tai neturi būti kažkaip sankcionuojama. Kartais žaidimo ribos yra peržengiamos, tokiu atveju reikia atsižvelgti į motyvus kodėl kilo konfliktinė situacija, kas ją paskatino.

Daugiau metodinių rekomendacijų dirbti su jaunimu galite rasti:

- ❖ Departamento interneto svetainėje, adresu <http://www.jrd.lt/index.php?-1891826305>:
- Europos Tarybos metodinis leidinys „Metodinis rinkinys: informalaus tarpkultūrinio ugdymo idėjos, ištekliai, metodai ir užsiėmimai darbui su jaunais ir suaugusiais žmonėmis“ (lietuvių kalba).
- Metodinis leidinys „Patyrimo pedagogika ir jos taikymas: praktinis vadovas jaunimo darbuotojams“ (lietuvių kalba).
- Metodiniai Europos Komisijos ir Europos Tarybos Partnerystės leidiniai (lietuvių kalba): T-kit Nr. 1 „Organizacijų valdymas“, T-kit Nr. 2 „Kalbos mokymosi metodologija“, T-kit Nr. 3 „Projektų valdymas“, T-kit Nr. 4 „Tarpkultūrinis mokymasis“, T-kit Nr. 5 „Tarptautinė savanoriška tarnyba“, T-kit Nr. 6 „Mokymo pagrindai“, T-kit Nr. 7 „Pilietiškumas, jaunimas ir Europa“, T-kit Nr. 8 „Socialinė aprėptis“, T-kit Nr. 9 „Rėmimo šaltiniai ir finansų valdymas“, T-kit Nr. 10 „Ugdomasis vertinimas darbo su jaunimu srityje“.
- ❖ Europos Komisijos ir Europos Tarybos Partnerystės interneto svetainėje, adresu <http://youth-partnership.coe.int/youth-partnership/publications/Coyote/Coyote>, galima rasti elektroninį leidinį „Coyote“, kuriame publikuojami patyrusių jaunimo darbuotojų ir specialistų straipsniai apie darbą su jaunimu.
- ❖ Europos Tarybos interneto svetainėje, adresu <http://www.eycb.coe.int/compass/>, galima rasti metodinės medžiagos žmogaus teisių tema, pvz., „Compass“, „Composito“, „Domino“ ir kt.

❖ „Salto Youth Resource Centers“ interneto svetainėje, adresu <http://www.salto-youth.net/Toolbox/>, galima rasti metodinės medžiagos darbui su jaunimu.

❖ Apie neformalaus, informalaus ugdymo teoriją ir praktiką, įvairius praktikų straipsnius galite rasti šiose svetainėse www.infed.org/index.htm, <http://www.nonformality.org/>.

Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai

Atviras darbas su jaunimu yra profesionalų veikla, nukreipta į gerus ir produktyvius tarpusavio santykius (jaunuolis ir jaunimo centro personalas). Jei jaunimo centro darbuotojai prisiimtų prižiūrėtojo poziciją, leidžiančią kritikuoti ir teisti besilankantį jaunuolį, anksčiau ar vėliau jauni žmonės jaunimo centro paslaugomis nustotų naudotis. Todėl ypač svarbu jaunimo centre dirbantiems asmenims įgyti jauno žmogaus pasitikėjimą. Tam, kad atsirastų pasitikėjimo jausmas tarp jaunuolių ir jaunimo centro darbuotojų, būtina skatinti glaudų bendradarbiavimą tarp jų. Be gerų tarpusavio santykių užmezgimo neatsiras pagrindo produktyviam darbui. Kuomet įgaunamas jaunuolio pasitikėjimas, tuomet lengviau yra jį įtraukti į jaunimo centro veiklas per grupinius užsiėmimus.

Jaunas žmogus, kuris pasitiki jaunimo centro personalu, kilus tam tikroms problemoms gali ateiti į jaunimo centrą ne tik reguliarių užsiėmimų metu, bet ir kitu laiku tam, kad gauti patarimą ar kitą profesionalią pagalbą. Personalas turėtų būti pasirengęs individualioms jaunuolių konsultacijoms. Jauniems žmonėms reikia aiškiai duoti suprasti, kad jaunimo centre jie gali rasti žmogų, kuris ras jam laiko.

Jaunimo centro personalas kiekvieną dieną savo vykdomomis veiklomis jauną žmogų motyvuoja, ugdo, vysto, konsultuoja, vykdo aiškinamąjį darbą, vykdo įvairių bendradarbiavimo tinklų koordinavimą.

Darbas su savanoriais. Savanoriai gali būti pritraukiami vykdant pavienius trumpalaikius projektus, akcijas ar kitokius renginius. Tokiu atveju į vykdomą veiklą konkrečioms darbams atlikti (skrajučių dalinimas, renginio dalyvių registracija ir pan.) yra įtraukiami *trumpalaikiai savanoriai*. Jiems yra paskiriami konkretūs darbai už kurių įvykdymą jie yra atsakingi. Toks, dažniausiai didesnio savanorių skaičiaus pritraukimas yra ypač svarbus kuomet organizuojami didieji renginiai (kaip pavyzdžiui, miesto šventė, jaunimo dienos ir kt.) ir turimi žmogiškieji resursai yra nepakankami.

Nuoseklus bei ilgalaikis darbas turi būti vykdomas su savanoriais, kuomet į jaunimo centro vykdomą veiklą jie įsitraukia ilgesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui. Tuomet ypač svarbu vykdyti savanorių apmokymus (komandinio darbo, darbo specifikos su tiksline grupe, probleminio jaunimo konsultavimas ir pan.), po kurių sektų reguliarios refleksijos bei veiklos įvertinimai, siekiant užtikrinti savanorių tinkamą ugdymosi procesą. Dirbant su ilgalaikiais savanoriais jiems galima priskirti konkrečius darbus (įgyvendinimas nuo pradžios iki galo) su tam tikromis atsakomybėmis. Tokiu atveju savanoriai ženkliai prisidėtų prie jaunimo centro komandos vykdomos veiklos efektyvumo. Tam, kad užtikrinti savanorių įsipareigojimus vykdyti konkrečias veiklas jaunimo centre (kadangi vykdant mokymus, suteikiant praktinių įgūdžių yra investuojama į savanorio ugdymą), tarp jaunimo centro ir savanorio turėtų būti pasirašoma bendradarbiavimo sutartis (su labai konkrečiais kiekvienos sutarties šalies įsipareigojimais).

Darbas su praktikantais. Kiek ilgai praktikantas prisidės prie jaunimo centro veiklų vykdymo priklauso nuo švietimo įstaigos nustatytų terminų. Su švietimo įstaigomis turėtų būti sudaromos bendradarbiavimo sutartys dėl studentų priėmimo praktikos laikotarpiu. Praktika gali būti trumpalaikė (po kelias valandas per dieną), kitais atvejais gali trukti iki pusmečio (kuomet praktikai skiriamos 8 valandos per dieną). Organizuojant praktiką studentams galima prisitraukti įvairių sričių „jaunujų“ specialistų: psichologų, socialinių darbuotojų, socialinių pedagogų, sporto instruktorių, kultūros darbuotojų ir pan. Šie specialistai gali labai pagyvinti jaunimo centre teikiamas paslaugas, praplečiant jų spektrą ir įvairovę. Lygiai taip pat, kaip ir dirbant su savanoriais, svarbu praktikantus apmokyti, konsultuoti, informuoti bei laiku suteikti grįžtamąjį ryšį (vykdant refleksijas).

Pastebėjimai. Jei konkretūs darbai yra paskiriami savanoriui ar praktikantui, svarbu:

- įsitikinti, kad pasirinkote žmogų, norintį ir sugebantį padaryti tai, kas yra reikalinga;
- tiksliai nurodyti kas, kada, jei reikia – ir kaip turi būti padaryta;
- išaiškinti ar darbas yra skubus, kad jį galima būtų suderinti su kitu to žmogaus atliekamu darbu;
- įsitikinti, kad žmogus išmano jam skiriamą darbą ir galės už jį atsakyti;
- nepalikti žmogaus keblioje situacijoje;
- nuolat stebėti kaip vykdomas darbas ir aptarti išskylančias problemas.



IŠVADOS

Šioje dalyje pateikiamas trumpas Jonavos jaunimo centro koncepcijos esminių punktų apibendrinimas, išryškinant problematiką, prioritетines tikslines grupes, jaunimo centro startą, veiklas ir vystymosi kryptis.

Esminės problemos:

1. Neištirta Jonavos rajono savivaldybės jaunimo situacija, todėl neieškoma bendrų sprendimo būdų (nevyksta tarpžinybinis bendradarbiavimas).
2. Silpnos jaunimo nevyriausybinės organizacijos.
3. Maža jaunimo užimtumo paslaugų pasiūla ypač kaimiškose teritorijose.
4. Nepakankama specialistų, dirbančių su jaunimu, kompetencija.

Prioritetinės tikslinės grupės:

1. Socialiniai partneriai.
2. Jaunimas.
3. Jaunimo centro komanda, savanoriai, praktikantai.

Pagrindinės jaunimo centro veiklos:

1. Tarpžinybinis teritorinis ir teminis bendradarbiavimas.
2. Mokymai ir renginiai (specialistams ir jaunimui).
3. Informavimas – konsultavimas.

Siūloma Jonavos jaunimo centrui veiklas *pradėti* nuo tarpžinybinio ir tarpsektorinio bendradarbiavimo vystymo, *pereinant* į atviro darbo su jaunimo plėtojimą.

LITERATŪRA

1. A. Malinauskas ir A. Kučikas „Atviri jaunimo centrai – jaunimo poreikiams“, Vilnius, 2008.
2. Jonavos rajono savivaldybės plėtros iki 2015 m. strateginiame planas, 2004.
3. Intersectoral action toolkit. <http://www.phac-aspc.gc.ca/canada/regions/ab-nwt-tno/pdf/programs/isatoolkit.pdf>.
4. Konzeption Jugendzentrum Dannenberg. www.youngdan.de/dokumente/Deckblatt1.pdf.
5. Konzeption fuer das staedtische Jugendzentrum Misburg „Villa“. www.villa-misburg.de/downloads/konzept.pdf.
6. Konzeption JuZ. www.grevesmuehlen.de/fileadmin/Bilder/kita.../Konzeption_Juz.pdf.
7. Konzeption der offenen Jugendarbeit/ Jugendzentrum in der Gemeinde Poing. www.poing.de/index.php?id=177.
8. www.stat.gov.lt.
9. www.jonava.lt.
10. www.jrd.lt.
11. www.socialiniszemelapis.lt.
12. www.ldb.lt.





**KELMĒS JAUNIMO UŽĪMTUMO
CENTRO KONCEPCIJA.
MAŽO MIESTO JAUNIMO CENTRAS**





BENDROSIOS NUOSTATOS

Kelmės jaunimo užimtumo centro koncepcija (toliau – Koncepcija) – tai projekto „Partnerystės tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas įgyvendinant integruotą jaunimo politiką“ (toliau – projektas), kurį iniciavo ir įgyvendina Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Departamentas), dalis. Projektas vykdomas pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“ VP1-4.1-VRM-07-V priemonę „Bendradarbiavimo tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas“. Į projektą yra įtrauktos 7 Lietuvos savivaldybės. Projekto pradžia – 2009 m. gegužės mėn., projektas bus vykdomas tris metus.

Kelmės jaunimo užimtumo centrą (toliau – Jaunimo centras) kurti paskatino visų pirma tai, kad jaunimui, kuris nedalyvauja jaunimo organizacijų veikloje, neturi erdvės turiningai leisti laisvalaikį, ypač vakare, kai baigiasi pamokos ir popamokinė veikla. Jaunimo organizacijos taip pat negali užtikinti nuolatinio ir visiems jauniems žmonėms prieinamo užimtumo. Sporto mokyklos ir meno mokyklos veikla yra skirta gabiams vaikams. Problema aktuali jaunimui, gyvenančiam nedideliuose miestuose, esančiuose toliau nuo didmiesčių ir jauniems žmonėms, kurie neturi lėšų mokėti už laisvalaikio ir užimtumo paslaugas.

Antra, jaunų žmonių poreikiai yra įvairūs – nuo saviraiškos iki socialinės integracijos poreikių. Šiems poreikiams tenkinti reikalinga jaunimui pritaikyta ir prieinama erdvė, speciali personalo, dirbančio su jaunimu kompetencija ir darbo metodai. Be to, svarbus įvairių žinybų susikalbėjimas ir bendradarbiavimas, kuris padeda įvertinti visus poreikius bei numatyti efektyviausius sprendimo būdus. Trečia, užsienyje (tiek Europos Sąjungos šalyse, tiek kitose išsivysčiusiose šalyse) yra plačiai paplitę ir pasiteisinę atviri jaunimo centrai, padedantys mažinti socialinę atskirtį ir vykdyti prevencinę veiklą.

Koncepcijos tikslas – pateikti gaires jaunimo centrų veiklai ir plėtrai mažuose šalies miestuose.

Kelmės jaunimo užimtumo centro koncepcija apibūdina mažame mieste teikiamų paslaugų specifiką. Koncepcija parengta remiantis Kelmės rajono situacija, išryškinant Kelmės miesto aplinkos aspektus. Aprašyme pateikiama Kelmės jaunimo situacijos analizė, bendri siūlymai dėl Jaunimo centro vizijos, tikslų, uždavinių, veiklos kryptių, plėtros galimybių ir paslaugų kokybės vertinimo užtikrinimo. Pabaigoje pateikiamos metodinės rekomendacijos savivaldybėms, padėsiančios numatyti svarbiausius jaunimo centrų steigimo ir veiklos organizavimo aspektus įvairiuose šalies miestuose.

Koncepcija buvo rengiama konsultuojantis su Kelmės rajono savivaldybės (toliau – Savivaldybė) institucijomis, į diskusijas įtraukus su jaunimu dirbančias institucijas ir jaunimo nevyriausybines organizacijas, Kelmės rajono savivaldybės administracijos darbuotojus, atsakingus už Jaunimo centro koncepcijos įgyvendinimą. Rengiant Koncepciją, buvo remiamasi socialinio darbo teoriniais pagrindais bei užsienyje veikiančių jaunimo centrų veiklos patirtimi.

Dėkojame visiems prisidėjusiems rengiant Koncepciją. Tikimės, kad Koncepcija pasitarnaus kuriant jaunimo centrus mažuose Lietuvos miestuose.



1. SITUACIJOS ANALIZĖ

Šiame skyriuje aprašoma Kelmės miesto jaunimo situacija ir jaunimui įvairių institucijų teikiamos paslaugos arba vykdomos priemonės. Siekiama išryškinti mažo Lietuvos miesto jaunimui būdingus poreikius ir iššūkius, kuriuos galėtų spręsti steigiamas Kelmės jaunimo užimtumo centras kartu su tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklo partneriais.

Jaunimo situacijos analizė parengta remiantis įvairiais duomenų šaltiniais. Duomenys suinterpretuoti ir integruoti į nuoseklų tekstą. Remiamasi šių šaltinių informacija ir duomenimis:

1. 2007 m. Kelmės rajono savivaldybės iniciatyva atlikto Jaunimo situacijos tyrimo rezultatais. Šis tyrimas atspindi Kelmės rajono jaunimo nuostatas ir vertinimus dėl laisvalaikio užimtumo, pilietinio aktyvumo, migracinių nuostatų ir kitų aktualijų.

2. 2009 m. spalio 28 d. vykusių susitikimų su Kelmės rajono savivaldybės įstaigų, jaunimo ir su jaunu dirbančių organizacijų atstovais metu buvo aptartos jaunimo problemos ir poreikiai, institucijų kompetencijos, ištekliai bei bendradarbiavimo galimybės. Papildomi klausimai buvo užduoti interviu metu, siekiant patikslinti atsakymus ar išsiaiškinti kitus svarbius aspektus.

3. Kelmės rajono savivaldybės pateiktais duomenimis.

4. Departamento Jaunimo situacijos tyrimo, atlikto 2007 m., duomenimis.

5. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenimis apie jaunų žmonių skaičių, demografinę statistiką, kitus ekonominius socialinius rodiklius.

6. Kelmės darbo biržos duomenimis apie jaunimo nedarbą.

7. Kitais šaltiniais.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad Lietuvos savivaldybėse trūksta giluminių kokybinių tyrimų apie jaunimo situaciją, atskleidžiančių jaunų žmonių elgsenos vidines priežastis, kurios lemia tokias problemas kaip nedarbas ar siekis išvykti iš gimtinės į užsienį / kitus miestus. Giluminė analizė galėtų padėti pagerinti jaunimui skirtas programas, ugdymo procesą ir teikiamas paslaugas. Šioje situacijos analizėje gilinamasi į jaunų žmonių poreikius bei problemas, jų priežastis.

1.1. BENDRA KELMĖS RAJONO SITUACIJA

Kelmės rajonas yra centrinėje šalies dalyje ir Šiaulių apskrities pietvakariuose, priklauso Žemaitijos regionui. Artimiausias didelis miestas – Šiauliai. Kelmės mieste gyvena apie 12 000 gyventojų.

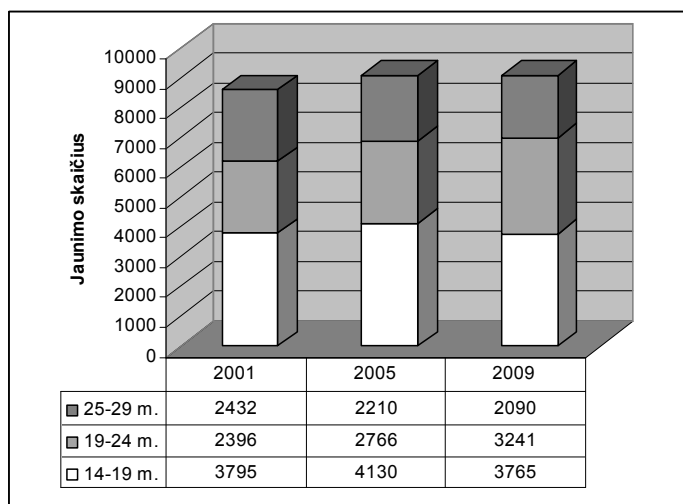
Turizmas – viena iš prioritetinių Kelmės rajono ekonomikos šakų. Šalia eina pirklių kelias „Via Hanza“, teka Dubysa, dar 30 upių, 53 ežerai, yra virš 400 kultūros paveldo objektų. Per rajoną driekiasi ir nacionalinės dviračių trasos maršrutai, liedsdami Kelmę ir Kražius. Rajonas garsėja parkais, gamtos paminklais, vienuolynų ir dvarų palikimu bei neurbanizuotu kraštovaizdžiu, kultūrinių ir etnografiniu paveldu. Geros sąlygos kurti turizmo ir turizmą aptarnaujantį verslą.

Rajone nėra didelių pramonės įmonių, vyrauja smulkus ir vidutinis verslas. 1 000 gyventojų tenka beveik 20 įmonių ir, palyginus su Lietuvos vidurkiu, nėra žemas.

Kelmės rajono kaimiškose vietovėse gyvena apie 63 proc. gyventojų (Lietuvos vidurkis – 32 proc. gyvenančių kaime). Taigi Kelmės rajonas yra mažai urbanizuotas.

Kelmės rajone 2009 m. gyveno apie 9 tūkstančius 14–29 m. amžiaus žmonių. Jaunų žmonių procentinė dalis Kelmės gyventojų struktūroje didėjo nuo 21 proc. (2001 m.) iki 24 proc. (2009 m.). Kaip rodo 1 paveikslas, 25–29 m. amžiaus jaunimo skaičius tarp visų jaunų žmonių 2009 m. sudaro mažiausią dalį.

1 pav. Jaunimo skaičius Kelmės rajone pagal amžiaus grupes



Šaltinis: pagal Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenis.

Kelmės rajono plėtros prioritetai (šaltinis – Kelmės rajono savivaldybės interneto svetainė):

- turizmo plėtojimas;
- smulkaus ir vidutinio verslo plėtra;
- miškų ūkio plėtra;
- perdirbamosios pramonės plėtra;
- intensyvaus žemės ūkio vystymas.

Vidutinis darbo užmokestis rajone yra 1 434 litai per mėnesį ir yra 37 procentais mažesnis už šalies vidurkį.

Kelmės darbo biržos duomenimis, nedarbo lygis Kelmės rajone 2009 metų pradžioje sudarė 6,2 procento ir buvo 0,5 procento didesnis negu šalies vidurkis. Vis dėlto Kelmės rajono miestuose nedarbo lygis registruotas didesnis negu kaimo tipo vietovėse ir sudarė 8,2 procentus.

1.2. JAUNO ŽMOGAUS PORTRETAS, POREIKIAI IR PROBLEMOS

Aprašant jauno žmogaus portretą, siekiama atkreipti dėmesį į jauno žmogaus poreikius ir problemas, su kuriais jis susiduria gyvendamas Kelmėje. Poreikių ir problemų įvardijimas būtinas siekiant sutelkti įvairių sričių specialistus jas spręsti.

2007 m. Kelmės rajone atlikto tyrimo duomenimis, jaunimui yra svarbiausia laisvalaikis, draugai, pomėgiai (76 proc. respondentų), išsilavinimas (68 proc.), darbas (65 proc.), visuomeninė veikla (31 proc.) ir savo verslo kūrimas (21 proc.).

Išsilavinimas

Kelmėje nėra akademinį įstaigų (universiteto ar kolegijos), veikia tik profesinė mokykla. Artimiausi universitetai – Šiauliuose ir Klaipėdoje. Gabūs ir aukštesnį išsilavinimą norintys įgyti jauni žmonės išvyksta į kitus miestus, akademinis jaunimas Kelmėje negyvena.

Studentai savaitgaliais atvyksta aplankyti artimųjų, draugų, kartu jiems aktualios laisvalaikio užimtumo galimybės. Dažniausiai baigę mokslus jauni žmonės lieka gyventi bei dirbti dideliuose miestuose arba išvyksta į užsienį. Ryšių su gimtuoju kraštu, jame gyvenančiais žmonėmis, bendruomene palaikymas yra svarbi sąlyga pritraukti jaunimą sugrįžti į Kelmę, o prie to galėtų prisidėti ir Jaunimo centras.

Darbas

Kelmės darbo biržos duomenimis, jauni bedarbiai 2009 m. spalio 1 d. sudarė 11,5 proc. tarp įregistruotų bedarbių arba 5,8 proc. nuo rajono 16–24 metų amžiaus gyventojų.

Dauguma bedarbių – su viduriniu profesiniu išsilavinimu arba viduriniu išsilavinimu be profesinio. Kaip ir visoje Lietuvoje, sunkiausia darbo rinkoje konkuruoti tiems, kurių žemas išsilavinimas – tarp jų daugiausia bedarbių ir gresia didžiausia socialinė atskirtis.

Jaunimas 2007 m. atliktos apklausos duomenimis darbą įvardija kaip vieną aktualiausių problemų Kelmėje (šalia laisvalaikio užimtumo ir jaunimo migracijos). Šią problemą kaip aktualią įvardijo ir rengiant

Koncepciją apklaustų institucijų atstovai bei atkreipė dėmesį į prastas galimybes jaunimui save realizuoti Kelmės rajone.

2007 m. Kelmėje atlikto jaunimo situacijos tyrimo duomenimis, beveik pusė jaunimo linkę laikinai išvykti iš dabartinės gyvenamosios vietos, visam laikui norėtų išvykti trečdalis. Tik kas penktas nenorėtų išvykti. Norą išvykti iš Kelmės dauguma sieja su platesnėmis galimybėmis kituose Lietuvos miestuose, studijomis, viltimi rasti geriau mokamą darbą.

Vertinant jaunimo darbo užimtumo įgūdžius, svarbu atkreipti dėmesį į nepakankamą jaunų žmonių verslumą. Nors švietimo sistemoje diegiami nauji verslumo ugdymo metodai, tačiau jie dar nėra plačiai taikomi visose mokyklose. Dėl to jaunimas, baigęs profesines ar kitas mokyklas, neranda galimybių save realizuoti Kelmėje, kai kurie išvyksta į užsienį.

Darbo biržos priemonės pasiekia tik dalį jaunų bedarbių. Kaip ir visoje Lietuvoje, nemaža dalis darbo biržoje registruoto jaunimo čia ateina tik dėl socialinių garantijų. Dalis jaunų žmonių, kurie niekur nedirba ir nėra registruoti darbo biržoje, nežino teikiamų paslaugų ir galimybių. Taigi daliai jaunimo trūksta motyvacijos dirbti, mokytis profesijos ir persikvalifikuoti.

Laisvalaikio užimtumas

2007 m. atlikto Kelmės jaunimo situacijos tyrimo duomenimis, daugiau nei pusė Kelmėje gyvenančių jaunų vyrų norėtų užsiimti sporto veikla bei stovyklų organizavimu, jaunos moterys prioritetą teikia meninei ir švietėjiškai veiklai bei renginių organizavimui. Jaunimas norėtų lankyti būrelius, susitikinėti su draugais, sportuoti, lankytis kavinėse, dalyvauti organizacijų veikloje bei išskylauti gamtoje, taip pat lankytis kultūros renginiuose. Bendrai, Kelmės jaunimui svarbios įvairesnio laisvalaikio, socializacijos bei ugdymosi galimybės.

To paties tyrimo duomenimis, 61 proc. jaunimo turi pakankamai arba labai daug laisvo laiko, o likę yra labai užimti.

Kelmėje yra veikiančių jaunimo organizacijų arba grupių, į kurias buriasi aktyvus jaunimas, lyderiai. Jie užsiima dominančia veikla, mokosi savarankiškumo, tobulina organizacinius, socialinius įgūdžius, yra užimti. 2007 m. atlikto jaunimo situacijos tyrimo duomenimis, net 93 proc. jaunuolių, dalyvavusių jaunimo organizacijų veikloje, mano, kad pastaroji veikla jiems asmeniškai naudinga. Pagrindiniai motyvai įsitraukti į organizacijų veiklą yra noras įgyti naujų žinių nei noras realizuoti save. Dalyvavusieji jaunimo organizacijų veikloje taip pat įgyja naujų pažinčių, jiems lengviau apsispręsti dėl ateities renkantis specialybę, darbą ir pan.

Kelmės rajono kaimo bendruomenės taip pat imasi organizuoti jaunimo grupes ir jų užimtumą.

Kelmėje yra 28 jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų (tarp jų ir kelios neformalios grupės). Kelios iš jų tai motociklų sporto klubas SPHAGNUM, rytų kultūros neformali grupė, jaunųjų šaulių kuopa, kaimo bendruomenių jaunimo būreliai, Jaunųjų filatelistų grupė, operos studija, ekologinė draugija „Užupis“, vaikų, jaunimo ir suaugusiųjų kūrybos klubas „Guidarezo“, anglų kalbos klubas ir kitos.

Jaunimo organizacijos jungia nedidelę dalį jaunų žmonių. Remiantis Departamento Jaunimo situacijos tyrimo (2007 m.) duomenimis, jaunimo organizacijų veikloje nedalyvauja 74 proc. jaunimo. Remiantis Švietimo ir mokslo ministerijos Neformaliojo vaikų švietimo sąnaudų ir prieinamumo tyrimo (2006) duomenimis, neformaliojo švietimo veikloje dalyvauja apie 19 proc. bendrojo lavinimo mokyklų mokinių (kaimiškose vietovėse mažiau negu miestuose). Mokiniai gali įsijungti tik į tuos būrelius, kuriuos jiems gali pasiūlyti mokykla ir tik tam tikru metu. Remdamiesi šiais dviem rodikliais, darome prielaidą, kad įvairiose jaunimo veiklose dalyvauja apie 20–30 proc. jaunų žmonių, o 70–80 proc. – nedalyvauja. Į minėtą veiklą įsijungia gabus, aktyvus jaunimas, o mažiausia galimybių tiems jauniems žmonėms, kuriems sunkiau sekasi mokytis, socialiai pažeidžiamam jaunimui arba gyvenančiam kaimuose jaunimui. Pastarieji yra Jaunimo centro pagrindinė tikslinė grupė. Tokius jaunus žmones svarbu įtraukti į veiklą ir pasiūlyti ugdymosi galimybes.

Kelmėje vaikų ir jaunimo dienos centro „Parama“ pastangomis yra įrengtas riedučių parkas. Mieste veikia kavinė, organizuojanti populiarių dainininkų bei grupių koncertus. Kino teatro nėra. Veikia dvi sporto organizacijos, siūlančios sporto treniruotes, stovyklas ir turistines išvykas į gamtą.

Laisvalaikio ir pramogų galimybės Kelmėje labai ribotos, ir ne visos šeimos pajėgia išleisti atžalas laisvalaikiu vykti į Šiaulius ar kitus miestus.

Papildomo ugdymo poreikiai

Jaunimo (ypač iki 18 m. amžiaus) elgesį įtakoja draugai, aplinka, žiniasklaida ir kiti pavyzdžiai. Interviu su Kelmės rajono savivaldybės socialinės srities darbuotojais (vaikų teisių apsaugos tarnybos, socialinių paslaugų tarnybos) metu atkreiptas dėmesys, kad ši įtaka dažnai nėra gera. Tėvų ir mokyklos poveikis pozityviam jaunos asmenybės formavimui pastaruoju metu yra labai sumažėjęs dėl pačių įvairiausių priežasčių (mokytojų autoriteto smukimas, tėvų išvykimas į užsienį, tėvai mažai dėmesio skiria savo atžaloms ir t. t.). Todėl labai svarbu jaunimui sudaryti alternatyvą, suteikti tinkamas sąlygas jų saviraiškai ir ugdymuisi, savęs pažinimui ir realizavimui, galimybę susirasti gerų draugų ir priklausyti pozityvioms grupėms, ir kartu atriboti nuo blogų pavyzdžių ir įtakų, išmokyti juos pačius atskirti gerus ir blogus pavyzdžius.

Svarbiausius įgūdžius jaunimas turėtų įgyti šeimoje – tiek socialinius, tiek pačius būtiniausius gyvenimui reikalingus įgūdžius, tiek savęs pažinimo ir savirealizacijos galimybes. Tačiau kaip rodo Lietuvoje atliekami tyrimai, tėvai neskiria vaikams pakankamai dėmesio. Kita problema – tėvai išvyksta į užsienį ir palieka gyventi savarankiškai arba su kitais suaugusiaisiais. Taigi bendrai vertinant šeima gyvenime būtinų įgūdžių negali suteikti, o bendrojo lavinimo mokyklų funkcijos nėra tiesiogiai susijusios su tokių įgūdžių ugdymu.

Problema Lietuvos mokyklose – patyčios, psichologinis smurtas. Svarbu jaunus žmones mokyti socialinių gebėjimų ir pagarbos kitam asmeniui. Šiuo atveju sėkmingai gali būti taikomos neformalaus ugdymo priemonės ir atviras darbas su jaunimu.

Kelmės mieste nėra subkultūrų ar grupuočių, kurios keltų problemų gyventojams arba konfliktuotų tarpusavyje. Potencialiai didesnės rizikos vietos yra šalia barų Kelmės mieste, kur kartais renkasi ir jauni žmonės. Visgi tai nereiškia, kad problema neegzistuoja ir negali iškilti ateityje. Jaunimas jaučia poreikį priklausyti grupei, burtis, kurios kartais sukelia socialinių problemų arba netgi linkusios prasižengti.

Socialinė integracija, priklausymo draugų ratui ir bendruomenei jausmas yra labai svarbus siekiant, kad jauni žmonės norėtų grįžti į savo gimtinę pabaigę mokslus ir jaustų išsipareigojimą savo gimtinei. Socialiniai ryšiai gali anksčiau ar vėliau peraugti į verslo galimybių paiešką ir steigimą, socialinių projektų iniciavimą ir dalyvavimą juose, bendruomeniškumo ir noro padėti kitiems jausmą (tame tarpe savanorišką darbą), dalyvavimą svarstant ir siūlant sprendimus dėl platesnei grupei ar bendruomenei rūpimų klausimų sprendimo, taip pat norą grįžti ir gyventi savo gimtinėje.

Socialinės rizikos jaunimas

Kelmėje 2008 m. buvo 114 socialinės rizikos šeimų, kuriose augo virš 300 vaikų; 41 vaikas augo vaikų namuose. Kelmės rajono policijos komisariato įskaitoje 2008 m. pabaigoje buvo 12 vaikų, kurių elgesiu domisi policija.

Socialinės rizikos vaikams ir jaunimui labai svarbi yra galimybė užsiimti pozityvia veikla ir vykdyti prevencines priemones. Socialinės rizikos šeimose augę jauni žmonės neturi socialinių įgūdžių ir elementarių gyvenimo įgūdžių. Toks jaunimas nemoka bendrauti, jie neretai prastai mokosi, išreiškia save netinkamomis priemonėmis, pvz., smurtas, girtavimas, nusižengimai viešajai tvarkai ir pan.

Jaunimo dalyvavimas ir pilietiškumas

Neretai diskusijose su Kelmės organizacijomis buvo įvardijama problema – jaunimo iniciatyvos trūkumas, prisidedant prie savo, kitų jaunų žmonių problemų ir bendruomenės reikalų sprendimo. Tai yra susiję su atsakomybės už savo bendruomenę ir miestą pajauta, noru ir gebėjimu keisti supančią aplinką. Kaip minėta, didelė dalis Kelmės jaunimo linkę išvykti iš dabartinės gyvenamosios vietos. Mažuose miesteliuose gyvenantis Lietuvos jaunimas nemato galimybių save realizuoti gimtinėje. Taigi svarbi veiklos kryptis – jaunų žmonių mokymas būti aktyviais bendruomenės nariais, įtraukimas į vietos reikalų svarstymą.

Sveikata

Pagal bendrą Lietuvos situaciją, jaunimo sveikatingumo klausimai yra labai aktualūs: alkoholio, narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimas, mityba ir fizinis aktyvumas, savižudybės, lytiškumo klausimai. Jauni žmonės neretai informaciją gauna iš netinkamų šaltinių, ji netinkamai pateikiama arba iškraipoma, labai daug įtakos turi draugai. Svarbu, kad jaunas žmogus nebūtų paliekamas vienas su savo problema, kad žinynbos dirbtų koordinuotai ir kvalifikuotai, mokėtų priėti prie jauno žmogaus sprendžiant šiuos klausimus.

Atskirai verta paminėti alkoholio, nesaikingo vartojimo ir rūkymo problemą. Svarbu ugdyti saikingo vartojimo įpročius ir padėti atsisakyti svaigalų, keisti požiūrį į alkoholį ir rūkymą, o vien draudimai nepažės. Svarbu spręsti, kaip padėti girtaujančiam jaunimui ir užkirsti kelią savižudybėms, smurtui, vairavimui išgėrus.

1.3. JAUNIMO CENTRO LANKYTOJŲ STRUKTŪRA IR POREIKIAI

Jaunimo centras orientuotas į 14–29 metų amžiaus (kaip nustatyta Jaunimo politikos pagrindų įstatyme) Kelmės miesto jaunimą. Visgi apsiriboti šia amžiaus grupe negalima – Jaunimo centre galėtų lankytis ir jaunesni, be to, pagrindiniai lankytojai yra ir greičiausiai ateityje bus mokyklinio amžiaus jaunimas.

Iš pradžių jauni žmonės Jaunimo centre rinksis dėl laisvalaikio užimtumo galimybių. Vėliau, plečiantis Jaunimo centrui, bus galima pasiūlyti kitų galimybių – jaunimo projektų, profesionalios pagalbos ir konsultacijų įvairiais rūpimais klausimais.

Jaunimui iki 16 metų svarbi galimybė bendrauti su bendraamžiais, suformuoti nuostatas dėl alkoholio, narkotinių medžiagų vartojimo, gauti informaciją lytiškumo klausimais. Jaunimui iki 18 metų yra svarbi pagalba renkantis profesiją. Jaunimui virš 19 metų aktualios paslaugos ir pagalba, susijusi su įsidarbinimu, savanorišku darbu, šeimos kūrimu. Jaunimo virš 25 metų amžiaus poreikiai panašūs – šeimos kūrimas, įsidarbinimas, verslas, savęs realizavimas, įsitvirtinimas gyvenime.

Svarbu atskirti socialinės rizikos ir socialinėje atskirtyje esantį jaunimą. Jiems reikalinga speciali socialinė pagalba, kai kuriais atvejais psichologinė, taip pat galimybė ugdyti kasdieniniame gyvenime svarbius įgūdžius – nuo darbo iki buities.

Visoms amžiaus grupėms yra aktuali galimybė saugioje erdvėje susitikti ir bendrauti su draugais, įdomiai ir turiningai leisti laisvalaikį (ypač savaitgaliais ir atostogų metu, kada į Kelmę sugrįžta kituose miestuose besimokantis jaunimas), taip pat sportuoti, pagal pomėgius įsitraukti į įvairius saviraiškos būrelius (muzika, kinas ir pan.).

1.4. JAUNIEMS ŽMONĖMS TEIKIAMOS PASLAUGOS. GALIMI TARPŽINYBINIO / TARPSEKTORINIO BENDRADARBIAVIMO PARTNERIAI

Tarpžinybinis ir tarpsektorinis bendradarbiavimas yra labai svarbus visų pirma dėl to, kad jaunimo politika apima daugelį politikos sričių – nuo kultūros iki socialinės apsaugos. Antra, į jauno žmogaus amžiaus tarpsnį patenka asmenybės formavimosi, profesijos rinkimosi, įsitvirtinimo gyvenime, šeimos kūrimo ir kiti etapai, kurių kiekvienas yra savitas. Siekiant jaunimui padėti, reikalingos specifinės kompetencijos, priemonės ir institucinės galimybės. Todėl kuriant Jaunimo centrą svarbus darbas su įvairiais savivaldybės skyriais ir socialiniais partneriais.

Kelmės rajono savivaldybės jaunimo politiką formuoja ir įgyvendina šios savivaldybės institucijos:

1. Kelmės rajono savivaldybės taryba.
2. Kelmės rajono jaunimo reikalų taryba.
3. Kelmės rajono savivaldybės administracijos skyriai (Švietimo, Vaikų teisių apsaugos, Socialinės paramos, Kultūros ir turizmo skyriai, Kūno kultūros ir sporto centras).
4. Kelmės rajono savivaldybės administracijos jaunimo reikalų koordinatorius.

Kelmės mieste veikia šios įstaigos, teikiančios paslaugas jaunimui:

1. Savivaldybės įstaigos (Kelmės turizmo ir verslo informacijos centras; gimnazija; vidurinė mokykla; pagrindinė mokykla; Kelmės specialioji mokykla, Kelmės meno mokykla, VšĮ Kelmės profesinio rengimo centras, Kelmės rajono savivaldybės suaugusiųjų mokymo centras, Kelmės vaikų ir jaunimo sporto mokykla, Kelmės rajono pedagoginė psichologinė tarnyba, Kultūros centras).
2. Valstybės įstaigos arba jų padaliniai (Kelmės darbo birža, Kelmės rajono policijos komisariatas).
3. Piliečių (visuomenės) iniciatyva įsteigtos jaunimo ir su jaunu dirbančios organizacijos: asociacijos (jaunimo organizacijos, vietos bendruomenės ir kt.), viešosios įstaigos, labdaros ir paramos fondai.

Toliau pateikiamas svarbiausių institucijų, teikiančių paslaugas jaunimui ir galimų tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo partnerių vykdomų veiklų, kompetencijų, išteklių aprašymas. Remiamasi diskusijos su Kelmės rajono institucijomis metu surinkta informacija, kitais duomenimis, kuriuos pateikė Kelmės rajono savivaldybės administracijos darbuotojai, atsakingi už Jaunimo centro koncepcijos įgyvendinimą.

Kelmės rajono savivaldybė

Savivaldybės indėlis į Jaunimo centro steigimą ir veiklą yra tinkamų patalpų skyrimas ir išlaikymas. 2009 m. Savivaldybė Jaunimo centro remontui skyrė 200 tūkst. Lt, 2010 m. Savivaldybė numačiusi skirti lėšų Jaunimo centro veiklai plėtoti iš bendrų lėšų, skiriamų jaunimo veiklai.

Kelmės rajono savivaldybėje veikia *Jaunimo reikalų taryba*. Jos tikslai yra (pagal Kelmės rajono savivaldybės jaunimo reikalų tarybos nuostatus):

1. Padėti formuoti intelektualią, pilietišką, demokratišką asmenybę.
2. Padėti jaunimui integruotis į politinį, ekonominį, socialinį ir kultūrinį šalies gyvenimą.
3. Padėti formuoti jaunimo dvasines vertybes, ugdyti pareigą Tėvynei ir šeimai.

2009 m. Tarybą sudarė dvylika narių:

- septyni jaunimo organizacijų ir su jaunimu dirbančių organizacijų atstovai;
- penki Savivaldybės tarybos ir administracijos atstovai.

Kelmės rajono savivaldybės jaunimo politikos gaires ir priemones apibrėžia:

– *Kelmės rajono savivaldybės jaunimo politikos koncepcija, patvirtinta Kelmės rajono savivaldybės tarybos 2007 m. gegužės 24 d. sprendimu Nr. T-195*, kuri nustato jaunimo politikos įgyvendinimo Kelmės rajono savivaldybėje tikslus, principus, įgyvendinimo sritis, jaunimo politikos įgyvendinimo organizavimą ir valdymą, apibrėžia jaunimo organizacijų santykį su savivaldybės institucijomis, švietimo ir socialine politika.

– *Kelmės rajono savivaldybės administracijos biudžeto lėšų jaunimo veiklai teikimo tvarka* (patvirtinta Kelmės rajono savivaldybės tarybos 2007 m. birželio 27 d. sprendimu Nr. T-252). Lėšos skiriamos įvairių tikslų siekiantiems jaunimo organizacijų, su jaunimu dirbančių organizacijų ir neformalių jaunimo grupių projektams. Gali būti remiamos iniciatyvos nuo pilietiškumo ugdymo iki nusikalstamumo prevencijos, jaunimo organizacijų kūrimosi ir jaunųjų lyderių ar darbuotojų, dirbančių su jaunimu, kvalifikacijos kėlimo. 2007 m. buvo skirta 30 tūkst. Lt, 2008 m. – 33 tūkst. Lt, 2009 m. – 31 tūkst. Lt, o 2010 m. numatoma skirti apie 23 tūkst. Lt.

Savivaldybės iniciatyva atliekami jaunimo situacijos tyrimai. Paskutinis tyrimas atliktas 2007 m. ir vertino jaunimui aktulius klausimus, tokius kaip laisvalaikio užimtumas, migracija, darbas, pilietiškumas.

Kelmės rajono savivaldybė yra pasirašiusi bendradarbiavimo sutartis su Vengrijos, Lenkijos, Ukrainos, Norvegijos, Švedijos, Vokietijos ir Latvijos savivaldybėmis; bendradarbiavimas gali būti vykdomas ir jaunimo reikalų srityje.

Jaunimo karjeros klubo tikslai – ugdyti jaunimo darbinę kompetenciją (organizuoti seminarus, mokymus, surasti darbo vietas ir kt.); organizuoti prevencinį darbą Kelmės rajono jaunimui (įtraukti jaunimą į neformalius judėjimus, betarpiškai bendrauti su jaunais žmonėmis, organizuoti stovyklas, nagrinėti problemines situacijas); organizuoti savanoriškas akcijas. Klubas suteikia galimybę atlikti darbo praktiką užsienyje Kelmės profesinio rengimo centro moksleiviams, siunčia jaunimą dirbti savanoriais į užsienį, taip pat organizuoja jaunimo mainus, rūpinasi pedagogų kvalifikacijos kėlimu per Comenius programą. Veikia apie 8 metus, turi išplėtotus bendradarbiavimo ryšius su partneriais užsienyje ir tarptautinių projektų vykdymo kompetenciją. Domisi bendradarbiavimo galimybe per steigiamą Jaunimo centrą pritraukti jaunus žmones į projektus ir pristatyti vykdomų projektų rezultatus.

Profesinės mokyklos moksleiviams per Jaunimo karjeros klubą yra suteikiama galimybė išvykti atlikti praktiką į užsienio įmonėse, o kitiems jauniems žmonėms – dirbti savanoriais užsienyje.

Kelmės stalo teniso klubas „Topsas“ ir tinklinio sporto klubas „Rūta“ organizuoja tinklinio ir stalo teniso užsiėmimus, varžybas, stovyklas, išvykas klubo nariams (jaunimui). Klubų veiklą vykdo mokytojai treneriai, kurie turi nemažai darbo su jaunimu patirties.

Vaikų ir jaunimo užimtumo dienos klubas „Parama“ dirba su nusikalsti linkusiais, socialinės rizikos šeimose augančiais bei socialiai remtinų šeimų vaikais. Rengia užsiėmimus ir teikia socialinę psichologinę pagalbą mokyklinio amžiaus jaunimui. Klube dirba 6 psichologai. Klubas turi daug patirties vykdamas projektus, finansuojamus iš Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir kitų programų, iš kurių išsilaiko. Aktualus bendradarbiavimas darbo su socialiai pažeidžiamu jaunimu srityje, keičiantis patirtimi, darbo metodais.

Kelmės visuomenės sveikatos biuras. Švietimo, sveiko gyvenimo būdo propagavimo, informacijos apie fizinę ir psichinę būseną analizės, duomenų apie sveikatos būklę rinkimu užsiima visuomenės sveikatos centras. Pastarasis bendradarbiauja su pirminės sveikatos priežiūros įstaigomis, mokyklomis, mokyklose dirbančiais visuomenės sveikatos specialistais.



Prie Šiaulių apskrities vyriausiojo policijos komisariato Kelmės rajono policijos komisariato veikia jaunųjų policijos rėmėjų būrelis, jaunieji šauliai, padedantys užtikrinant viešąją tvarką. Komisariatas vykdo nusikalstamumo prevenciją, renka duomenis, teikimus apie potencialias jaunimo susirinkimų vietas ir ten kylančias problemas. Komisariatas jau dešimt metų iš eilės rengia policijos ir jaunimo šventę „Aš ir policija“ pagal prevencijos programą „Būk saugus“, kurią finansuoja Kelmės rajono savivaldybė. Kelmės rajono policijos komisariato pareigūnai vykdo ankstyvąją narkomanijos ir alkoholio vartojimo prevenciją, nepilnamečių teisės pažeidimų prevenciją ir siekia ugdyti vaikų valią, sąmoningumą, organizuodami krepšinio turnyrą, susitikimus su moksleiviais ir tėvais, skaito paskaitas ir rodo filmus.

Kelmės turizmo ir verslo informacijos centras teikia informaciją ir konsultacijas verslo pradžios klausimais padeda parengti verslo planus.

Kelmės jaunimo klubas „Draugystė“ vykdo pilietiškumo ugdymo programas. Veikla apima susitikimų, išvykų, stovyklų moksleiviams ir mokytojams Lietuvoje ir užsienyje organizavimą; įtraukimą į mokslinius tyrinėjimus, darbą su užsienio mokyklų ir jaunimo organizacijomis.

Kelmės J. Graičiūno gimnazija turi konferencijų salę, kurią galėtų suteikti Jaunimo centro renginiams.

Kelmės kultūros centro salėje laikinai rengiamos Jaunimo centro organizuojamos diskotekos. Kultūros centrai organizuoja miesto šventes, gatvės muzikantų ir folkloro festivalį.

Kelmės darbo birža teikia informaciją ir konsultuoja dėl gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško rengimo, paklausias profesijas, pasiruošti pokalbiui su darbdaviu. Kelmės darbo birža jauniems bedarbiams siūlo aktyvios darbo rinkos politikos priemones, profesinio mokymo programas, laikino užimtumo galimybę – viešuosius darbus.

Darbo biržos paslaugos nepasiekia tų jaunų bedarbių, kurie neregistruoti darbo biržoje ir tų, kurie neturi motyvacijos dirbti, mokytis ar persikvalifikuoti, todėl yra aktualus bendradarbiavimas su Jaunimo centru, kuris savo ruožtu galėtų paskatinti jaunimą dalyvauti darbo biržos siūlomose priemonėse.

Kelmės rajono pedagoginės psichologinės tarnybos tikslas – didinti specialiųjų poreikių, psichologinių, asmenybės ir ugdymosi problemų turinčių asmenų ugdymosi veiksmingumą, psichologinį atsparumą teikiant reikalingą informacinę, ekspertinę ir konsultacinę pagalbą mokykloms ir mokytojams. Tarnyba pritaiko bendrojo lavinimo mokymo programas mokymosi sunkumų turintiems ir gabiems moksleiviams, padeda gyventi su įgytais arba įgimtais psichologiniais sutrikimais. Tarnyba negali veikti visu pajėgumu, nes joje dirba tik vienas psichologas. Patyčių prevencijos bei profesinio orientavimo veiklos nevykdo – ši veikla galėtų būti viena iš bendradarbiavimo su Jaunimo centru uždavinių.

Departamentas yra projekto „Partnerystės tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas įgyvendinant integruotą jaunimo politiką“, kurio viena iš veiklų yra Kelmės jaunimo užimtumo centro steigimas, iniciatorius ir įgyvendinanti institucija. Projekto lėšos skiriamos savivaldybės administracijos darbuotojų, atsakingų už Konceptijos įgyvendinimą, darbo užmokesčiui, darbo priemonėms (kompiuteriams) ir baldams. Departamentas taip pat teikia metodinę, valdymo, taip pat koordinavimo pagalbą Savivaldybei įgyvendinant jaunimo politiką ir yra svarbus partneris.

Tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo aspektai apibendrinami 1 lentelėje.

1 lentelė. Tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo stiprybės, silpnybės, galimybės ir grėsmės

Stiprybės	Silpnybės
<ul style="list-style-type: none"> – Kelmės rajone veikia savivaldybės įstaigų ir nevyriausybinių organizacijų tinklas, jaunimui teikiantis įvairią pagalbą ir paslaugas užimtumo, ugdymo ir socialinės paramos srityse. Šios organizacijos turi sukaupę vertingą darbo su jaunimu kompetenciją. – Kelmės mieste veikia nemažai jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų, siūlančių įdomias laisvalaikio užimtumo ir ugdymo paslaugas (nuo sporto veiklos iki specifinių pomėgių, kaip rytų šalių kultūra), todėl tai sukuria geras tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo galimybes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Kelmės mieste nėra atviros erdvės, kurioje galėtų rinktis visi jauni žmonės, nepriklausomai nuo socialinės padėties ir pomėgių, atviros jaunimo saviraiškai. Taip pat trūksta užimtumo galimybių, organizuojamų remiantis atviro darbo su jaunimu principais. – Socialiniams partneriams dirbant su jaunimu, trūksta žmoniškųjų išteklių, todėl jie negali visiškai patenkinti jaunimo užimtumo poreikių. – Socialinių partnerių organizacijos ne visada turi gebėjimų pritraukti jaunimą ir siūlyti paslaugas jaunimui priimtinais būdais. – Konceptiją įgyvendinantiems darbuotojams reikia nuolat kelti kvalifikaciją ir specialiuosius gebėjimus darbo su jaunimu (ypač rizikos grupės) srityje, taip pat administravimo srityje. – Jaunimo centro veiklos pobūdis ir tikslai dar nėra gerai suvokiami socialinių partnerių institucijose. – Mažos savivaldybės galimybės užtikrinti nepertraukiamą ir pilną Jaunimo centro veiklos finansavimą – Nėra gilių tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tradicijų. – Reikalingas geresnis sutarimas tarp institucijų dėl bendros veiklos efektyviai sprendžiant jaunimui aktualiausias problemas ir poreikius.
Galimybės	Grėsmės
<ul style="list-style-type: none"> – Finansavimo galimybės socialinės atskirties problemoms spręsti, personalo, dirbančio su jaunimu kompetencijai kelti, naujiems darbo su jaunimu metodams perimti ir taikyti. – Europos Sąjungos ir kitų fondų parama bendradarbiavimui su kitomis Baltijos jūros regiono šalimis siekiant spręsti ekonomines ir socialines problemas, skatinti regiono plėtrą. 	<ul style="list-style-type: none"> – Jaunimo užimtumo bei įsidarbinimo galimybės, socialinė padėtis yra prastesnės negu dideliuose Lietuvos miestuose gyvenančio jaunimo; tai lemia, kad nemažai jaunų žmonių išvyksta iš Kelmės dirbti ir gyventi kitur.

Šaltinis: sudaryta autorių.

Svarbu paminėti šias tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo prielaidas:

1. Keičiant jaunimo elgseną kritinį vaidmenį vaidina tinkamų ugdymo būdų taikymas, tokių kaip atviras darbas su jaunimu ir neformalus ugdymas. Šie metodai pranašesni už formalus ugdymo metodus tuo, kad jaunimas jame dalyvauja savanoriškai, aktyviai įtakoja veiklos bei ugdymo turinį ir formas; būdingas prevencinis, jaunų žmonių socializaciją stiprinantis požiūris. Nors šie metodai paremti savanoriškumo principu, tačiau jeigu taikomi profesionaliai ir atsakingai, sugeba pritraukti ir sudominti jaunimą bei kartu paskatinti jų tinkamą ugdymą(si). Nors kai kuriose partnerių organizacijose šie metodai taikomi, tačiau profesionalus neformalus ugdymo ir atviro darbo su jaunimu taikymas Jaunimo centre suteiktų jam pranašumą ir išskirtinumą tarp kitų tinklo partnerių.

2. Svarbu tarp socialinių partnerių, Kelmės miesto bendruomenėje, savivaldybės ir valstybės institucijose skatinti požiūrį, kad viena institucija negali išspręsti daugumos jaunimo problemų. Problemoms spręsti ir poreikiams patenkinti institucijos naudoja savo turimus išteklius ir metodus, nors bendradarbiaujant su kitomis institucijomis problemas galima išspręsti efektyviau ir kūrybiškiau.

3. Planuojant paslaugas ir veiklas, ne visada gilinamasi į tikslinės grupės poreikius, o tai svarbi prielaida efektyviai spręsti problemas.

5. Kelmės rajono institucijoms svarbu išaiškinti Jaunimo centro veiklos tikslus ir būdus, nes Jaunimo centras siejamas su laisvalaikio užimtumo įstaiga. Atviri jaunimo centrai yra naujovė Lietuvoje, kurių paskirtį ir funkcijas būtina nuosekliai išaiškinti potencialiems partneriams ir padėti suprasti bei priprasti.

1.5. JAUNIMO CENTRO VIDINĖ APLINKA

Patalpos ir darbo priemonės

Jaunimo centras kuriamas Kelmės profesinio rengimo centro patalpose Kelmės miesto centre, šalia profesinės mokyklos, pedagoginės psichologinės tarnybos. Šalia Jaunimo centro yra sporto stadionas.

Jaunimo centro patalpos:

1. atvira erdvė (vienas didelis kambarys);
2. Savivaldybės administracijos darbuotojų, atsakingų už Jaunimo centrą, kabinetai;
3. ūkinės ir sanitarinės paskirties patalpos.

Jaunimo centrui šios patalpos tinkamos. Tačiau ateityje, atsiradus daugiau lėšų, būtų galima pertvarkyti patalpas, atskiriant zonas laisvalaikiui, susitikimas ir kt., nes šiuo metu nemažai ploto užima maži atskiri kambarėliai, sunkiai pritaikomi Jaunimo centro reikmėms.

Jaunimo centro priemonės:

1. Kompiuteriai darbuotojams.
2. Žaidimai: stalo tenisas ir stalo žaidimai.
3. Baldai jaunimo veiklai užtikrinti.

Papildomai numatoma Savivaldybės administracijos darbuotojus, įgyvendinančius Jaunimo centro koncepciją, aprūpinti darbo stalais, kėdėmis, telefonais.

Darbuotojų kompetencijos

Už Jaunimo centro koncepcijos įgyvendinimą atsakingi Savivaldybės administracijos darbuotojai. Jie organizuoja jaunimo užimtumo veiklą, aptaria su jaunuoliais jų problemas, jei reikia rimtesnės pagalbos, nukreipia į kitas institucijas, organizuoja tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo veiklas, skirtas jaunimo problemoms spręsti ir siekiant plėtoti jauniems žmonėms priimtinių metodų taikymą.

Savivaldybėms administracijos darbuotojams, atsakingiems už Koncepcijos įgyvendinimą, svarbu nuolat kelti kvalifikaciją socialinio darbo, darbo su jaunimu, projektų ir tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo srityje.

Pagrindinės Savivaldybės administracijos darbuotojų, atsakingų už Koncepcijos įgyvendinimą, funkcijos:

- jaunimo poreikių analizė, situacijos vertinimas, ryšių palaikymas su socialiniais partneriais;
- atviro darbo su jaunimu užtikrinimas;
- dalyvavimas įvairiuose mokymuose, seminaruose, kvalifikacijos kėlimo kursuose, teminėse konferencijose;
- konsultavimo ir informavimo veiklų įsidarbinimo, verslo, studijų, sveikatos ir kitais aktualiais klausimais organizavimas jaunimui priimtinais metodais;
- projektų paraiškų rengimas, projektų įgyvendinimas, finansinių išteklių paieška;
- veiklos viešinimas;
- veiklos vertinimas;
- kita veikla, susijusi su Jaunimo centro veiklos specifika.

Savivaldybės administracijos darbuotojai, atsakingi už Jaunimo centro koncepcijos įgyvendinimą dirba pagal pareigines nuostatas ir yra pasiskirstę tarpžinybinio/ tarpsektorinio tinklo plėtos, informavimo, darbo su jaunimu, administracinio darbo funkcijomis.

2. JAUNIMO CENTRO VIZIJA, TIKSLAI IR UŽDAVINIAI

2.1. VIZIJA

Visas Kelmės jaunimas yra integrali Kelmės bendruomenės dalis, gebanti sėkmingai realizuoti save dėka kompetencijų, suteikiamų per turiningo laisvalaikio, informavimo, konsultavimo ir ugdymo(si) paslaugas teikiančią koordinuotą juridinių asmenų tarpsektorinio tinklo veiklą.

2.2. TIKSLAI IR TIKSLINĖS GRUPĖS

Tiksiai:

1. Vykdyti veiklą, užtikrinančią Kelmės jaunimo užimtumą, kūrybiškumą ir saviraišką, orientuotą į jų pomėgius ir interesus.
2. Diegti ir plėtoti efektyvias darbo su jaunimu formas ir metodus, stiprinti bendradarbiavimo tinklą su rajonuose veikiančiomis įstaigomis ir organizacijomis dirbančiomis su jaunimu.

Kelmės jaunimo centro tikslinės grupės yra:

1. Jaunimas;
2. Jaunimo centro socialiniai partneriai – jaunimo ir su jaunimu dirbančios valstybės, savivaldybių institucijos, biudžetinės įstaigos, nevyriausybinės organizacijos.
3. Jaunimo centro personalas (specialistai, savanoriai ir stažuotojai dirbantys su jaunimu).

Pirmoji tikslinė grupė – jaunimas

Atsižvelgiant į Kelmės rajono jaunimo situacijos analizę, reikėtų identifikuoti atskiras tikslines jaunų žmonių grupes. Iš viso 14–29 m. amžiaus jaunimo galima išskirti tokias jaunimo grupes:

1. 14–18 m. amžiaus paaugliai, kurių dauguma yra moksleiviai. Dalis jų dalyvauja popamokinėje veikloje, neformalaus švietimo įstaigų, jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų vykdomoje veikloje, tačiau didžioji dalis nedalyvauja jokiose veiklose. Šiai jaunimo grupei labiausiai aktualios būtų turiningo laisvalaikio praleidimo, ugdymo, profesinio orientavimo problemos;

2. 19–29 m. jaunimas. Dalis jų – dirbantys asmenys, jauni ūkininkai, jauni verslininkai. Yra nemažai jaunimo, priskirtino socialinės rizikos grupei (ilgalaikiai bedarbiai, asmenys, turintys mažas pajamas, jaunos šeimos turinčios mažas pajamas, vienišos jaunos mamos ir kt.). Šiai grupei jaunimo pirmiausia aktualios informavimo, mokymo ir konsultavimo paslaugos, susijusios su integracija į darbo rinką ir geresne konkurencija joje, o taip pat turiningas laisvalaikio užimtumas.

Antroji tikslinė grupė – socialiniai partneriai

Kelmės jaunimo centro potencialūs partneriai tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo principais yra jaunimo organizacijos bei su jaunimu dirbančios organizacijos (su jaunimu dirbanti organizacija – viešasis juridinis asmuo, kurio vienas iš tikslų – į jaunimą orientuota ir jaunimo poreikius tenkinanti veikla⁵).

Jaunimo ir su jaunimu dirbančios organizacijos – asociacijos, labdaros ir paramos fondai, politinės partijos ir politinės organizacijos, profesinės sąjungos ir jų padaliniai, savivaldybių biudžetinės įstaigos, savivaldybių įmonės, religinės bendruomenės ir bendrijos, valstybės biudžetinės įstaigos, valstybės įmonės, viešosios įstaigos (Vaikų ir jaunimo užimtumo dienos klubas „Parama“, Jaunimo karjeros klubas, Kelmės stalo teniso klubas „Topsas“, tinklinio sporto klubas „Rūta“, Kelmės jaunimo klubas „Draugystė“ ir kt.)

Trečioji tikslinė grupė – Jaunimo centro personalas

Tai Savivaldybės administracijos darbuotojai, atsakingi už koncepcijos įgyvendinimą, Jaunimo centro darbuotojai, savanoriai, stažuotojai (bendrai vadinama personalu).

Išvardytos tikslinės grupės nėra vienalytės. Jas galima skirstyti į atskiras mažesnes grupes, pavyzdžiui, jaunimą būtų galima skirstyti į dalyvaujantį jaunimo ir jaunimo organizacijų veikloje ir ne, problemiško elgesio jaunimas, jaunuoliai gyvenantys mažas pajamas turinčių asmenų šeimoje, ir t. t. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad tas pats jaunas žmogus gali priklausyti kelioms grupėms, pvz., augantis šeimoje, turinčioje mažas pajamas, nedalyvaujantis veikloje bei patiriantis smurtą mokykloje. Kelmės rajono jaunimo centro personalas turėtų atsižvelgti į šių grupių specifiškumą, siekdamas didesnio veiklos efekto, kadangi jei tikslai ir uždaviniai dirbant su ta pačia tiksline grupe yra vienodi, tuomet gali skirtis metodai, užsiėmimų pobūdis, atskirose veiklose dirbant su tam tikromis grupėmis gali reikėti papildomo personalo dėmesio, profesionalių specialistų pagalbos iš socialinių partnerių (pvz., pedagoginės-psichologinės tarnybos).

2.3. UŽDAVINIAI

1 tikslo uždaviniai:

1. Užtikrinti turiningo ir kūrybiško laisvalaikio užimtumo paslaugas Kelmės rajono jaunimui, skatinant jaunimo dalyvavimą ir saviraišką pagal jo pomėgius ir interesus.

2. Skleisti jaunimui informaciją, konsultuoti jį įvairiais klausimais, suteikti jam kompetencijų užtikrinančių sėkmingą jo integraciją į darbo rinką ir Kelmės bendruomenės gyvenimą.

2 tikslo uždaviniai:

1. Kurti ir plėtoti tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklą tarp jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų Kelmės rajone.

⁵Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų 2 straipsnio 8 punktas (Žin., 2003, Nr. 119-5406, Žin., 2005-12-10, Nr. 144-5238).

2. Stiprinti Kelmės rajono jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų specialistų ir savanorių kompetenciją įgalinant juos taikyti efektyvius metodus darbe su jaunimu.

3. Diegti ir plėtoti efektyvias darbo su jaunimu formas ir metodus, inovacijas, kurti patirtimi su Lietuvos ir užsienio partneriais.

3. KELMĖS JAUNIMO CENTRO VEIKLOS KRYPTYS

Atsižvelgiant į Kelmės rajono jaunimo situaciją, Kelmės jaunimo centro viziją ir tikslus bei aktualias tikslines grupes, Jaunimo centro veiklas galima sugrupuoti į kelias atskiras veiklų grupes pagal tikslines grupes:

1. Veiklos, nukreiptos į jaunimą, siekiant užtikrinti turiningą jo laisvalaikį, ugdymą(si), jam aktualių problemų sprendimą.

2. Veiklos, nukreiptos į socialinius partnerius, veikiančius Kelmės rajone, kurie gali prisidėti prie Jaunimo centro veiklų ir / arba išreikšti poreikį kompetencijai, darbuotojams, darbo metodams, priemonėms ir kitoms materialinėms gėrybėms, duomenims, ryšiams, kitiems ištekliams. Kuriamas ir stiprinamas tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklas apimantis visą Kelmės rajoną.

3. Veiklos, nukreiptos į personalo, dirbančio su jaunimu Jaunimo centre darbo organizavimą, motyvavimą, savanorių pritraukimą, ir kvalifikacijos kėlimą.

3.1. VEIKLOS, NUKREIPTOS Į JAUNIMĄ

3.1.1. Darbo principai

Darbo su jaunimu principai yra vienodi visoms jaunimo grupėms, su kuriomis dirbs Jaunimo centro personalas ir partneriai iš bendradarbiavimo tinklo. Žvelgiant iš metodologinio aspekto, nėra ypatingo poreikio turėti išskirtinius tik konkrečiam jaunimo pogrupiui taikomus darbo principus. Tai yra svarbu siekiant efektyvaus darbo su jaunimu ir praktiškai pademonstruojant, kad visi jauni žmonės Kelmės jaunimo centre, nepaisant jų amžiaus, lyties, socialinės padėties, interesų ar kitokių skirtumų yra vertinami vienodai ir visiems galioja tie patys principai.

Dirbdami su socialinę atskirtį patiriančiu, probleminio elgesio jaunimu arba su jaunimu, turinčiu specialiųjų poreikių, Jaunimo centro personalas, organizuodamas informacijos ir kitų paslaugų jiems teikimą, prireikus bendradarbiauja su socialiniais partneriais (pavyzdžiui, Kelmės rajono pedagogine psichologine tarnyba), galinčiais užtikrinti profesionalią kompetentingų specialistų pagalbą.

Jaunimo centro veiklos principai:

Informavimo – jaunimas yra informuojamas apie Jaunimo centro ir socialinių partnerių veiklą, jaunimui aktualius klausimus bei galimybes jam labiausiai suprantama, priimtina ir prieinama forma ir būdais.

Dalyvavimo – jaunimas įtraukiamas planuojant, organizuojant ir vertinant Kelmės jaunimo centro darbą ir jo veiklas, siekiant, kad Jaunimo centro veikla atitiktų jaunų žmonių poreikius.

Įgalinimo – jaunimui teikiamos informavimo, konsultavimo ir kitos paslaugos, siekiant padėti jiems padidinti ar atstatyti gebėjimą susidoroti su savo problemomis arba poreikiais, sugyventi su kitais žmonėmis, augti siekiant maksimaliai panaudoti savo potencialą bei sukurti palankias bendruomenės / visuomenės sąlygas tam tikslui pasiekti.

Savarankiškumo ir savanoriškumo – jaunimas pats, niekieno neverčiamas renkasi mėgstamą veiklą bei užsiėmimus, aktyviai joje dalyvauja, išsikelia tikslus ir atsako už tikslų įvykdymą, gaudamas tam reikiamą informaciją ir pagalbą.

Teisingumo, lygybės ir tolerancijos – visi jauni žmonės yra vienodai gerbiami, vertinami, visiems skiriamas reikiamas dėmesys ir pagalba, nepaisant jų amžiaus, lyties, socialinės padėties ir kitų ypatumų formuojant jaunuolių nuostatas, jog įvairovė yra privalumas. Visiems jauniems žmonėms teikiamos paslaugos ir organizuojamos veiklos siūlomos vienodomis sąlygomis, nežiūrint jų finansinės padėties.

Prieinamumo – Jaunimo centro paslaugos turi atitikti ne tik jaunų žmonių poreikius, bet ir galimybes (laiko, finansiniu požiūriu).

Bendravimo ir bendradarbiavimo – jaunimas skatinamas bendrauti ir bendradarbiauti sprendžiant jam aktualius klausimus tarpusavyje, su Jaunimo centro personalu, su šeima, bendruomene, kurioje jis gyvena, specialistais, savanoriais ir kitais asmenimis galinčiais jiems pagelbėti. Skatinama tolerancija ir savitarpio pagalba tarp skirtingo išsilavinimo, požiūrių, materialinės padėties, tautybės, religijos, politinių pažiūrų ir kt. jaunimo.

Darbas su jaunimu pirmiausia yra jaunimo ugdymas įvairiose srityse ir vykdamas įvairias veiklas:

- rekreacinė ir sporto veikla;
- kūrybinės, meninės ir kultūrinės programos;
- programos, skirtos konkrečioms jaunimo grupėms (neįgaliems jauniems žmonėms, subkultūroms, jaunoms moterims);
- probleminiai klausimai (teisinių, aplinkosauginis, socialinis švietimas);
- veiklos ir programos, susijusios su gerove (sveikata, tarpusavio santykiai);
- tarpkultūrinis ir tarptautinis mokymasis, mainai.

Jaunimo darbas nukreiptas į procesą: patyrimą, stebėjimą, reflektavimą ir veiksmą, ir, svarbiausia, aktyvų ir kritinį jaunimo dalyvavimą.

3.1.2. Darbo formos

Atsižvelgiant į Kelmės rajono situacijos analizę, Jaunimo centro viziją, tikslus bei uždavinius, išskiriamos šios darbo su jaunimu formos:

– *Erdvės suteikimas jaunimo iniciatyvai ir saviraiškai*, sukuriant erdvę, kuri yra atvira jaunimui toje teritorijoje – Kelmės rajono kaimuose ar miesteliuose – gyvenantiems asmenims, nepriklausomai nuo jų amžiaus, lyties, įsitikinimų, socialinės padėties. Svarbu užtikrinti įvairių veiklų pasiūlą pritaikant tam erdves – zonas laisvalaikiui, skaitymui, kompiuteriniams žaidimams ir naršymui internete, bendravimui, kūrybiniam ir meniniam užsiėmimams, sportui, jaunimo grupių užsiėmimams, projektinei veiklai, seminarams ir konferencijoms. Darbas organizuojamas su jaunimu sutariant ir laikantis bendrųjų taisyklių.

– *Jaunimo informavimas jam aktualiais klausimais*. Kiekvienas Kelmės rajono jaunuolis gali gauti centro teikiamas informavimo paslaugas įvairiais jam aktualiais klausimais (darbas, švietimas, ugdymas, laisvalaikis, kelionės, sveikata, sportas, jaunimo veikla ir kt.). Informavimo paslaugos gali būti teikiamos rengiant įvairių informacinę medžiagą ir publikacijas, organizuojant informacinius renginius, informuojant jaunimą naujų informacinių technologijų suteikiamomis galimybėmis (internetas, elektroninis paštas ir t. t.).

– *Jaunimo įgalinimas*. Ši darbo forma yra glaudžiai susijusi su aukščiau išvardintomis. Ji taikoma siekiant suteikti jaunimui papildomų kompetencijų (žinių, įgūdžių, požiūrio, patirties), leidžiant jam sėkmingai realizuoti save jam patinkančioje veikloje, atsižvelgiant į jo pomėgius bei interesus, atsikratyti stereotipų ir baimių, sustiprinti motyvaciją siekti pozityvių pokyčių jo gyvenime. Ši darbo forma ypatingai svarbi dirbant su jaunimu, nedalyvaujančiu jokiaje veikloje, socialinės rizikos jaunimu, jaunimu, patiriančiu atskirtį dėl įvairių priežasčių.

Darbas su jaunimu organizuojamas derinant įvairias individualias ir grupinio darbo formas (pokalbiai, diskusijos, seminarai, simuliacijos, kūrybiniai užsiėmimai t. t.).

3.1.3. Darbo metodai

Įgyvendinant numatytus Jaunimo centro tikslus bei uždavinius bei atsižvelgiant į tikslinės grupės poreikius, siūloma taikyti šiuos metodus ir priemones:

- jaunimo informavimas panaudojant tradicines ir naujų informacinių technologijų suteikiamas galimybes (internetu svetainė „virtualus centras“, grupės sukūrimas interneto socialiniuose tinkluose, masinis trumpųjų žinučių išsiuntimas, kt.);
- praktinių įgūdžių lavinimo seminarus (mokymų seminarai lavinantys įvairius organizacinius ir socialinius įgūdžius, pilietiškumo, verslumo, praktinius darbo įgūdžius);
- teminiai seminarai ir diskusijos;
- patyrimo pedagogikos metodai (užsiėmimai, žygiai ir kt.);
- individualios konsultacijos (socialinės, psichologinės, profesinės);
- individualūs pokalbiai;
- lavinamieji žaidimai;
- aktualių filmų peržiūra („kino vakarai“);
- vaidmenų žaidimai;
- „smegenų šturmas“;
- „namų darbai“ (užduotys, kurias savarankiškai atlieka centro lankytojai);
- grupinis darbas (darbas su mažomis grupėmis);
- sportiniai ir judrūs žaidimai (nuo krepšinio iki riedlenčių);



- ekskursijos, išvykos, kelionės;
- gatvės menas (breikas ir kiti gatvės šokiai, žongliravimas, grafiti piešimas);
- teatrinė veikla (improvizacinis teatras ar teatrinis sportas);
- multimedija (kompiuteriai, vaizdomenas, radijas, fotografija);
- projektinė veikla (jaunimo įtraukimas į įvairių projektų planavimą ir įgyvendinimą);
- koncertai, šventės, kiti masiniai renginiai.

Siekiant efektyviai organizuoti Jaunimo centro veiklą, būtina taikyti metodus, kurie tiksliai atlieptų kiekvienos jaunimo grupės poreikius, motyvaciją, požiūrį, patirtį, interesus ir kt. Žemiau pateikiamas metodų ir jų taikymo centro veikloje aprašymas.

Darbas su jaunais žmonėmis gali būti *individualus ir grupinis*.

Individualaus darbo metodai taikomi tenkinti specifinius jauno žmogaus poreikius. Jaunas žmogus turi turėti galimybę aptarti su Jaunimo centro darbuotojais jam svarbius klausimus, kurie gali būti labai asmeniški, gauti informaciją ir konsultacijas dėl jam rūpimų klausimų, problemų, kurių jis nebūtų linkęs aptarinėti grupėje, arba dėl įvairių priežasčių grupinis darbas nebūtų konstruktyvus.

Grupinis darbas yra veiksmingiausias žinioms įgyti, įgūdžiams (pirmiausia – bendravimo) lavinti, mokytis suteikti ir perimti grįžtamąjį ryšį. Todėl labai svarbu organizuoti grupinį darbą pagal aktyvaus dalyvavimo principą. Grupinis darbas yra specifinė darbo su jaunimu intervencijos forma. Tai tokia intervencija, kuriai įgyvendinti pasitelkiamas grupės procesas.

3.1.4. Darbo grupėje principai

1. *Dirbama mažose, dažniausiai abiejų lyčių ir skirtingus sugebėjimus turinčių jaunų žmonių grupėse.* Tai leidžia pasiekti optimalius rezultatus. Didesnių darbo grupių kūrimas dažnai sukelia „socialinio dykinėjimo“ efektą, kai kiekvieno nario indėlis į bendrą rezultatą mažėja, kaip ir pats grupinio darbo rezultatas / efektas. Todėl rekomenduojama dirbti nedidelėmis (3–6 žm.) grupėmis.

2. *Siekama, kad sektųsi visiems grupės nariams.* Todėl organizuojant grupinį darbą labai svarbu skirti pakankamą dėmesį procesams, vykstantiems grupės viduje (grupinio darbo procesai), kadangi jie įtakoja grupinio darbo rezultatus. Svarbu suprasti ir susitaikyti su tuo, kad grupinio darbo procesas gali būti banguotas ir ne visada gali sektis tiek atskiriems grupės nariams, tiek ir pačiai grupei. Tačiau vienodai svarbu yra ne tiek pačios grupės pasiekimai per apibrėžtą laiką, kiek kiekvieno jos nario pažanga.

3. *Kas naudinga vienam grupės nariui, naudinga ir kitiems.* Jaunimo centro personalas turi sudaryti sąlygas stiprinti visų grupės narių pasitikėjimą vieni kitais, motyvaciją atsiskleisti, suformuluoti savo tikslus, siekti jų mokantis iš patirties. Kiekvieno grupės nario kompetencijos ar motyvacijos sustiprinimas gerina visos grupės darbo rezultatus ir efektą.

4. *Akcentuojama bendra sėkmė.* Jaunimo centro personalas turi skatinti komandinio darbo principų taikymą grupėje per praktinius pavyzdžius, simuliacijas, pratimus, užduotis ir reflektavimą skatinant visų grupės narių suvokimą, jog grupės sėkmei neužtenka atskirų jos narių sėkmės. Grupės sėkmę lemia visų jos narių bendradarbiavimas, grįstas gera komunikacija ir tarpusavio supratimu, atsižvelgiant į visų grupės narių asmenybes (charakterį, asmens savybes), įgūdžius, vaidmenį grupėje, motyvaciją, poreikius ir lūkesčius iš kitų grupės narių.

5. *Įvertinama lyginant pasiektus rezultatus su nustatytais kriterijais.* Vertinimas yra reikalingas tiek personalui, kuris gauna grįžtamąjį ryšį apie užsiėmimų ir taikytų metodų, pratimų, simuliacijų ir grupės procesų efektyvumą, tiek ir grupės nariams, kurie ne tik gauna aiškų atsakymą apie veiklos rezultatus, bet ir tokių rezultatų priežastis ir gali mokytis iš savo patirties, suvokti ką reikia keisti, būti motyvuoti, siekti naujų žinių, įgūdžių, patirties, plėsti savo akiratį.

Grupės procesas nemotyvuotam, socialinės rizikos grupei, socialinę atskirtį patiriančiam jaunam žmogui gali būti naudingas šiais aspektais:

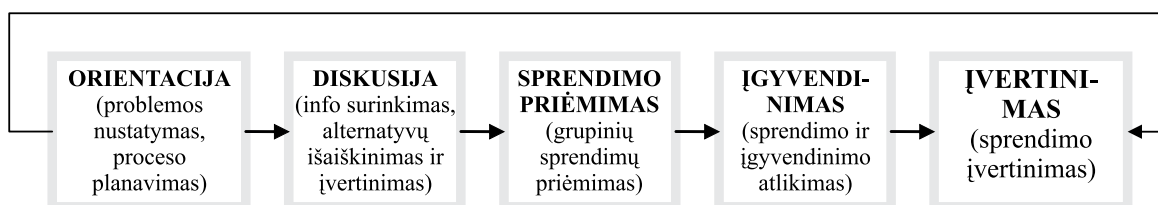
- grupė gali asmeniui suteikti viltį;
- grupė gali parodyti kad asmuo nėra vienas su savo problema;
- grupėje galima gauti naudingos informacijos, patarimų;
- grupėje asmuo gali ne tik imti, bet ir duoti;
- teigiami santykiai grupėje gali koreguoti jos narių neigiamas patirtis kitoje aplinkoje;

- grupėje gali ugdyti savo bendravimo įgūdžius;
- grupėje nariai ir vadovai gali būti pavyzdžiu vieni kitiems;
- grupėje stiprus emocinis išgyvenimas atnešantis palengvėjimą;
- grupė gali padėti susitaikyti su nepakeičiamais gyvenimo įvykiais.

Grupės darbui ypatinga sąlyga – stiprus grupinis ryšys (santykiai tarp grupės narių). Santykiai grupėje yra ir veiklos priemonė ir tikslas, nes jie sudaro galimybę tarpasmeniniam mokymuisi. Jaunimo centro personalo, dirbančio su grupėmis tikslas – skatinti jį. Tačiau svarbu yra ne vien intensyvūs santykiai, bet ir suvokimas – kai jaunas žmogus savo patirtį ne vien išgyvena, bet tai suvokia ir įvardina. Todėl tarpasmeniniam mokymuisi reikalingos 2 esminės sąlygos: a) intensyvi asmeninė patirtis; b) tokios patirties refleksija, sąmoningas įvardijimas.

Vienas svarbiausių dalykų ką gali suteikti jaunam žmogui darbo grupė – kompetencijos suteikimas apie atsakingą ir argumentuotą sprendimų priėmimą. Todėl Centro personalas didelį dėmesį turėtų skirti jaunų žmonių įgalinimui priimti sprendimus darbo grupėse. Grupiniai sprendimai yra geresni už individualius, nes grupė sugeba generuoti ir apsvarstyti skirtingus požiūrius į tą pačią situaciją ar atskirus jos aspektus, skirtingai vertinti ir interpretuoti informaciją, skirtingai numatyti perspektyvas, turi norą užimti aštresnę poziciją / siekti ambicingesnių rezultatų. Išmokęs tinkamai priimti grupinius sprendimus, jaunas žmogus geriau integruojasi į bendruomenę, išmoksta priimdamas sprendimus atsižvelgti į kitų žmonių nuomonę, interesus.

2 pav. Sprendimo priėmimo grupėje etapai



Šaltinis: sudaryta autorių.

Organizuodamas grupinį darbą, Jaunimo centro personalas turi atkreipti dėmesį į kelių būtinų sąlygų užtikrinimą: skatinti visų grupės narių dalyvavimą grupės darbe (leisti visiems išsakyti nuomonę, pasiūlyti grupei įsivesti grupės taisykles ir t. t.), skatinti grupės narių tarpusavio pasitikėjimą ir bendrumo jausmą (susipažinimo, pasitikėjimo, bendravimą skatinantys žaidimai ir užduotys, pasipasakojimai apie reikšmingus įvykius gyvenime ir jų aptarimas), skatinti grupę susikurti formalias ir neformalias pozityvias elgesio normas, skatinti bendradarbiavimo atmosferos sukūrimą (neformalus bendravimas, iniciatyvą rodančių palaikymas ir skatinimas, atsakymai į visus kylančius klausimus, nekritikavimas).

Organizuojant grupinį darbą, labai svarbūs yra keli aspektai:

1. Grupės dydis – 3–6 žmonės. Didesnėse grupėse vykstantys procesai reikalauja didesnio Jaunimo centro personalo dėmesio, be to, silpnėja ir darosi sudėtingesni tarpasmeniniai ryšiai, struktūrizuojasi, formuojasi frakcijos.

2. Grupinio darbo trukmė. Grupės gali nesikeisti įvairios trukmės laiko tarpą. Tačiau dirbant su pasyviais, nemotyvuotais, probleminio elgesio jaunais asmenimis pradėdant grupinį darbą, rekomenduojama orientuotis į trumpos trukmės grupes su nesudėtingomis užduotimis.

3. Aplinka. Grupių efektyvumui labai didelę reikšmę turi ir aplinka, kurioje vyksta užsiėmimai, todėl rekomenduojama užsiėmimus daryti ten, kur nesunkiai sutelpa visi grupės nariai. Jei toje pačioje patalpoje vyksta kelios darbo grupės, jos neturi kliudyti viena kitai. Dalyviai turi sėdėti ratu arba taip, kad kiekvienas matytų visus narius. Personalas, siekdamas didesnio efektyvumo grupės užsiėmimo metu gali pasiūlyti keisti aplinką (pvz., pasiūlyti padirbėti lauke).

Metodų grupėje taikymo eiliškumas:

1. Susipažinimo žaidimai (pvz., vardų žaidimai, interviu poromis, kt.).
2. Apšilimo žaidimai (pvz., atomai ir molekulės, pilys ir karalienės, gyvatės uodega, tinklas).
3. Įsijautimo žaidimai (išgyvenimo pasakojimai su aptarimu, jausmų piešimas, mano herbas).
4. Bendradarbiavimas, problemų sprendimo metodai, pratimai, užsiėmimai, veikla.
5. Refleksija, įvertinimas.

Grupinio darbo metu Centro personalui siūloma taikyti refleksijos metodą. Refleksija yra intervencija – grupės procesą atskleidžiantys aptarimai, daromi grupės vadovui sąmoningai sustabdant grupės procesą ir suteikiant galimybę grupei pažvelgti į save pačią – savo veiksmus, mintis, jausmus, fantazijas. Refleksija taikoma iki veiklos pradžios grupėje – planuojant veiklas, refleksiją veiklos metu ir refleksiją po veiksmo – įvertinimą. Refleksija yra būtina, kad grupės dalyviai išsąmonintų savo ir kitų išgyvenimus, jausmus, mintis – patirtį ir mokytųsi iš jos. Yra įvairių refleksijos metodų taikomų grupėje, tačiau rekomenduotina, kad Jaunimo centro personalas prieš taikydamas juos darbe su Centro lankytojais, išbandytų juos patys, aptartų su kitais personalo nariais įgytą patirtį.

3.1.5. Darbas su socialinės rizikos, problemiško elgesio, socialinę atskirtį patiriančiais jaunuoliais ir jų grupėmis

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad daugiausia sunkumų iškils ir daugiausia dėmesio (tiek resursų, tiek ir metodų taikymo prasme siekiant apčiuopiamo efekto) teks skirti socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančiam jaunimui. Socialinė atskirtis gali būti daugialypė (jaunas žmogus gali būti vienu metu ir bedarbis, ir neturintis išsilavinimo, ir esantis policijos įskaityje), todėl kuo didesnę socialinę atskirtį jis patiria, tuo daugiau pastangų reikės siekiant užtikrinti jo integraciją.

Dirbdamas su šios grupės jaunimu, Jaunimo centro personalas daug dėmesio turi skirti ne vien jaunimo informavimui, konsultavimui ir ugdymui centre, bet ir aktyviam tarpininkavimui tarp įstaigų, organizacijų ir specialistų, kur šie jaunuoliai gautų reikalingą informaciją, paslaugas ar kitą pagalbą.

3.2. VEIKLOS, ORIENTUOTOS Į SOCIALINIUS PARTNERIUS

3.2.1. Darbo principai

Tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas yra itin svarbus organizuojant Jaunimo centro veiklas dėl kelių priežasčių. Visų pirma jis leidžia pasiekti ir pritraukti daug platesnį ratą jaunų žmonių per įvairius socialinius partnerius, teikiančius jaunimui informavimo, ugdymo, laisvalaikio užimtumo, socialines ir kitas paslaugas įvairiausiais metodais ir priemonėmis. Antra, efektyvus tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas leidžia aiškiau įžvelgti Jaunimo centro vaidmenį, iššūkius, imtis atsakomybės už tų problemų sprendimą, kurių nesprenžia kitos institucijos Kelmės rajone. Trečia, tarpžinybinis bei tarpsektorinis bendradarbiavimas leidžia kooperuoti ir efektyviau naudoti žmogiškuosius, finansinius ir materialinius išteklius darbe su jaunimu. Efektyvaus bendradarbiavimo rezultatas – apjungti ištekliai, kompetencijos, žinojimas bendram tikslui pasiekti. Ketvirta, tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas skatina geresnį jaunimo situacijos ir poreikių žinojimą, geresnį jaunimo supratimą, ir savo ruožtu leidžia efektyviau dirbti su didesniu skaičiumi jaunų žmonių. Tačiau tarpžinybinis / tarpsektorinis bendradarbiavimas turi ir trūkumų: skirtingos partnerių nuostatos į problemų sprendimą, skirtingi prioritetai, skirtinga patirtis, dėl bendradarbiavimo padidėjęs darbo krūvis. Šiuos trūkumus reikia turėti mintyje, organizuojant bendradarbiavimo veiklas.

Tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą reikėtų plėtoti remiantis šiais principais:

1. Organizacijos partnerės privalo turėti bendrų tikslų arba šie tikslai turi būti suderinami tarpusavyje.
2. Jaunimas turi būti viena pagrindinių tikslinių grupių.
3. Organizacijos ir jų vadovai turi siekti bendradarbiavimo – tam taip pat turi būti skiriama laiko ir išteklių.
4. Partneriai turi vadovautis panašiais ugdymo / darbo su jaunimu principais. Tuo atveju, jei šie principai yra skirtingi, jie turi neprieštarauti vieni kitiems.
5. Darbinė atmosfera ir organizacinė kultūra turi būti suderinamos, turi būti stipri motyvacija bendradarbiauti ir prisitaikyti prie kitos veiklos kultūros.
6. Svarbiausia, turi būti pasirinkti efektyvūs komunikavimo kanalai, paskirtas tinkamas laikas aptarti, planuoti, įgyvendinti ir įvertinti partnerystę.
7. Rinkti, kaupti ir nuolat atnaujinti bei naudotis vieninga duomenų baze apie jaunus asmenis ir su jais dirbančias institucijas (informacijos kaupimas, pasidalinimas, sisteminimas).
8. Derinti tinklo narių veiklos prioritetus, telkti finansinius, žmogiškuosius ir materialinius išteklius.
9. Nuolat kelti reikalavimus savo veiklos efektyvumui ir kokybei.

Kuriant ir plėtojant tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą, galima išskirti kelias potencialių socialinių partnerių grupes:

1. Valstybės bei Savivaldybės biudžetinės įstaigos, teikiančios jaunimui švietimo ir ugdymo, neformalaus švietimo, integracijos į darbo rinką, teisėsaugos, vaiko teisių apsaugos, socialinės pagalbos ir panašias funkcijas. Bendradarbiavimo kūrimas su šiomis įstaigomis padėtų Jaunimo centrui tapti efektyviu tarpininku tarp švietimo ir darbo užimtumo sistemų, padėti efektyviai vykdyti nusikalstamumo ir žalingų įpročių prevencijos priemones jaunimo tarpe, užtikrinti problemiško elgesio jaunų žmonių integraciją į bendruomenę. Šios įstaigos dažnai turi gerą materialinių išteklių bazę (ypač patalpas) ir finansinius išteklius veiklai, tačiau jų darbuotojų kompetencija ir motyvacija gali būti nepakankama efektyviam darbui su jaunimu.

2. Nevyriausybinės jaunimo ir su jaunimu dirbančios organizacijos – vietos bendruomenės, asociacijos, klubai, viešosios įstaigos. Bendradarbiavimo kūrimas su šiomis organizacijomis leistų pasiūlyti jaunimui daugiau įvairių įdomių veiklų ir metodų, efektyviau užimti jaunimą teritoriniu principu dirbant pagal principą „Jaunimas – jaunimui“. Šių organizacijų privalumas – aukšta daugelio lyderių, darbuotojų ir savanorių motyvacija.

3. Privataus verslo įmonės ir verslininkų asociacijos (klubai, konfederacijos, asociacijos, vienijančios verslininkus ir atstovaujančios jiems). Bendradarbiavimas su jomis padėtų iš vienos pusės šiems potencialiems socialiniams partneriams geriau suvokti jaunimo situaciją ir poreikius bei imtis atsakomybės už jaunimo situacijos gerinimą. Iš kitos pusės tai padėtų sukurti naudingą bendradarbiavimą jaunimo profesinio orientavimo, darbinio užimtumo ir jaunų specialistų sugražinimo į gimtąjį rajoną srityje.

4. Religinės bendruomenės ir bendrijos. Šios organizacijos aktyviai užsiima socialine veikla ir socialinių paslaugų teikimu. Bendradarbiavimas su jomis padėtų Jaunimo centrui geriau teikti socialines paslaugas ir pagalbą socialinės rizikos, socialinę atskirtį turinčiam jaunimui. Bendradarbiavimas būtų naudingas ir dėl potencialių žmogiškųjų (savanoriai iš parapijų jaunimo aktyvistų tarpo) ir materialinių resursų centro veiklos plėtrai (erdvės jaunimo užsiėmimams, aparatūra).

5. Politinių partijų ir organizacijų skyriai. Bendradarbiavimas su šiomis organizacijomis centrui neduotų kasdienio apčiuopiamo indėlio į Jaunimo centro veiklą, tačiau būtų labai naudingas pripažinimo, Jaunimo centro veiklos plėtos, finansų pritraukimo prasme. Bendradarbiavimas ir jo dėka sukurtas jaunimo situacijos ir atviro darbo su jaunimu metodų žinojimas įtakotų atviro darbo su jaunimu, Jaunimo centro veiklų plėtos temą įtraukti į politinių partijų rinkimų programas savivaldybių rinkimuose, o po rinkimų – centro administravimo, paslaugų ir veiklos plėtos klausimus įtraukti į savivaldybės politinę darbotvarkę, veiklos planus.

6. Žiniasklaida. Bendradarbiavimo sukūrimas leistų jos atstovams geriau suvokti jaunimo situaciją, problemas, poreikius, jų įvairialypiškumą, o Jaunimo centrui leistų efektyviau informuoti jaunimą apie centro ir socialinių partnerių vykdomas veiklas ir galimybes jaunimui, formuoti jaunimo požiūrį ir vertybes.

3.2.2. Darbo formos ir metodai

Tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo formos ir būdai:

- neformali grupė / grupės susitikimai;
- tarpžinybinė / tarpsektorinė darbo grupė, komisija / posėdžiai;
- savivaldybės jaunimo reikalų taryba / posėdžiai;
- bendradarbiavimo tinklas / susitikimai, kiti renginiai, projektai;
- bendrija, asociacija, koalicija / susitikimai, kiti renginiai, projektai.

Kuriant ir plėtojant tarpžinybinį bendradarbiavimą siūloma bent jau pradiniam etape nesistengti stipriai formalizuoti bendradarbiavimo – nesteigti bendrijų, asociacijų ar kitų juridinių asmenų formaliai įtvirtinančių bendradarbiavimą. Rekomenduotina pradėti nuo bendradarbiavimo turinio aptarimo su potencialiais partneriais ir bendro darbo įtvirtinimo iš pradžių žodiniu susitarimu, o vėliau – oficialiai. Jaunimo centro tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo plėtos tikslu turėtų būti bendradarbiavimo tinklo kūrimas, kurio koordinatoriumi galėtų būti Jaunimo centras, o jo nariai turėtų aiškiai apibrėžtus vaidmenis ir atsakomybę.

Kuriant ir plėtojant tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą rekomenduotina taikyti šiuos metodus:

- programų bei priemonių, skirtų jaunimui, planavimas, organizavimas bei rezultatų vertinimas;
- įsitraukimas į tarpžinybinių darbo grupių / komisijų, kurių tikslinė grupė yra jaunimas, veiklą;
- informacijos apie jaunimą rinkimas, kaupimas ir sisteminimas, užtikrinant šios informacijos prieinamumą ir platinimą su jaunimu dirbančioms institucijoms organizacijoms bei specialistams;



- įsitraukimas į programų bei priemonių, skirtų jaunimui planavimą, organizavimą bei rezultatų vertinimą;
- įsitraukimas į jaunimo situacijos ir politikos stebėsenos sistemą visuose lygmenyse;
- bendrų projektų ir renginių organizavimą su kitomis institucijomis;
- įsitraukimas į kitų institucijų vykdomus projektus / veiklą, teikiant jiems paslaugas;
- kitokios nefinansinės pagalbos teikimas potencialiems socialiniams partneriams (aktuali informacija, įranga, mokymai, stažuotojai, savanoriai);
- Jaunimo centro veiklos pristatymų organizavimas;
- naujų galimybių Jaunimo centro ir socialinių partnerių veiklai inicijavimas ir plėtra (nacionalinių ir tarptautinių resursų pritraukimas veiklai);
- spaudos pranešimų, publikacijų, laiškų redaktoriams rengimas;
- susitikimų, dalykinių pietų organizavimas su reikšmingais asmenimis;
- spaudos konferencijų organizavimas;
- Atvirų durų dienų Jaunimo centre organizavimas;
- neformalus bendravimas.

3.3. VEIKLOS, ORIENTUOTOS Į PERSONALĄ

3.3.1. Darbo principai

Kiekviena įstaiga, organizacija ar bendradarbiavimo tinklas, siekdamas efektyvaus veiklos organizavimo, dalį savo resursų ir veiklos kryptių turi skirti ne vien į išorę (visuomenės ar jos grupių poreikių tenkinimui), bet ir į vidinę aplinką. Ši kryptis yra nukreipta į žmogiškųjų išteklių, reikalingų centro veiklai, pritraukimą, kompetencijų, reikalingų efektyviam darbui su jaunimu suteikimą, kvalifikacijos kėlimą, motyvavimą, pripažinimą ir savirealizaciją darbe su jaunimu, apsikeitimą patirtimi su kitais specialistais ir kt. Aptariant darbo su personalu principus ir formas, būtina identifikuoti du šios tikslinės grupės pogrupius:

- Jaunimo centro personalas (specialistai, savanoriai, stažuotojai);
- tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklo narių specialistai ir savanoriai.

Pirmame etape Jaunimo centro veiklos turėtų būti nukreiptos į personalo – specialistų ir savanorių – komandinio darbo stiprinimą, kompetencijos didinimą, motyvacijos palaikymą ir kitas panašias veiklas. Antrame etape veiklos nukreipiamos ne tik į Jaunimo centro personalo, bet ir į socialinių partnerių, bendradarbiavimo tinklo narių kompetencijų ugdymą, apsikeitimą aktualia informacija ir patirtimi, pozityvių inovacijų diegimą darbe su jaunimu.

Šių veiklų organizavimas leistų suburti iš pradžių jaunimo centre, o vėliau – visame bendradarbiavimo tinkle motyvuotą kompetentingo personalo grupę, laiku ir kokybiškai spręsti žmogiškųjų išteklių problemas, pirmiausia – kaitos, kompetencijos trūkumo ir „perdegimo“, be to, diegti pozityvias inovacijas ir plėtoti veiklą. Būtina tam užtikrinti tinkamą dėmesį ir pastangas.

Darbas su personalu turi būti grįstas komandiniu darbu, kurio efektyvumą lemia šie principai:

1. Bendri tikslai (kiekvienas komandos narys gali pasakyti – „mes žinome, kur einame“).
2. Atsakomybė už sėkmę (kiekvienas komandos narys yra nusiteikęs dirbti sėkmingai).
3. Kolegialumas (supratimas, kad personalo veiklos kokybė priklauso nuo bendradarbiavimo, dalijimosi patirtimi su kolegomis).
4. Nuolatinis tobulėjimas („mes galime tai padaryti geriau“ – kelti naujus reikalavimus darbo kokybei).
5. Visą gyvenimą trunkantis mokymasis (nuolatinis žinių tobulinimas siekiant naujų veiklos būdų).
6. Rizika (ryžtas išbandyti naujoves).
7. Palaikymas (ne tik dalykinis, bet ir asmenišką kolegų palaikymas, dėmesys).
8. Abipusė pagarba (kiekvienas gali ir turi ką nors pasiūlyti).
9. Atvirumas ir empatija (viešumas – vengti informacijos, kurią žinotų tik tam tikra personalo dalis).
10. Neformalus bendravimas – šventės ir humoras (galimybė atsipalaiduoti dirbant).

3.3.2. Darbo formos ir metodai

Darbe su personalu išskirtinos kelios atskiros sritys, kuriose, siekiant efektyvumo, taikomi specifiniai metodai:

1. Savanorių pritraukimas į centro veiklą, įgalinimas bei integracija į veiklas.
2. Veiklos centre organizavimas.

3. Personalo motyvavimas ir palaikymas.

Aptariant personalo pritraukimą į Jaunimo centro veiklą, būtina pažymėti, kad specialistų, gebančių veiksmingai bendrauti ir dirbti su jaunimu nėra daug. Tą lemia kelios priežastys: visų pirma, aukštosios mokyklos nerengia specialistų, kurių kompetencija būtų nukreipta į atvirą darbą su jaunimu. Ieškant specialistų, kurių specialybė ir darbo profilis būtų / galėtų būti artimas atviram darbui su jaunimu, būtų galima išskirti socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo, psichologo specialybes. Šių sričių specialistai yra labiausiai susiję su socialiniu konsultavimu, kurio esminis tikslas – įgalinti žmogų savarankiškai spręsti savo problemas ir aktualius klausimus. Tačiau šių specialybių žmonės turi pakankamai nedaug kompetencijos dirbti su jaunimu atviro darbo principais, kadangi savo tiesioginiame darbe atviro darbo metodų jie dažniausiai netaiko. Dalį reikiamų žinių atviram darbui su jaunimu turi ir pedagogai, ypač tie, kurie po pamokų ir laisvalaikio dirba su jaunimu formalaus ugdymo principais ir metodais. Todėl pritraukiant personalą į Jaunimo centro veiklą, rekomenduojama orientuotis į aukščiau išvardintų specialybių asmenis. Kiti galimi specialistai – vaiko teisių apsaugos tarnybų specialistai, policininkai. Specialistai pirmiausia gali būti pritraukiami į Jaunimo centro veiklą iš socialinių partnerių tinklo arba per vidutinės ir ilgos trukmės projektus darbe su jaunimu, kuriuose yra reikalinga kvalifikuota atskirų sričių specialistų pagalba.

Savaniai – kita grupė asmenų, kurie yra svarbus žmogiškųjų resursų šaltinis, galintis padėti įgyvendinti centro uždavinius be darbo užmokesčio. Savaniai daugeliu atveju pasižymi aukšta motyvacija. Į jaunimo centrą jie gali būti pritraukiami keliais būdais: iš socialinių partnerių tinklo, dažniausiai vietos bendruomenių, nevyriausybinų organizacijų, religinių bendruomenių. Kitas savanorių pritraukimo būdas – savanorių priėmimo programos, pavyzdžiui, per ES programą „Veiklus jaunimas“. Trečias būdas – paties jaunimo centro organizuojami savanorių rengimo kursai aktyviems, jaunimo veikloje dalyvaujantiems jauniems žmonėms. Ketvirtas būdas, plačiai taikomas daugelyje šalių, turinčių tvirtas atviro darbo su jaunimu tradicijas – ruošti savanorius darbu su jaunimu iš neformalių jaunimo grupių, subkultūrų, motyvuojant jų lyderius ir suteikiant jiems kompetencijos lyderystės, komandinio darbo srityje, o taip pat atviro darbo su jaunimu metodų. Šie savaniai turėtų daug didesnę tikslinės grupės pasitikėjimą ir gebėtų dirbti su ja efektyviau nei kai kurie specialistai. Atsižvelgiant į ribotus finansinius ir žmogiškuosius išteklius, tikslinga orientuojantis į savanorių programų kūrimą ir įgyvendinimą, rengti tuos savanorius, kurie planuoja bent jau artimiausius metus nuolat gyventi ir leisti laiką Kelmės rajone. Dėl to netikslinga rengti savanorius iš 11 klasės moksleivių ir abiturientų, asmenų ketinančių artimiausiu metu išvykti mokytis į kitus miestus ar emigruoti į kitas šalis.

Kaip atskirą Jaunimo centro personalo dalį galima būtų įvardinti Jaunimo centro stažuotojus. Stažuotojai gali būti nukreipti į Jaunimo centro veiklą per tarptautines ar nacionalines stažuotų programas. Taip pat rekomenduotina Jaunimo centrui sudaryti sutartis su universitetais ir aukštosiomis mokyklomis, ruošiančiomis socialinių mokslų absolventus dėl praktikos atlikimo Jaunimo centre, ypatingą dėmesį skiriant studentams, kilusiems iš Kelmės rajono. Tai leistų tiek patiems studentams įtvirtinti savo žinias ir įgyti praktinių gebėjimų dirbant su jaunimu, iš kitos pusės, tai galėtų būti viena iš priemonių, padedančių palaikyti ryšius su jaunais žmonėmis, siejančiais save su Kelme, šiuo metu besimokančiais ar dirbančiais kituose miestuose.

Atsižvelgiant į Jaunimo centro tikslus ir uždavinius, jo lankytojų specifika, rekomenduojama, kad savanorių ir stažuotojų darbą nuolat prižiūrėtų personalas, kuris darytų efektyvias intervencijas tada ir ten, kur savanorių ir stažuotojų kompetencijų nepakanka susitvarkyti su iškilusia situacija.

Daugiau apie personalo pritraukimą, motyvavimą galima rasti metodinėse įžvalgose ir rekomendacijose.

Dirbant su šia tiksline grupe, siūlomi tokie metodai:

- nusimanantys žmonės iš kiekvienos susijusios srities;
- nuo 4 iki 10 žmonių;
- aiškus, dokumentuotas tikslas;
- atvira, maloni aplinka;
- dalinimasis idėjomis ir metodais;
- gerai suplanuoti ir struktūruoti susirinkimai;
- pašalinami visi barjerai efektyvumui pasiekti;
- vadovybės parama (palanki aplinka);
- svarbių indėlių pripažinimas;



– veiklos kokybės gerinimas yra tikslas.

Veiksniai, turintys įtakos personalo darbui Jaunimo centre:

1. Jaunimo centro įvaizdis bendruomenėje; leidžia personalui suvokti Jaunimo centro veiklos privalumus, galimybes realizuoti save.
2. Teisingas atlygis už darbą (ne vien piniginis), įvairus ir individualus skatinimas.
3. Galimybių mokytis ir tobulėti sudarymas. Tai naujų užduočių, atsakomybių, pareigų skyrimas, atsakomybės didinimas, galimybė vykdyti plataus profilio užduotis, saviugda.
4. Komandinis darbas, kompetentingi bendradarbiai ir vadovas.
5. Autonomija. Svarbu leisti personalui be nurodinių priimti sprendimus – tai kels jų orumą, savigarbą ir vertę nustatant protingos rizikos ribas.
6. Darbo turiningumas ir reikšmingumas. Svarbu personalui nustatyti vidutinio sunkumo užduotis, kad atliekamas darbas būtų kaip iššūkis ir leistų išbandyti galimybių ribas.
7. Kiti veiksniai: aiškūs jaunimo centro tikslai, lanksčios darbo valandos, tarptautinių projektų galimybės.

4. VEIKLOS PLĖTROS GALIMYBIŲ ANALIZĖ

Skyriuje aprašomos Jaunimo centro plėtros galimybės, susijusios su vizijos, tikslų ir uždavinių bei veiklos krypties įgyvendinimu, veiklos kokybės užtikrinimu. Pateikiamos rekomendacijos dėl bendrų Jaunimo centro plėtros uždavinių, aptariamų papildomų veiklų ir paslaugų bei joms užtikrinti reikalingo finansavimo pritraukimo galimybės.

Kelmės jaunimo užimtumo centro plėtra orientuota į veiklų ir paslaugų kūrimą, pasitelkiant tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo partnerius ir atsižvelgiant į jaunimo poreikius. Jaunimo centro veiklos plėtros uždaviniai:

1. Kelti jaunimui teikiamų paslaugų ir veiklos kokybę:
 - diegiant jaunimui priimtinius darbo metodus;
 - keliant Jaunimo centro ir tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo partnerių kvalifikaciją;
 - dalyvaujant arba organizuojant personalo mokymosi projektus (taip pat tarptautinius).
2. Plėtoti Jaunimo centro veiklas ir projektus, nukreiptus į rajoninę Kelmės dalį:
 - bendradarbiaujant su bendruomenių centrais, seniūnijomis, nevyriausybinėmis organizacijomis arba kitomis įstaigomis, gali būti teikiamos stacionarios paslaugos bendruomenių namuose, kultūros centruose;
 - gali būti organizuojamos mobilios jaunimo užimtumo paslaugos Kelmės rajone arba kooperuojantis su kaimyninėmis savivaldybėmis plėtojamos mobilios paslaugos apskrities mastu.
3. Įvesti naujas paslaugas ir veiklas:
 - jaunimo dalyvavimo, bendruomeniškumo ir verslumo ugdymo srityje (kartu su švietimo įstaigomis ir verslo informacijos centrais);
 - tarptautinės veiklos (jaunimo mainų) organizavimas, siekiant ugdyti jaunimo toleranciją ir tarpkultūrinio bendravimo gebėjimus;
 - plėtoti tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo projektus, nukreiptus į jaunimui atvirą sveikatingumo, sporto, žalingų įpročių prevencijos, darbą su socialinės rizikos ir socialinėje atskirtyje esančiu jaunimu, jaunimo praktinių darbo gebėjimų ugdymą;
 - organizuoti vasaros užimtumą moksleiviams, stovyklas;
 - plėtoti neformalaus ugdymo veiklas.
4. Jaunimo centro patalpų, įrangos ir priemonių pritaikymas atviram darbui su jaunimu organizuoti:
 - Jaunimo centro erdvių suskaidymas, įrengiant atskiras laisvalaikio, žaidimų, susitikimų ir darbo grupėse, valgymo ir sporto zonas;
 - būtinų papildomų priemonių ir įrangos, metodinės medžiagos įsigijimas.

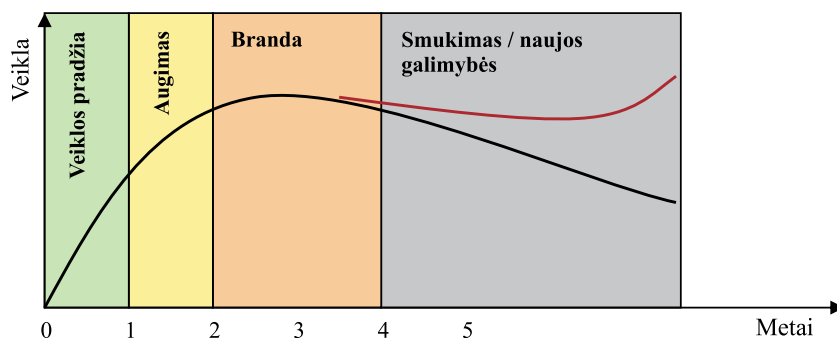
Yra galimos dvi strategijos siekiant plėtoti Jaunimo centro veiklas:

1. Jaunimo centras galėtų įkurti filialus kiekvienoje Kelmės rajono seniūnijoje, įdarbinant su jaunimu dirbantį personalą daugiafunkciniuose bendruomenės namuose arba kultūros įstaigose, dienos centruose, nevyriausybinių organizacijų patalpose. Ši strategija taikytina tuo atveju, jeigu Kelmės mieste vykdoma veikla pasiteisins ir iškils poreikis veiklas vykdyti ir rajoninėje dalyje.
2. Jaunimo centro paslaugų išskaidymas į paslaugas pritaikytas skirtingų poreikių jaunimui. Pavyzdžiui, jaunoms šeimoms, auginančioms vaikus, socialinėje atskirtyje esantiems jauniems žmonėms, sunkiai auklė-

jamam jaunimui paslaugos galėtų būti teikiamos specializuotuose Jaunimo centro padaliniuose, glaudžiai bendradarbiaujant su šiuo metu veikiančiomis Kelmės rajono savivaldybės įstaigomis. Kiekviena šių grupių reikalauja skirtingų priemonių ir paslaugų, personalo kompetencijos, todėl specializuojantis gali būti pasiektas didesnis efektyvumas.

Jaunimo centras jam keliamus plėtros uždavinius pasieks ne iš karto – reikalingas pereinamasis laikotarpis. Veiklos plėtrą galima suskirstyti į etapus, kurie panašūs į bet kurios organizacijos, paslaugos arba prekės gyvavimo etapus (žr. 3 pav.). Etapų trukmė ir veiklos apimtys kiekviename etape gali būti skirstomi sąlyginai, remiantis nevyriausybinių organizacijų vystymosi Lietuvoje patirtimi.

3 pav. Jaunimo centro veiklos ciklo etapai



Šaltinis: sudaryta autorių.

Veiklos pradžia. Šis etapas skirtas daugiausia Jaunimo centro lankytojams pritraukti, nustatyti jų poreikius. Etapas susijęs ir su tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo ryšių užmezgimu, sprendžiant konkrečias jaunimo problemas, bendradarbiavimo formų ir taisyklių nustatymu, galimų projektų aptarimu. Šiame etape sulaukiama didžiausio bendruomenės ir žiniasklaidos susidomėjimo.

Augimo etapas susijęs su Jaunimo centro personalo kompetencijos augimu, konkrečių naujų projektų, paslaugų ir veiklų iniciavimu, naujų metodų taikymu, paslaugoms reikalingų papildomų priemonių, įrangos užtikrinimu, patalpų įrengimu, papildomo finansavimo pritraukimu, bendradarbiavimo tinklo sukūrimu.

Brandos etape nusistovi Jaunimo centro veiklos turinys ir finansavimas, įgyvendinami ankstesniuose etapuose pradėti projektai. Svarbu, kad šiame etape būtų inicijuojamos naujos veiklos, generuojamos naujos idėjos, ieškoma naujų partnerių ir finansavimo galimybių – tai gali padėti išvengti arba sušvelninti *smukimo etapo* paradimus – lankytojų paradimą, Jaunimo centro veiklos aktualumo mažėjimą, socialinių partnerių paradimą pasibaigus projektams. Smukimo etapas dar pavadintas kaip *naujos galimybės*, nes šiame etape sėkmingai pritaikius naujus darbo su jaunimu metodus, iniciavus naujus projektus, pritraukiant naujas tikslines grupes ir pradėjus spręsti naujas aktualias problemas, galimas naujas Jaunimo centro veiklos augimo etapas (jį rodo aukštyn kylanti raudona kreivė 2 pav.).

Jaunimo centro plėtrai užtikrinti svarbiausi yra finansavimo ištekliai, naujų darbo su jaunimu metodų taikymas ir kompetencija, taip pat patalpų plėtra. Toliau aptariamos galimybės sukaupti kiekvieną iš šių resursų.

Kelmės rajono savivaldybė yra pasirašiusi bendradarbiavimo sutartis su Šiaurės šalių ir Centrinės Europos valstybių savivaldybėmis. Taigi viena iš galimybių – tarptautinių projektų ir tinklų iniciavimas siekiant stiprinti Jaunimo centro veiklas.

Finansavimo galimybės Jaunimo centro plėtrai užtikrinti

Papildomo finansavimo veiklai pritraukimas – viena pagrindinių Jaunimo centro veiklos stabilumo ir tvatumo sąlygų. Dauguma užsienyje veikiančių jaunimo centrų nėra finansuojami visa apimtimi tik iš vieno šaltinio, pavyzdžiui, iš savivaldybės biudžeto. Iš kitos pusės, įvairių šaltinių finansavimas padeda išlaikyti jaunimo centrų veiklos dinamiškumą, naujovių diegimą, skatina atsižvelgti į paslaugų vartotojų (jaunimo) poreikius ir siūlyti efektyvius sprendimo būdus.

Žemiau pateikiamas programų, kurios galėtų būti aktualios plėtojant Jaunimo centro veiklą, apibūdinimas. Paminėsime kelis finansavimo šaltinius, kurie atitinka Jaunimo centro prioritetus. Siekiant įsisavinti finansavimo šaltinius, būtinas bendradarbiavimas su savivaldybe arba valstybės institucijomis, veikiančiomis Kelmėje.

Departamentas *Atvirų jaunimo centrų veiklos programų finansavimas*. Konkurse gali dalyvauti asociacijos, labdaros ir paramos fondai, viešosios įstaigos ir religinės bendruomenės ir bendrijos, vykdančios atvirą darbą su jaunimu.

2010 m. iš Atvirų jaunimo centrų veiklos programos finansuojamos veiklos:

- suteikiančios prasmingos veiklos ir saugaus laisvalaikio galimybes jauniems žmonėms, sunkiai randantiems ir / ar nerandantiems savirealizacijos erdvės;
- sudarančios galimybes jaunimo konsultavimui ir informavimui;
- pritraukiančios paauglius, išgyvenančius atskirtį savo socialinėje aplinkoje;
- skatinančios socialinių jaunimo grupių integraciją;
- teikiančios jauniems žmonėms kompetentingą pagalbą probleminėse ir krizinėse situacijose.

Departamentas *Jaunimo veiklos kokybės gerinimo programa* remia (pagal 2009 m. nuostatus):

- jaunimo lyderių, darbuotojų, savanorių, mokymų vadovų, kito su jaunimu dirbančių personalo kompetencijos kėlimą, mokant jį efektyvių darbo su jaunimu metodų;
- neorganizuoto jaunimo jungimąsi į jaunimo organizacijas skatinimą;
- jaunų žmonių socialinės kompetencijos, prisidėsiančios prie jų sėkmingos integracijos į visuomenę ir darbo rinką, skatinimas, praktinis kompetencijų pritaikymas.

- jaunimo organizacijų, jaunų žmonių grupių bendradarbiavimą su kitais viešaisiais juridiniais asmenimis, bendradarbiavimo tinklų kūrimą, sprendžiant vietos bendruomenės ar jaunimui aktualius klausimus.

Departamentas *Jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo projektų rėmimas*. Konkursu siekiama skatinti jaunimo verslumo ugdymo programas ir priemones.

Švietimo ir mokslo ministerijos *Pilietinio ir tautinio ugdymo projektų rėmimo programa*. Konkursu siekiama remti projektus, kurie (pagal 2009 m. tvarkos aprašą):

- skatina ir remia švietimo iniciatyvas, naujus metodus bei formas ugdant pilietiškumą, tautiškumą bei toleranciją;
- stiprina demokratinę mokyklos kultūrą, savivaldą;
- skatinti naujus pilietinės ir tautinės veiklos modelius ir inicijuoja jų sklaidą;
- stiprinti asociacijų, mokyklų, akademinų bendruomenių vaidmenį ugdant pilietiškumą ir tautiškumą, skatinant tautinę raišką ir pilietinį dalyvavimą.

Projektų teikėjai ir vykdytojai gali būti visi juridiniai asmenys, veikiantys švietimo, pilietinio ir tautinio ugdymo srityse.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos *Vaikų socializacijos programų rėmimas*. Konkursu remiami projektai, kurie (pagal 2009 m. aprašą) plėtoja vaikų socializacijos galimybes per mokslo metus ir per mokinių vasaros atostogas. Konkretesni uždaviniai yra:

- skatinti vaikus dalyvauti neformaliojo švietimo veikloje, šios veiklos įvairovę, saviraiškos poreikių tenkinimą;
- sudaryti sąlygas turiningai edukacinei veiklai vaikų vasaros poilsio metu.

Papildomo finansavimo jaunimo veiklai (taip pat ir tarptautinei) ir darbuotojų kvalifikacijai kelti suteikia *ES programa „Veiklus jaunimas“* (pagal programos vadovą, galiojantį nuo 2009 m. sausio 1 d.):

– 1.1 priemonė „Tarptautiniai jaunimo mainai“ suteikia galimybes vienai ar daugiau jaunimo grupių būti priimtoms kitos šalies grupės, siekiant kartu įgyvendinti bendrą veiklos programą. Šie projektai siejasi su aktyviu jaunų žmonių dalyvavimu ir yra skirti tam, kad, turėdami progą mokytis vieni iš kitų ir sustiprinti suvokimą, jog jie yra Europos piliečiai, jie galėtų atrasti ir pažinti įvairias socialines ir kultūrinės realijas.

– 1.2 priemonė „Jaunimo iniciatyvos“ remia projektus, kurių metu jauni žmonės aktyviai ir tiesiogiai dalyvauja veikloje, kurią jie patys sukūrė, suplanavo ir įgyvendino. Šiais projektais siekiama ugdyti jaunimo iniciatyvumą, verslumą ir kūrybiškumą.

– 1.3 priemonė „Jaunimo demokratiškumo projektai“ remia jaunų žmonių dalyvavimą atstovaujamosios demokratijos struktūrose, skatina jų aktyvų dalyvavimą vietos, regiono ar savo šalies bendruomenės gyvenime arba tarptautiniu lygmeniu.

– 2 veiksmas „Europos savanorių tarnyba“. Tikslas yra ugdyti jaunų žmonių solidarumo jausmą ir skatinti jų aktyvų pilietiškumą bei tarpusavio supratimą. Ši priemonė Jaunimo centrui gali būti labai paranki pritraukiant savanorius padėti darbui su Jaunimu centre, taip pat siunčiant Kelmės jaunimą į užsienį dirbti savanoriu ir taip geriau pažinti save, įgyti praktinių ir socialinių gebėjimų, reikalingų darbe ir gyvenime.

– 4.3 priemonė „Jaunimo darbuotojų ir jaunimo organizacijose aktyvių asmenų mokymas ir bendradarbiavimo tinklų kūrimas“, kuria siekiama remti dirbančiųjų su jaunimu ir jaunimo organizacijų veikloje aktyvių asmenų, o ypač jaunimo lyderių, konsultantų, projekto vadovų mokymus. Priemonė taip pat remia dalijimąsi patyrimu, profesinėmis žiniomis bei vertinga patirtimi, taip pat veiklą, kuri galėtų tapti ilgalaike, aukštos kokybės projektu, partnerystės ir bendradarbiavimo tinklų pradžia.

– 5.1 priemonė „Jaunų žmonių ir už jaunimo reikalų politiką atsakingų asmenų susitikimai“. Ši priemonė remia bendradarbiavimą, seminarus ir jaunų žmonių, jaunimo sektoriuje dirbančių asmenų bei už jaunimo reikalų politiką atsakingų asmenų struktūrinį dialogą.

Baltijos jūros regiono programa 2007–2013 m. 4 prioritetas. Patrauklūs ir konkurencingi miestai ir regionai. Paramos sritys, aktualios Jaunimo centro plėtrai:

1. Didelių miestų apylinkių, miestų ir miesto vietovių, kaip ekonominės plėtros variklių, stiprinimas:

– Pasiruošimas investicijoms ir jungtiniams praktiniams sprendimams, siekiant pagerinti aukštos kokybės socialinių ekonominių paslaugų teikimą Baltijos jūros regione (pavyzdžiui, sveikatos, švietimo, įsidarbinimo sektoriuose).

– Miesto ir kaimo vietovių, susiduriančių su bendromis plėtros problemomis (pvz., didėjantis važinėjimas į darbą į iš, kaimo, į miestą), partnerysčių kūrimas.

2. Strateginė pagalba integruotai Baltijos jūros regiono plėtrai ir socialinei ekonominei bei teritorinei sanglaudai:

– Bendro pritaikymo strategijų, susijusių su įsidarbinimo galimybių palaikymu ir didinimu, kaimo vietovėms kūrimas ir įgyvendinimas.

– Baltijos jūros regiono programos trečiasis kvietimas teikti paraiškas numatomas 2010 m. sausio mėn.

Išsamiau – programos puslapyje <http://eu.baltic.net>.

ES struktūrinių fondų lėšos 2007–2013 m. laikotarpiu daugiausia skirstomos valstybės arba regionų planavimo būdu. Siekiant gauti finansavimą iš valstybės arba regioninio planavimo būdu finansuojamų priemonių, būtina įtraukti Jaunimo centro inicijuojamus projektus į valstybės arba regionų projektų sąrašus. Regionų projektų sąrašus tvirtina regioninės plėtros tarybos, kurių veikloje dalyvauja apskrities savivaldybių merai. Valstybės arba regioninio planavimo būdu įgyvendinamos priemonės, kurios gali būti aktualios Jaunimo centrui, yra:

VP3-2.4-SADM-01-R „Nestacionarių socialinių paslaugų infrastruktūros plėtra“.

VP1-1.1.-SADM-05-V „Emigrantų iš Lietuvos sugrįžimo skatinimas“.

VP1-4.1-VRM-04-R „Savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas“.

Konkurso būdu finansuojama priemonė:

VP1-1.3.-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“.

Šia priemone numatoma remti:

- prevencijos priemonių kūrimą ir įgyvendinimą siekiant išvengti diskriminacijos darbo rinkoje;
- socialinių problemų (nusikalstamumo, priklausomybės nuo psichoaktyviųjų medžiagų, smurto šeimoje ir kita) prevencijos priemonių kūrimą ir įgyvendinimą;
- ir kitas veiklas.

Paraiškas gali teikti įvairios organizacijos, tarp jų ir viešosios įstaigos.

Kita papildomo finansavimo pritraukimo galimybė – uždarbis iš mokamų paslaugų, pavyzdžiui, nakvynės, seminarų organizavimo ir kitų paslaugų teikimo. Pavyzdžiui, Vokietijoje jaunimo centrai uždirba iš prie mokyklų veikiančių jaunimo įmonių gaunamų pajamų už įvairias paslaugas, pavyzdžiui, interneto svetainių kūrimą ir maketavimą. Įkainiai už paslaugas, apskaita ir pajamų panaudojimas priklausys nuo Jaunimo centro juridinio statuso. Viešosios įstaigos statusas yra palankesnis negu biudžetinės įstaigos.

Neformaliojo ugdymo veiklų plėtojimas

Šiuo metu yra svarstoma neformaliojo ugdymo pertvarka, kuri galimai įtvirtins neformaliojo krepšelį, kuris leis finansuoti ne įstaigą, bet vaiką ar jaunuolį. Taip pat numatoma, kad personalui, vykdančiam neformalaus ugdymo veiklą, reikės gauti licencijas. Jeigu ši reforma bus įgyvendinta, bus atvertos galimybės nevyriausybiniams organizacijoms vykdyti neformaliojo ugdymo programas ir gauti finansavimą šiai veiklai iš valstybės biudžeto. Tai viena iš galimybių Jaunimo centrams gauti papildomą finansavimą.



Bendruomenė ir verslininkai

Viena galimybių – į Jaunimo centro plėtrą įtraukti vietos bendruomenių atstovus ir verslininkus. Jie galėtų prisidėti ir paremti (ne tik materialiai) Jaunimo centro šventes ir kitus didesnius bendruomenės renginius, padėti pritraukti jaunimą į Jaunimo centrą ir siūlyti aktualių problemų sprendimą. Verslininkai gali būti suinteresuoti bendradarbiauti su Jaunimo centru įvairiose iniciatyvose, pavyzdžiui, įtraukiant jaunimą į darbo praktikos programas, verslininkams dalyvaujant šviečiamojoje veikloje ir prisidedant prie didesnio rajono saugumo.

Žiniasklaida

Kelmėje leidžiami keli rajoniniai laikraščiai – „Bičiulis“, „Kelmės kraštas“. Tai viena galimybių pozityviai pristatyti jaunimo centro veiklą ir renginius, siunčiant parengtus pranešimus. Tačiau šiais laikais žiniasklaida neapsiriboja vien tik reguliariai leidžiamais laikraščiais – vis labiau plinta, ypač tarp jaunų žmonių, naujosios žiniasklaidos priemonės – interneto svetainės, portalai „facebook.com“, „youtube.com“, kuriuos naudoti galima be didelių investicijų ar pastangų ir kurie gali efektyviai padėti pritraukti jaunus žmones į Jaunimo centrą.

5. VEIKLOS KOKYBĖS VERTINIMAS, PRIEŽIŪRA IR KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS

Vertinimas turėtų būti vienas iš svarbių Jaunimo centro veiklos aspektų. Vertinimas yra reikalingas dėl šių priežasčių:

1. Skatina Jaunimo centro personalo mokymąsi iš patirties, kadangi jie patys dalyvauja vertinime.
2. Palaiko iššūkį ir prisideda prie personalo bei tikslinės grupės motyvacijos skatinimo.
3. Skatina priemonių, formų, metodų, vietos ir tikslų pokyčius.
4. Skatina geresnę veiklos planavimą, todėl padeda išvengti neigiamų pasekmių ir kompensuoti galimus trūkumus.
5. Leidžia įvardinti ir pripažinti laimėjimus ir pasinaudoti jų rezultatais.
6. Leidžia identifikuoti rezultatus, juos aprašyti, dalintis su kitais ir naudoti ateityje.
7. Leidžia patikrinti, ar buvo patenkinti finansuojančių institucijų interesai.
8. Sustiprina bendradarbiavimą ir partnerystę, įtraukus partnerius į vertinimo procesą.

Atsižvelgiant į Jaunimo centro veiklos kontekstą (orientuota į viešųjų interesų tenkinimą veikla), rekomenduojama Jaunimo centro veiklos kokybės vertinimo sistemą bent iš dalies susieti su viešojo administravimo sektoriuje naudojama vertinimo sistema. Ši sistema pasižymi kiekybinio vertinimo metodais ir atsiskaitymu už tam tikrą laikotarpį (ketvirtinės, metinės veiklos ataskaitos). Iš kitos pusės, atsižvelgiant į Jaunimo centro veiklos turinį, taikomus atvirojo darbo su jaunimu principus bei siekiant identifikuoti ugdymo ir darbo su jaunimu poveikį lankytojams, ugdomojo proceso lūkesčių, tikslų ir rezultatų atitikimą, siūloma naudoti kokybinius vertinimo metodus ir taikyti ugdomąjį vertinimą.

5.1. VERTINIMO METODAI

Kiekybinis vertinimas

Kiekybinio vertinimo tikslas – skaičiuoti ir išmatuoti veiklos rezultatus. Matuojamas veiklos dalyvių / lankytojų skaičius atskirose veiklose / užsiėmimuose, veiklų / renginių skaičius, dalyvių / lankytojų nuomonių įvairiais Jaunimo centro veiklos klausimais pasiskirstymas. Kiekybinio vertinimo metodai: tyrimai / apklaustos, anketos, dalyvių sąrašai.

Kokybinis vertinimas

Kokybinis vertinimas nagrinėja patirties reikšmę, atsako į klausimus „kaip?“ ir „kodėl?“ Kokybinio vertinimo metodai: dalyvių / lankytojų stebėjimas, laiškas sau, refleksijos grupėse, dienoraščiai, giluminės apklaustos / interviu.

Profesionalus vertinimas apima tiek kiekybinį, tiek ir kokybinį metodus. Tuo tikslu būtina:

1. Nustatyti vertinimo kriterijus, pavyzdžiui, „Jaunimo centro lankytojų pasitenkinimas paslaugomis“.
2. Nustatyti kokybės rodiklius. Rodikliams nustatomos aukščiausia arba žemiausia vertė ar intervalas (pavyzdžiui, pasitenkinimas matuojamas nuo 1 iki 5, kai 1 yra nepatenkinti lankytojai, o 5 – labai patenkinti lankytojai).

3. Nustatyti kiekybinius ir kokybinius vertinimo rodiklius, kurie rodytų, kada yra pasiekama kokybė (pavyzdžiui, kokybė pasiekama tada, kai lankytojai yra labai patenkinti Jaunimo centro teikiamomis paslaugomis, kuris vertinamas 4 balais).

4. Lyginti gautus rezultatus su normomis (pavyzdžiui, vykdoma Jaunimo centro lankytojų apklausa, kurios metu jie įvertina pasitenkinimą paslaugomis nuo 1 iki 5).

Rekomenduojama vertinti tokius bendruosius **veiklos kokybės kriterijus**:

- veiklos kontekstas (įstaigos tikslai, uždaviniai, įstaigos veiklos planai);
- ugdymo(si) procesas,
- turinys,
- metodai ir rezultatai,
- grupinis procesas,
- organizacinė struktūra,
- dalyvių charakteristika,
- veiklos rezultatai.

Ugdomasis vertinimas

Darbe su jaunimu yra sukurta nemažai vertinimo modelių, vertinančių įvairias sritis: vertinimas pagal tikslus (išsikeltų ir pasiektų rezultatų lyginimas), vertinimas pagal įgytas žinias / gebėjimus / įgūdžius, vertinimas pagal veiklos efektyvumą (kaštų / naudos santykis), vertinimas pagal procesą ir t. t.). Atsižvelgiant į Jaunimo centro veiklos specifiką, tikslus ir uždavinius, taip pat į Europos Tarybos rekomendacijas dėl ugdomojo vertinimo metodų, vertinimas turėtų būti visuminis, t. y. apimti bendrą patirtį. Vertinime dalyvaujantys veikėjai ne tik vertina, bet analizuodama vertinimo rezultatus inicijuoja ir diegia pokyčius Jaunimo centro veikloje. Trumpai tariant – mokosi iš patirties. Toks vertinimas vadinamas *ugdомуoju vertinimu*. Vertinime turi dalyvauti veikėjai tokia eilės tvarka:

1. lankytojai ir veiklų dalyviai;
2. personalas, atsakingas už veiklos organizavimą;
3. socialiniai partneriai, kaip veiklos propaguotojai;
4. veiklos rėmėjai;
5. sprendimų priėmėjai, kaip asmenys, atsakingi už veiklos rezultatų svarstymą tolesniuose sprendimų priėmimo procesuose.

Labai svarbu vertinimo procese dalyvaujančiam Jaunimo centro personalui taip pat išsakyti grįžtamąjį ryšį jaunuoliams. Todėl svarbu vertinimo procesui parinkti tiek tinkamą aplinką / erdvę, įvertinti jaunuolio nuotaiką / grupės atmosferą. Svarbu kalbėti tik už save, savo vardu, nesiremti niekieno autoritetu ar nuomone, pradėti nuo teigiamų dalykų, nevertinti / nesmerkti kitų, bet pasakyti kaip asmeniškai tą suvokiate, neminėti praeities dalykų, būti konstruktyviam ir mokėti pagirti dalyvius, padariusius pažangą.

Šie veikėjai vertinimo procese turi skirtingus išpareigojimus ir užduotis. Jie turėtų dalyvauti skirtinguose vertinimo lygmenyse ir etapuose.

Visus vertinimo metodus dar galima suskirstyti į tris grupes:

1. *Asmeniniai metodai*. Tai metodai, kai vertinimo procese dalyvaujantys Jaunimo centro lankytojai pateikia savo nuomonę ir daro savo išvadas apie veiklos pažangą, mokymosi procesą, rezultatus, savo asmeninį požiūrį, įsitraukimą. Tai gali būti tyrimų anketos, laiškas sau, dienoraštis.

2. *Tarpasmeniniai metodai*. Tai metodai, kai vertinimo proceso dalyvių poros ar grupės dalinasi savo nuomonėmis, išvadamis bei jas aptaria. Šių metodų prasmė ir tikslas – dalytis ir priimti skirtingas nuomones bei mokytis, nes dalyviai turi galimybę vertinti daugiau nei vienu požiūriu. Metodas – diskusija grupėse.

3. *Grupiniai interaktyvūs metodai*. Šie metodai taikomi siekiant patikrinti grupės išpūdžius ar nuomones po kokio nors įvykio ar siekiant įvertinti užsiėmimą. Jų metu taikomi ir metodai, užimantys mažiau laiko ir ne vien žodiniu ar rašytiniu būdu. Taikant šiuos metodus galima vertinti grupinę veiklą, grupės atmosferą, dalyvių bendradarbiavimą. Tai – žaidimai (lapeliai su lūkesčiais / baimėmis, „Taikiny“, refleksija dienos pabaigoje (ypač užsiėmimuose kurie trunka ne vieną dieną, pvz., žygiai).

Verta atsiminti, kad duomenų interpretacija visada yra subjektyvus dalykas, todėl norėdami apriboti subjektyvumo laipsnį, galite įvairinti šaltinius, į vertinimo interpretaciją įtraukti kitus žmones, patikrinti alternatyvias interpretacijas. Bandant pritaikyti vertinimo rezultatus, visada svarbu įvertinti žmonių polinkį priešintis pokyčiams ir tai, kad jų įdiegimas pareikalautų laiko.



5.2. VERTINIMO PERIODIŠKUMAS IR ETAPAI

Vienas svarbių aspektų užtikrinant kokybę yra ne tiek pati veiklos ir galutinio rezultato kokybė, kiek procesų, kurių eigoje kuriamas rezultatas, kokybės užtikrinimas. Rezultato kokybė tiesiogiai priklauso nuo procesų kokybės. Todėl ir vertinimas turėtų būti nuolatinio pobūdžio.

Rekomenduotina laikytis tokio dažnumo vertinant veiklas:

1. *Operatyvinis (einamasis)* (1 diena – 1 savaitė). Vertinimo metu naudojami kiekybiniai ir kokybiniai vertinimo metodai. Vertinimą atlieka Jaunimo centro personalas. Analizuojami dalyvių sąrašai, lankomumas, iš kitos pusės – reflektuojami užsiėmimų, renginių rezultatai ir gautas grįžtamasis ryšys. Vertinimo dažnumas priklauso nuo vykdomų veiklų apimties ir skaičiaus. Vertinimo rezultatus naudoja Jaunimo centro personalas veiklos plano įgyvendinimo priežiūrai vykdyti.

2. *Vidutinės trukmės* (3 mėn.). Terminas nustatytas atsižvelgiant į viešojo administravimo praktiką. Vertinimo metu naudojami tiek kiekybiniai, tiek ir kokybiniai metodai. Vertinimą atlieka Jaunimo centro personalas. Rezultatus naudoja personalas veiklos plano įgyvendinimo priežiūrai, jie išsiunčiami steigėjams ir socialiniams partneriams.

3. *Metinis veiklos vertinimas* (1 metų). Vertinimo metu lyginami metiniai veiklos plane numatyti ir gauti rezultatai. Taip pat vertinami personalo mokymo(si) rezultatai, tarpžinybinis / tarpsektorinis bendradarbiavimas, personalo veiklos rezultatai, nustatomas jų mokymosi poreikis, atliekami kiti Jaunimo centro administracinės veiklos (pvz., viešųjų ryšių organizavimo, lėšų pritraukimo ir kt.) vertinimai. Vertinimą atlieka Jaunimo centro personalas, pasikvietę socialinius partnerius, rėmėjus, į vertinimą įtraukdami ir dalyvius. Rezultatus naudoja Jaunimo centro personalas veiklos kokybės gerinimui, pokyčių valdymui, jie išsiunčiami steigėjams, socialiniams partneriams, sprendimų priėmėjams, skelbiami visuomenei (pvz., interneto svetainėje).

4. *Ilgalaikis (strateginis) vertinimas* (2–3 m.). Atliekama ilgalaikių tikslų bei uždavinių pasiekimo analizė, Jaunimo centro brandumo vertinimas, išteklių bei aplinkos analizė, gauti duomenys naudojami naujam Jaunimo centro ilgalaikiam veiklos planui (strategijai) rengti. Vertinimą atlieka jungtinė komanda, į kurią įtraukiama Jaunimo centro personalo, tikslinės grupės atstovai ir nepriklausomi tyrėjai, Departamento atstovai. Į vertintojų komandą įtraukiami steigėjų, socialinių partnerių atstovai. Vertinimas gali būti ir išorinis (nepriklausomas). Rezultatai viešinami ir skelbiami rėmėjams, sprendimų priėmėjams, socialiniams partneriams ir visuomenei.

2 lentelė. Jaunimo centro brandumo vertinimo forma

Sritis	Brandumo pūjviai	Brandumo lygiai				
		Stichiskumas	Ypatingos pastangos	Apibrėžimai	Nustatymai	Optimizavimas
Strategija	Tikslai					
	Planai					
	Stebėseną					
Gyvybingumas	Vertybės					
	Lyderystė					
	Komunikacija					
Darbuotojai	Pritraukimas					
	Kompetencija					
	Skatinimas					
Sistemos	Finansai					
	Procesai					
	Tikslinė grupė					

Šaltinis: ELM projektai http://www.elm.lt/lt/vadybos_konsultacijos/brandumo_vertinimas.php

Vertinimo etapai:

1. Pasiruošimas vertinimui (kam reikalingas vertinimas, kas jį atliks?).
2. Vertinimo plano kūrimas (ką reikėtų vertinti, rodiklių pasirinkimas, vertinimo laikas?).
3. Informacijos rinkimas ir tvarkymas (kaip atlikti vertinimą, vertinimo metodai (kiekybiniai ir kokybiniai), kokia seka vyks vertinimas ir metodų vartojimas, kokio pobūdžio informacija naudojama, iš kokių šaltinių renkama informacija, kaip ją rinksite ir tvarkysite?).
4. Surinktų duomenų interpretavimas (nustatyti kriterijus, nustatyti kas įvyko identifikuoti ir atskirti atsitikinumus nuo dėsnigumų, įvertinti subjektyvumo faktorių).
5. Išvadų darymas (išdėstyti pasiektus rezultatus atskiriant faktus nuo nuomonės, identifikuoti bendrus požymius ar pasikartojimus).
6. Ataskaitos apie rezultatus pateikimas (kokioms tikslinėms grupėms, kas joje akcentuojama).
7. Rezultatų pritaikymas (ką reikia patobulinti Jaunimo centro veikloje, ką reikėtų išlaikyti).

4 svarbūs pastebėjimai apie vertinimą:

1. Vertinimas neturėtų būti pasiteisinimas dėl trūkumų.
2. Vertinimas neturėtų būti pasipelnymo strategija.
3. Vertinimas neturėtų tapti politinio manevro įgyvendinimo priemone.
4. Vertinimas neturėtų būti viešųjų ryšių priemone.
3. Veiklos kokybės principai.

Siekiant užtikrinti kokybišką Jaunimo centro paslaugų teikimą, vadovujamasi orientavimosi į poreikius, gero valdymo, lygių galimybių ir nediskriminavimo bei darnios plėtos principais.

Orientavimasis į poreikius – tai vienas svarbiausių viešąsias paslaugas teikiančių šiuolaikinių organizacijų veiklos kokybės principų. Principas apima Jaunimo centro tikslinių grupių ir visos bendruomenės poreikių identifikavimą ir tenkinimą:

– Kiek aktualios Jaunimo centro paslaugos, atsižvelgiant į konkrečius jaunimo poreikius ir spręstinas problemas?

- Ar nedubliuojama su kitų organizacijų vykdoma veikla?
- Kaip yra parenkamos priemonės / metodai poreikiams tenkinti ir problemoms spręsti?
- Ar pakankama kompetencija problemoms spręsti?
- Kiek ir kaip palaikomas grįžtamasis ryšis su Jaunimo centro lankytojais / veiklų dalyviais?
- Ar atitinka jaunimo poreikius Jaunimo centro priemonės, įranga ir patalpos?

Gero valdymo principas

Jaunimo centre gero valdymo principas turėtų būti įgyvendinamas per šiuos aspektus:

- *Atsakomybės*, kai Jaunimo centro vadovai jaučia atsakomybę už veiklos rezultatus, veiklos kokybę ir personalą. Personalas taip pat prisiima išsipareigojimus už veiklos rezultatus.
- *Lyderystės*, kai vadovai bei lyderiai siekia sukurti gerą klimatą komandoje, skatinti personalą, įkvėpti savo darbu ir pavyzdžiu, įtraukti visus personalo narius į Jaunimo centro tikslų siekimą.
- *Skaidrumo*, t. y. kad organizacijos veikla yra skaidri, ypač finansine prasme ir atskaitinga rėmėjams, visuomenei.
- *Bendradarbiavimo ir visapusiško pasikeitimo informacija, sudarant sąlygas kokybiškam grįžtamajam ryšiui*. Keičiamasi ta informacija, kuri yra reikšminga Jaunimo centro paslaugų teikimui bei jaunimo problemų sprendimui. Informacija keičiamasi tarp personalo narių, socialinių partnerių, rėmėjų, savivaldybės, Kelmės rajono bendruomenės, Departamento. Pasikeitimas turėtų vykti efektyviausiu būdu (elektroninėmis ryšio priemonėmis, organizuojant susitikimus, siunčiant dokumentus paštu ir kt.).
- *Ekonomiškumo ir efektyvumo*, t. y. Jaunimo centro paslaugų teikimu grindžiant racionaliu ir efektyviu išteklių paskirstymu ir panaudojimu, efektyvių naujovių taikymu.
- *Procesų ir veiklos tobulinimo*, t. y. vykdomi realūs pokyčiai, susiję su geresniu veiklų valdymu.
- *Personalo įtraukimo* į Jaunimo centro valdymą ir veiklos gerinimą, įsiklausant į jų nuomonę, tobulinant reikiamus įgūdžius, formuojant komandą ir pasiskirstymą vaidmenimis.

Lygių galimybių ir nediskriminavimo principas

Siekiami sudaryti vienodas sąlygas visiems jauniems žmonėms, nepriklausomai nuo lyties, įsitikinimų, socialinės ir materialinės padėties, gyvenamosios vietos ir kitų požymių lankytis Jaunimo centre ir dalyvauti veiklose, išsakyti siūlymus ir nuomonę, gauti informaciją. Teikiant paslaugas jaunimui, bus atsižvelgiama į jų poveikį atskiroms socialinėms grupėms (merginoms ir vaikinams, socialinės rizikos grupės jaunimui kt.).

Darnios plėtos principas

Siekdamas prisidėti prie darnios plėtos principų įgyvendinimo, Jaunimo centras turėtų atsižvelgti į tolygaus socialinio, ekonominio ir aplinkosauginio Kelmės rajono vystymosi aspektus. Todėl turėtų saikingai ir atsakingai naudoti turimus išteklius, pavyzdžiui, vengti nereikalingo biuro prekių, energijos, vandens, priemonių naudojimo.

Veiklos kokybės vertinimo pavyzdžiai

1 pavyzdys

Analizuojant Jaunimo centro veiklos kokybę, galima analizuoti vieną iš šių kokybės kriterijų – *veiklos dalyvių / lankytojų tarpusavio bendravimą*.

Kokybės norma: Jaunimo centre bendravimas vyksta tarp visų jo lankytojų, per visą Jaunimo centro veiklą, įgyvendinant įvairius renginius / veiklas ir bet kuriuo Jaunimo centro darbo metu.

Kokybės kriterijai:

1. Dalyvių tarpusavio bendravimas laisvalaikiu.
2. Dalyvių bendravimas užsiėmimų, renginių metu.
3. Iniciatyvos, siekiant įveikti bendravimo barjerus.
4. Supratimo / nesupratimo lygis iškilus nesutarimui ar konfliktui.
5. Neverbalinės komunikacijos taikymas.
6. Kita.

2 pavyzdys: Personalo mokymų vertinimas

1. *Jaunimo centro planai*. Vertinamas Jaunimo centro strateginis veiklos planas, metinis veiklos planas, išskirti tikslai, planuoti ir pasiekti rezultatai, personalo mokymo planai.

2. *Jaunimo centro išipareigojimas.* Jaunimo centro steigėjų / vadovų išipareigojimas mokyti ir ugdyti personalą ir personalo tikėjimas išipareigojimų vykdymu.

3. *Jaunimo centro tikslų žinojimas tarp personalo.* Jaunimo centro tikslai turėtų būti ne tik žinomi tarp personalo, bet personalas gali paaiškinti savo konkretų indėlį juos įgyvendinant, ir kaip jis kartu su kolegomis kaip personalas prisideda prie tikslų siekimo.

4. *Darbo atlikimas ir personalo ugdymas.* Vertinami personalo paaiškinimai, kaip mokymai padeda jiems siekti individualių ir organizacijos tikslų, kaip jie supranta kodėl jie dalyvauja mokymuose ir ar žino kokių rezultatų tikimasi po mokymų.

5. *Lygios galimybės.* Vadovai turėtų pateikti pavyzdžių apie lygias galimybes visiems mokintis ir parodyti kaip tai atsispindi Jaunimo centro veiklos planuose, kokiais veiksmais užtikrinamos lygios galimybės. Personalas turėtų tai patvirtinti.

6. *Vadovavimo efektyvumas.* Vertinama, ar Jaunimo centro steigėjai suteikia vadovams reikiamų žinių bei įgūdžių ugdyti personalą; ar vadovai supranta personalo ugdymo svarbą. Tikrinama, ar personalas supranta ir gali pateikti pavyzdžių kaip vadovai padeda jiems tobulėti.

7. *Organizacijos tobulėjimas.* Vertinama kaip Jaunimo centre yra organizuojami mokymai, ar tai vyksta efektyviai, kokia yra mokymų įvairovė ir kaip personalas vertina jų kokybę.

6. METODINĖS REKOMENDACIJOS

6.1. REKOMENDACIJOS DĖL JAUNIMO CENTRO STEIGIMO

Atsižvelgiant į Kelmės rajono savivaldybės situaciją, šios koncepcijos situacijos analizę, Kelmės Jaunimo centro tikslus, siekiant įsteigti efektyviai veikiančią Jaunimo centrą, siūloma pirmiausia didelį dėmesį skirti ryšių plėtrai ir tarpžinybinio bei tarpsektorinio bendradarbiavimo kūrimui.

Kelmės rajono bei kitos savivaldybės, norinčios steigti jaunimo centrą, pirmiausia turėtų suburti bendruomenę (nevyriausybinį organizacijų, seniūnijų atstovus, verslininkus, savivaldybės atstovus bei politikus) ir nustatyti aktualiausias jaunimo poreikius, problemas, įvertinti jaunimo užimtumo situaciją. Labai svarbu taip pat įtraukti ir jaunimo ir su jaunu dirbančias organizacijas. Inicijatyva, kylanti „iš apačios“ yra labai svarbi kuriamo jaunimo centro tęstinumui.

Prieš kuriant jaunimo centrą, taip pat svarbu prie vieno stalo susodinti jaunimui paslaugas teikiančias žinybas ir institucijas. Tai yra svarbu siekiant aptarti, kokios paslaugos jau yra teikiamos ir kokių trūksta jauniems žmonėms. Jaunimo centras neturėtų vykdyti tokių pačių veiklų ir teikti jau teikiamų paslaugų, tačiau siekti, kad būtų teikiamos kokybiškos ir jaunimui prieinamos, priimtinais metodais pagrįstos paslaugos ir sprendžiamos jaunimui aktualios problemos.

Pagrindžiant jaunimo poreikius ir problemas, vien kiekybinio tyrimo – anketinių apklausų rezultatų, statistikos – nepakanka, nes ji paprastai neparodo esminių poreikių ir galimų sprendimo būdų. Pavyzdžiui, jaunimo socialiniai įgūdžiai, tėvų ir vaikų santykių problemos, vietos, kur renkasi jaunimo grupuotės ir kt. Šiuos klausimus atsakyti gali padėti diskusija, įtraukianti patyrusius pedagogus, policijos darbuotojus, kultūros, sporto, sveikatos specialistus, bendruomenių centrų atstovus.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad jaunimo centrai negali būti išlaikomi vien iš savivaldybės biudžeto – svarbu prieš steigiant centrą numatyti kitus finansavimo šaltinius, bendruomenės rezervas. Finansavimo galimybės gali ženkliai pakoreguoti jaunimo centro veiklos kryptis, pvz., jeigu bus pritraukiamos ES struktūrinių fondų socialinei atskirčiai mažinti skiriamos lėšos arba naudojamos programos „Veiklus jaunimas“ galimybės.

6.2. REKOMENDACIJOS DARBUI SU JAUNIMU

Siekiant veiksmingo darbo su socialinę atskirtį patiriančiu jaunimu, organizuokite veiklą tam tikrais principais.

Pirmas žingsnis:

Apsilankykite tose vietose, kuriose galite sutikti Jūsų tikslinei grupei priklausančio jaunimo. Susipažinkite su šių žmonių aplinka ir neformaliai pasikalbėkite su jaunimu apie jo poreikius ir norus, nepamirškite surinkti informacijos apie „nematomą“ jaunimą (t. y. tuos jaunos žmones, kurių nesutiksime gatvėje). Atidžiai išklauskite, bet nežadėkite to, ko negalėsite išpildyti. Stenkitės nebūti globėjiški.

Antras žingsnis:

Bendraujant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu svarbu užmegzti tarpusavio santykius, pagrįstus pasitikėjimu. Neteiskite ir nepamokslaukite, išklauskite jaunų žmonių pasakojimų apie jų praeitį. Rodykite

susidomėjimą tuo, kuo jie užsiima, užsiėmė ar planuoja užsiimti. Tokiu atveju Jūs užsitikrinsite, kad šis jaunimas ateityje dalyvaus Jūsų organizuojamoje veikloje.

Trečias žingsnis:

Išanalizuokite informaciją, kurią surinkote bendraudami su savo tikslinės grupės jaunimu. Identifikuokite, su kokiais sunkumais šie žmonės susiduria kiekvieną dieną, kokie sunkumai jiems kyla dalyvaujant jaunimo veikloje, kokie yra jų pomėgiai, ko jie nemėgsta ir t. t. Šią informaciją vėliau galėsite sėkmingai panaudoti ruošdami projektus ir veiklą jaunimui.

Ketvirtas žingsnis:

Panaudokite visą savo surinktą informaciją, nuo pat pradžių stenkitės aprėpti jaunimą ruošdami ir įgyvendindami Jaunimo centro veiklą. Veikla turi būti lanksti ir joje turi būti nemažai erdvės improvizacijai, tačiau ypač dirbant su pažeidžiamais jaunais žmonėmis nereikia pamiršti veiklos plano. Kai vykdomė planingą veiklą, nepamirštame savo tikslų ir uždavinių. Skaidriai pateikite ir siekite užsibrėžtų tikslų.

Šis modelis vadinamas „Trys sėkmingo dalyvavimo C“ ⁶ (*angliškai: Challenge – iššūkis, Connection – ryšys; Capacity – kompetencija*). Veikla turi kelti susidomėjimą, tuo pačiu reikalauti pastangų, jaunimą reikia patenkinti savo kartelę pakelti šiek tiek aukščiau ir peršokti per ją. Tačiau ši kartelė neturi būti neįveikiama, antraip jaunimas nusivils tokia nemotyvuojančia veikla, susierzins ir kitą kartą ilgiau dvejosis prieš pradėdami dalyvauti Jaunimo centro veikloje. Kita vertus, užduotys turi būti reikalaujančios pakankamai pastangų, kad jaunimas nenuobodžiautų arba savo laimėjimų neimtų suvokti kaip savaimę suprantamą. Todėl Jaunimo centro personalas turi gerai išanalizuoti savo tikslinės grupės jaunimo galimybes bei įgūdžius ir atitinkamai pritaikyti savo veiklas prie jų. Jaunimui veikla turi tapti mažų laimėjimų ir sėkmių seka. Taip pat svarbu nepamiršti, kad jaunimas turi jaustis glaudžiai susijęs su vykdoma veikla. Ši veikla turi būti taip adaptuota, kad visiškai atitektų jauno žmogaus gyvenimo būdą. Kai savo veikloje sėkmingai derinsite ir išlaikysite balansą tarp „Trijų C“, galėsite vertai didžiuotis sėkminga veiklos pradžia.

Kitas sėkmingos jaunimo veiklos su mažiau galimybių turinčiu jaunimu principas – tai šio jaunimo dalyvavimas veiklos organizavime nuo pat jo pradžios. Jaunimas, su kuriuo Jaunimo centro personalui tenka dirbti, tikriausiai gali daug papasakoti apie savo pomėgius, apie tai, ko nemėgsta, kodėl šių jaunų žmonių draugams ar šeimos nariams nepatinka jų dalyvavimas tokioje veikloje arba priešingai – kada, jų manymu, dalyvavimas yra sveikintinas. Būtina, kad Jaunimo centro veikloje visuomet būtų jaunimas, kad jis pajustų, kad ši veikla yra skirta jam. Planuodami, įgyvendindami ir vertindami veiklą, visada bendraukite su jaunais žmonėmis kaip su lygiaverčiais partneriais, teiraukitės jų nuomonės, tarkitės.

Verta prisiminti, kad kartais sėkmingų veiklų pakartoti nepavyksta. Veiklos, kurias sėkmingai Jaunimo centras vykdė jau metus, kitais metais gali būti visiškai nesėkmingos. Todėl nuolat reikia reaguoti į besikeičiančią situaciją, išsiaiškinti kliūtis, gilintis į tikslinės grupės poreikius, peržiūrėti tikslus ir uždavinius, analizuoti Jaunimo centro personalo ir jaunimo tarpusavio santykius. Dirbant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu daugiausia malonumo teikia tai, kad šis jaunimas nėra prognozuojamas.

Jaunimo motyvavimas kartais gali būti sudėtinga ar net labai sunkiai įveikiama užduotis. Tam reikia kruopščiai ruoštis, turėti teigiamą požiūrį. Tik tokiu būdu jaunimą galima įtraukti į veiklos organizavimą. Pagrindiniai „varikliai“ tokiose situacijose yra Jaunimo centro personalo energija ir entuziazmas. Net ir blogiausioje situacijoje jie turi likti ramūs, sugebėkite pasakyti: „Na, bent jau mes su tavimi esame čia.“ Kai personalas pats yra motyvuotas, jis skatina ir kitus.

Jaunimo motyvavimas yra lyginamas su mūšiu už jaunimo „E jėgas“ (*angl.: Energy – energija, Excitement – susidomėjimas, Enthusiasm – entuziazmas, Efforts – pastangos*). Jaunimas sutelks savo „E jėgas“ tik tuo atveju, jei Jaunimo centras patenkins jų poreikius. Jauni žmonės gali nuveikti daug įvairių dalykų, kad patenkintų savo poreikius.

– *Socialinė nauda:* jaunimas ieško linksmybių, jiems būtinas socialinis statusas, pripažinimas, buvimas grupės nariu.

– *Pragmatinė nauda:* jaunimas nori pajusti savo veiklos prasmę (nepaisant to, ar tai yra projekto metu suteikiama galimybė nemokamai lankytis sporto salėje, ar tai – nauji įgūdžiai, kuriuos jie galės įrašyti į savo gyvenimo aprašymą, ar tai – kelionė į užsienį).

– *Psichologinė nauda:* jauni žmonės nuolat ieško savęs. Jie nori surasti savąjį gyvenimo būdą. Tam, kad atsiskleistų tikrosios jų savybės, jiems būtinas pasitikėjimas savimi.

⁶ Flamanų jaunimo tarybos (angl. Flemish Youth Council) leidimas – JeP. Informacija internete www.vlaamsejeugdraad.be.

– *Materialinė nauda*: jaunimui dažnai patinka tokios mielos smulkmenos kaip marškinėliai, nemokami vaisvandeniai ar nedidelės dovanėlės. Tai neturi atrodyti kaip kyšis, tačiau tai gali paskatinti juos pradėti dalyvauti Jaunimo centro veikloje. Tikėtina, kad vėliau jie atras sau ir kitokios naudos. Jaunimui psichologinė analizė reiškia nedaug, todėl pagrindinė Jaunimo centro personalo užduotis – „išversti“ tai į tikslinės grupės kalbą. Jaunimo centro personalas, užuot „skatinęs tarptautinį bendradarbiavimą“, gali „siūlyti kelionę į užsienį“, pvz., dalyvauti breiko varžybose. Užuot kalbėję apie „organizacinių įgūdžių lavinimą“, gali pasiūlyti, pvz., „pastatyti naują rampą važinėti riedlente“.

Įtraukdami jaunuolius į aktyvią veiklą, Jaunimo centro personalas taip pat gali praplėsti jų pomėgių skaičių ir pritaikyti jų turimus įgūdžius. Leisdami nuspręsti, kokios veiklos jie pageidauja ir kaip to pasiekti, Jaunimo centro personalas skatina jaunimo atsakomybės jausmą, tad gaunama dar daugiau naudos. Personalas uždavinys yra nusakyti gaires, motyvuoti, remti, patarti ir, esant reikalui, likti nuošalėje, kai jaunimas gali savarankiškai susidoroti su užduotimi. Sėkmė dažnai priklauso nuo atsakomybės ir savarankiškumo jausmo.

Vykdydami veiklą, siekime, kad jaunimas aktyviai dalyvautų ir iš to pasisemtų vertingos teigiamos patirties. Kad taip įvyktų, reikia įvykdyti tam tikras sąlygas:

– *Į jaunimą reikia žiūrėti rimtai*. Jauni žmonės turi būti motyvuojami dalyvauti veikloje. Reikia išklaušyti jų nuomonę. Taip pat išsakykite jiems savo nuomonę ir idėjas, siekite užkirsti kelią nepateisinamiems lūkesčiams.

– *Jaunimo centro personalas ir mažiau galimybių turintis jaunimas turi dalytis atsakomybe*. Dalį pareigų reikia patikėti jaunimui. Tik tada jaunimas pasijus, kad Jūsų veiklos yra skirtos jam. Tačiau negalima palikti jaunimo, kad jie vieni įgyvendintų veiklas. Personalas visu veiklos vykdymo metu turi būti atsakingas už jaunimą, su kuriuo jie dirba, veiklos procesą ir veiklos vykdymo metu sukuriamą produktą. Prieš pradėdant veiklą vykdymą visą Jaunimo centre dirbantį personalą reikia tinkamai mokyti.

– *Veikla turi būti įvairiapusė*. Jaunimo centro personalas turi stengtis įtraukti visus jaunuolius. Veikla turi būti tinkama visiems jauniems žmonėms, nepaisant tautybės, pomėgių ar įgūdžių. Reikia skatinti jaunimą ir remti jų siekį užsiimti tokia veikla, kuri geriausiai atitinka jų interesus ir galimybes.

– *Reikia skirti pakankamai laiko ir pinigų*. Mažiau galimybių turintis jaunimas iš karto neįsitrauks į Jaunimo centro veiklą. Tam reikia investuoti laiko ir pastangų. Todėl veiklą, personalą ir finansus reikia nuosekliai įvertinti.

– *Reikia įvertinti patirtį ir maksimaliai išnaudoti savo laimėjimus*. Kiekviena veikla ir veikloje dalyvaujantys asmenys (dalyviai, su jaunimu dirbantis personalas, kiti su projektu susiję žmonės – tėvai, mokytojai, sporto mokytojai ir t. t.) turi būti tinkamai įvertinami. Atsižvelkite į jų pasiūlymus ir juos panaudokite kituose ateities projektuose.

– *Vykdykite integruotus projektus*. Viena konkreti veikla tikrai iš pagrindų nepakeis pasaulio. Net jeigu toje Jaunimo centro veikloje dalyvaujantis jaunimas pasisėmė daug vertingos patirties, svarbu ir toliau eiti į priekį, nesustoti. Vienas veiksmas – tai tik vienas žingsnis ilgame kelyje. Jaunimo centro personalas yra atsakingas už tai, kad šis kelias tęstųsi, ir jaunimas juo eitų į ten, kur horizontas labiausiai atitinka jo poreikius

– *Darbas su jaunimu neturi būti atskirtas nuo visuomenės*. Jaunimo veikla retai apsiriboja tik jaunimui skirtomis veiklomis. Kiekviena tokia veikla turi glaudžiai sietis su bendruomene. Vykdydami projektus su vietine bendruomene, jaunimas ir visuomenė dažniausiai sparčiau suartėja, greičiau dingsta tarp šių grupių vyravęs nepasitikėjimas ir įtarumas.

Įdomios veiklos pavyzdžiai

– *Muzikinė veikla*. Suraskite jaunimui salę arba kartu ieškokite ir išsirinkite tinkamiausią, jei tokios patalpos neturite Jaunimo centre. Skatinkite jaunuolius ieškoti vietinių talentų, rengti mokyklinius vakarėlius, vietines amatų muges. Padėkite jaunimui sukurti muzikinę grupę, bendradarbiaukite su kitais projektais, rinkite lėšas muzikiniams instrumentams arba kelionėms.

– *Sportas*. Bendradarbiaukite su sporto centrais, išsiderėkite iš trenerių ar savivaldybės nuolaidų jaunimui. Paprastai jaunimas labai mėgsta kovas ir išlikimo sportines rungtis. Pasistenkite surasti savanorių, kurie galėtų treniruoti jaunimą. Dėl lauko sporto šakų – futbolo, važinėjimo riedučiais ar riedlente, dviračių sporto, krepšinio – tarkitės su savivaldybe dėl vietos ir įrangos. Jaunimo centro personalas gali pasiūlyti jauniems žmonėms suorganizuoti varžybas su panašiomis jaunimo grupėmis iš kaimyninių rajonų.



– *Govės menas*. Dauguma jaunimo žavisi breiku ir kitais govės šokiais. Jaunimo centro personalas gali surasti vietą repeticijoms, susisiekti su šokių mokyklomis ir suorganizuoti bendrus projektus, pavyzdžiui, su klasikinių šokių grupe. Kitos govės meno formos, kurios yra įdomios ir reikalaujančios pastangų, yra žongliravimas, grafitų piešimas. Taip pat galima sujungti kelis projektus ir bendradarbiauti, tarkim, su govės muzikantais (muzikinės veiklos projektas), riedutininkais, riedlentinininkais (sporto projektas) ar govės teatro trupe, „gyvomis skulptūromis“ (teatrinė veikla).

– *Teatrinė veikla*. Teatras suteikia galimybę pabūti kitu žmogumi ir nors trumpam pabėgti iš savo pasaulio. Pabuvus kito žmogaus kailyje dažnai galima sugalvoti kūrybiškų savo problemų sprendimo būdų. Dirbant su jaunimu tinkamiausios yra tos teatro formos, kurios nereikalauja daug teksto mokymosi, tai – improvizacinis teatras ar teatrinis sportas. Personalo, dirbančio su jaunimu pareiga rūpintis, kad jaunimas pasiektų savo tikslą – surengtų spektaklį.

– *Multimedija*. Kompiuterinė grafika, vaizdomenas, radijas, fotografija yra taip pat jaunimo labai mėgstamos meno kryptys. Jos gali būti plačiai panaudotos ir kartu turi savo didžiulę vaizduojamąją vertę. Projekto dalyviai gali sukurti filmą, interneto svetainę, imti interviu, fotografuoti ar kitaip atvaizduoti savo ir artimų žmonių gyvenimus. Jie galėtų bendradarbiauti arba juos galėtų remti vietinė radijo stotis, televizijos kanalas ar laikraštis. Kita galimybė – rengti kompiuterių kursus, kuriuose dėstytų bendraamžiai. Šį projektą galima įgyvendinti ir internetu.

Pirmoji aplinka – tai tie žmonės, kurie tiesiogiai artimiausiai bendrauja su jaunimu, tai – jų šeima. Itin svarbu gerai sutarti su šia grupe. Dažnai jaunimo dalyvavimas Jaunimo centro veikloje visiškai priklausys nuo to, ar šeima teigiamai vertina Jaunimo centro veiklą. Geriausiai susidraugauti su tėvais galima organizuojant atvirų durų dienas, apsilankymus jų namuose ar rengiant konsultacijas. Nepamirškite, kad kartais reikia šiek tiek ištvermingumo, nes tėvai dėl įvairių priežasčių (pvz., laiko trūkumo, kalbos nemokėjimo, sudėtingos situacijos namuose, nepasitikėjimo valstybinėmis institucijomis) galbūt nenorės ar negalės bendrauti su Jaunimo centro personalu. Vienas iš būdų, kaip išspręsti šią situaciją, yra pasiūlyti susitikti, pavyzdžiui, bendruomenės centre, pasikalbėti govėje, visuomet būti netoli. Svarbu, kad tėvai susipažintų su Jaunimo centru ir suvoktų, kad siekiate pasitikėjimu pagrįstų santykių.

Ryšius su visuomene galite vystyti bendradarbiaudami su vietine radijo stotimi, televizijos kanalu ar laikraščiu. Kuo daugiau žmonių (ne tik jaunimo) žinos apie Jaunimo centro veiklą, tuo geresnių rezultatų Jūs galite tikėtis.

Konsultavimas – tai tam tikromis taisyklėmis paremti santykiai tarp Jaunimo centro personalo nario (toliau – konsultanto), kuris skiria laiką, dėmesį, pagarbą, naudojami savo žiniomis, įgūdžiais ir gyvenimo patyrimu ir jauno žmogaus, turinčio problemų, priklausiančio socialinės rizikos grupei, patiriančio atskirtį, ar turinčio aktualių klausimų (toliau – lankytojo), siekiant jį įgalinti – padėti tyrinėti galimybes, išsiaiškinti, išplėsti jo supratimą, suteikti reikalingos informacijos bei žinių aktyviam veiksmui, kuriuo jis pagerins savo gyvenimą. Konsultavimas Jaunimo centro veikloje iš esmės yra individualaus ir grupinio darbo metodas.

Konsultavimo tikslai priklauso nuo lankytojo poreikių ir nuo konsultanto kompetencijos. Tai gali būti:

– Konkrečių problemų sprendimas (negali įsidarbinti, nori studijuoti užsienyje, nežino kur turiningai praleisti laisvalaikį pagal pomėgius ir t. t.).

– Sprendimų priėmimas (sunku apsispręsti).

– Raidos sutrikimų išsiaiškinimas (darbas su problemiško elgesio, socialinę atskirtį patiriančio, smurtą ir prievartą patyrusiu jaunimu).

– Krizių įveikimas, vidinių konfliktų sprendimas, sunkių jausmų išgyvenimas (artimų žmonių netektis, skyrybos, nelaiminga meilė, darbo praradimas ir t. t.).

Pagrindinis konsultavimo tikslas – skatinti lankytoją keisti elgesį, kad lankytojas galėtų gyventi produktyviau, būtų patenkintas gyvenimu net esant tam tikriems apribojimams (pvz., neįgalus jaunuolis). Konsultavimas turi lavinti įgūdžius, padedančius įveikti problemas, išylančias susidūrus su naujomis gyvenimo situacijomis ir reikalavimais, turi užtikrinti, kad būtų priimami efektyvūs sprendimai.

Kiti Jaunimo centro personalo, dirbančio su jaunimu, vaidmenys, susiję su konsultavimu:

– *Savanoriška pagalba*. Pavyzdžiui – būtinė. Draugiškas pagalbininkas – visada pasiekiamas, yra nors ir neturi specialaus pasirengimo, gali teikti praktinę pagalbą, ištraukia į asmeninį lankytojo gyvenimą. Tam vaidmeniui labai tinka Jaunimo centro savanoriai ir stažuotojai dar neturintys pakankamai kompetencijos savarankiškai dirbti atviro darbo su jaunimu metodais.

– *Mokymas ir ugdymas*. Konsultantas suteikia naujas žinias, moko naujo požiūrio, socialinių įgūdžių, pasitikėjimo savimi. Čia mokymasis yra netiesioginis, bet paremtas asmeniniu patyrimu, atradimais.

– *Psichologinė pagalba*. Aptariant šį vaidmenį verta atskirti tokius aspektus kaip bendravimą, išklaušymą, grupinius užsiėmimus (savivalbos grupių metodas) nuo situacijų, kurioms spręsti reikalinga profesionalių specialistų intervencija. Atkreiptinas dėmesys, jog tarp Jaunimo centro lankytojų gali pasitaikyti asmenys, kurie turi priklausomybę ir vartoja alkoholį ir narkotikus, serga nervinėmis ir psichikos ligomis (pvz., depresija), yra praradę emocinę pusiausvyrą, išgyvenantys stiprų stresą dėl įvairių priežasčių (smurtas, prievarta) ir galvojantys apie savižudybę. Tokiais atvejais Jaunimo centro personalo kompetencijos konsultavimo ir atviro darbo su jaunimu srityje nepakaks, todėl siūloma gavus lankytojo sutikimą skubiai užtikrinti jam profesionalių specialistų (gydytojo, psichoterapeuto) pagalbą.

Pageidautinos Jaunimo centro personalo, dirbančio su jaunimu savybės:

- empatija;
- psichologinė kompetencija;
- profesinė kompetencija;
- taktiškumas;
- žmogiškumas ir jautrumas;
- komunikabilumas;
- organizaciniai gebėjimai;
- ekstravertiškumas ir atvirumas;
- moralumas;
- didelis socialinis intelektas;
- neformalumas;
- konfidencialumas;
- domėjimasis kitų žmonių interesais ir jų vidiniu pasauliu;
- novatoriškumas;
- pasitikėjimas ir atvirumas;
- savirealizacijos siekimas;
- siekimas augti profesine prasme;
- sąžiningumas;
- mokėjimas ir siekimas bendradarbiauti;
- gera psichinė sveikata ir emocinis stabilumas.

Nepageidautinos Jaunimo centro personalo, dirbančio su jaunimu savybės:

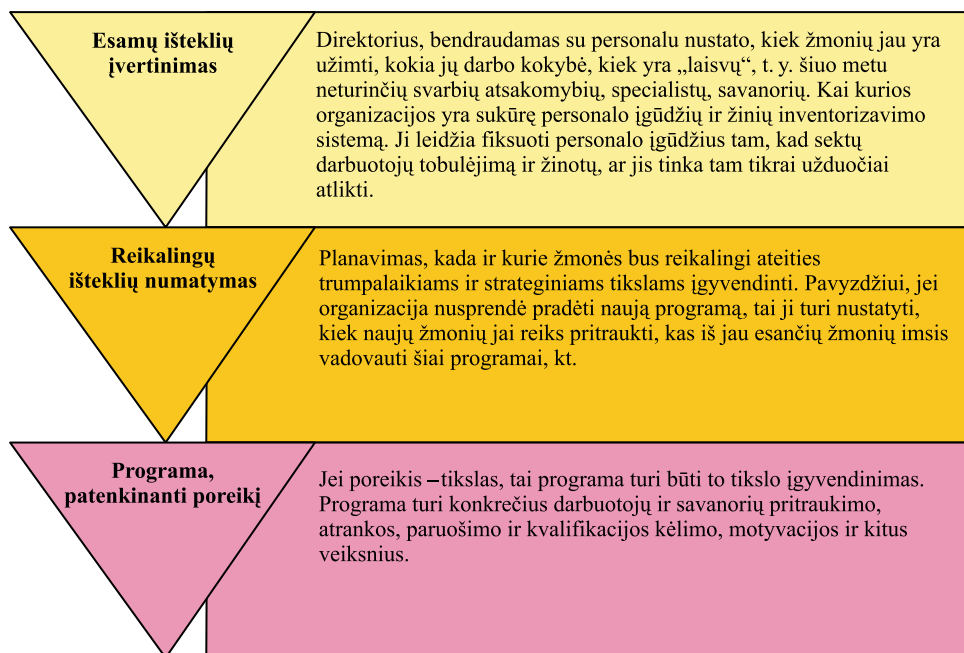
- menkas pageidautinų savybių lygis;
- nekompetencija;
- abejingumas, kito nesupratimas;
- nepagarba lankytojams, partneriams, rėmėjams;
- grubumas, chamizmas;
- emocinis nestabilumas, psichinė nesveikata;
- agresyvumas, žiaurumas, pastovus pyktis;
- pavydas;
- neatsakingumas;
- nesąžiningumas;
- formalizmas ir biurokратиškas elgesys;
- greitas profesinis perdegimas;
- žiūrėjimas į kitus iš aukšto, cinizmas;
- dygėjimasis skurdu, kitų nesveikata, fiziniais trūkumais;
- nesugebėjimas spręsti konfliktų;
- konfliktiškumas;
- stiprus ir pastovus konformizmas.



6.3. REKOMENDACIJOS DARBUI SU PERSONALU

Verta pažymėti, kad jaunimo centrai Lietuvoje neturi stiprių veiklos tradicijų, pačių jaunimo centrų veiklos konteksto tikslai, tikslinės grupės ir kylantys iššūkiai yra skirtingi. Teikiant metodines rekomendacijas darbo su Jaunimo centro personalu srityje remiamasi užsienio šalių jaunimo centrų patirtimi bei klasikinėmis metodinėmis rekomendacijomis žmogiškųjų išteklių vadybos ir veiklos organizavimo srityje.

4 pav. Žmoniškųjų išteklių planavimo procesas Jaunimo centre



Šaltinis: Lietuvos jaunimo organizacijų taryba. Kompaktinis diskas „Praktinis jaunimo vadovas“.

Personalo pareigybių aprašymas

Pareigų analizė ir aprašymas sudaromi kiekvienai pareigybei – tai pagrindiniai reikalavimai žmogui, ieškomam konkrečiai pozicijai ir trumpas būsimos veiklos aprašymas. Pareigybių aprašymo detalumas ir sudėtingumas turi tiesiogiai priklausyti nuo atsakomybės lygio organizacijoje. Vadovo ir personalo aprašymas turi būti detalus ir išsamus, kad tiek pačiam žmogui, atliekančiam tas pareigas, būtų aišku, už ką jis / ji atsakingas ir ką turi daryti, tiek ir kitiems žmonėms būtų aišku, kas kuriuos klausimus organizacijoje sprendžia ir kas už ką atsakingas. Savanorių ir stažuotojų pareigybės gali būti mažiau detalios. Pareigybių aprašymai padeda visiems, turintiems ar įgyjantiems pareigas:

- Išanalizuoti jų užduotis ir vaidmenį organizacijoje.
- Peržiūri ir papildoma užduotis ir darbus, kurie turi būti atliekami organizacijoje, siekiant iškeltų tikslų.
- Užtikrina, kad visi darbai ir atsakomybės būtų efektyviai paskirstyti tarp personalo.
- Pagerina veiklos tęstinumą.
- Padeda nustatyti personalo mokymosi poreikius.
- Paskirsto žmonėms užduotis, kuriose jie geriausiai gali išnaudoti savo sugebėjimus.
- Įvertina, kaip vidiniai bei išoriniai pokyčiai gali įtakoti individualias atsakomybes.

Personalo pritraukimas ir integracija

Personalo pritraukimo strategija susideda iš trijų pagrindinių etapų: tikslinės auditorijos nustatymo, organizacijos pozicionavimo ir pritraukimo plano. Personalo atrankos metodą Jaunimo centras turėtų pasirinkti atsižvelgdamas į savo vidinę situaciją, įvaizdį. Kandidatų atrankos proceso etapus turėtų nulemti organizacijos situacija ir jos įvaizdis. Priėmus naują personalo narį, pirmiausia būtina surengti jam detalią organizacijos prezentaciją kuriame išsamiai pristatyti Jaunimo centro veiklas ir aiškiai apibrėžti jo kompetenciją, atsakomybės ribas, bendradarbiavimą su kolegomis, atsiklausti dėl mokymosi ir kitų poreikių. Rekomenduotina naudoti „asmeninio vystymo pokalbius“, kaip priemonę palengvinti naujų personalo narių „susivokimo“ etapą. Būtina rūpintis naujokų įvedimu į organizaciją, tačiau verta įsidėmėti, kad to nereikėtų paversti globa.

Personalo motyvavimas ir skatinimas

Siekiant, kad efektyvus personalo darbo, turi būti palaikoma jo motyvacija, personalas turėtų būti skatinami už savo indėlį į Jaunimo centro veiklą ir konkrečius veiklos rezultatus. Nėra teisinga manyti, kad materialinis skatinimas išspręs visas problemas. Motyvuoti taip pat gali būti nauji draugai, iššūkis, veikla skatinanti tobulėti ir realizuoti save, pripažinimas, pagarba, naudingi ryšiai ir t. t. Motyvacija – tai tikslingo elgesio, veiklos ar pavienių veiksmų skatinimas, kurį sukuria individualūs motyvai. Jaunimo centre, kuris veikia siekdamas tenkinti aktualius jaunimo poreikius ir spręsti problemas, pagrindinis įvertinimas ir motyvuojantis veiksnys veikti toliau yra gerai atlikta užduotis ir kylantis atsakomybės lygis po gerai įvertinto darbo. Šis atsakomybės augimas yra vienas motyvuojančių veiksnių.

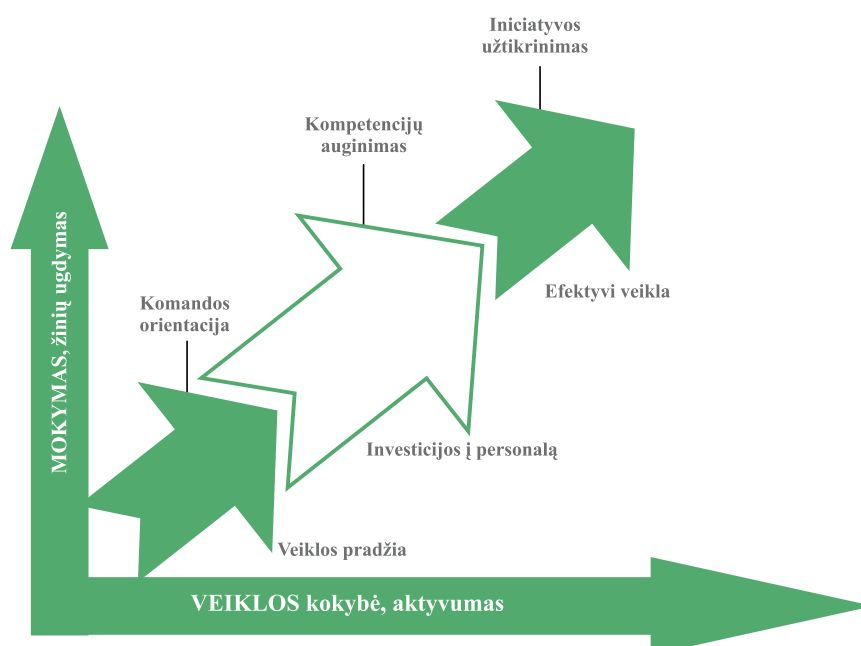
Motyvuojant personalą, patariama suderinus su kiekvienu savanoriu, nubrėžti jiems aiškius ir konkrečius tikslus – tai didina jų motyvaciją. Svarbu savanoriui įteigti, kad jis sugebės ir galės pasiekti šį tikslą. Svarbu taip pat sudaryti sąlygas tikslams siekti. Tikslai šiek tiek turi viršyti savanorių sugebėjimus. Rekomenduotina nenurodinėti kokiomis priemonėmis jie turi būti siekiami – tai skatina reikštis personalo kūrybingumui ir, be abejo, motyvuoja darbą. Vadovui būtina užtikrinti atliekamo darbo stebėseną, palaikyti ryšį su personalu dialogo forma ir nepriekaištauti, nebausti personalo, ypač – naujų už nesėkmes. Būtina įvertinti, kad jei gaunama asmeninė nauda nedidelė ir nenumatoma, kad ji augs, personalas tampa abejingas darbo rezultatams, o kartais ir vengia jo. Ekonomija motyvavimo srityje gali sukelti nuostolių dėl nedidėjančio arba net mažėjančio darbo našumo, todėl siūlytina ne taupyti motyvavimo sąskaita, bet atkreipti dėmesį į visų personalo narių asmeninius poreikius ir Jaunimo centro veikloje taikyti įvairias nefinansines motyvavimo ir skatinimo formas. Atlyginimas personalui (materialinis arba moralinis) turėtų priklausyti nuo rezultatų. Jaunimo centre turėtų būti nustatyti aiškūs įvertinimo kriterijai, leidžiantys palyginti konkrečių personalo veiklos rezultatus.

Remiantis užsienio mokslininkų atliktais tyrimų duomenimis, užimant tas pačias pareigas ir nesikeičiant atsakomybės lygiui po 1–2 metų personalo pasitenkinimas darbu labai sparčiai mažėja ir tai lemia jo veiklos rezultatų blogėjimą. Rekomenduotina organizuojant Jaunimo centro veiklą, sukurti sistemingą veiklos laiko vienoje pareigybėje trukmės kontrolę ir užtikrinti personalui horizontalią, būtinai prestižinę, rotaciją.

Skatinant personalą, rekomenduotina taikyti ne kolektyvinį, bet individualų skatinimą (pvz., deleguoti pasitikėjimą, patikint vis kitokį, atsakingesnį darbą, išskirtinis dėmesys, sąžiningas ir teisingas pažadėto atlygio atidavimas, premija, padėka ar apdovanojimas atlikus darbą, o ne per Kalėdas). Labai svarbu įtraukti personalą į diskusijas, sprendimų priėmimo procedūras jo kompetencijos klausimais, palaikyti jo laimėjimus. Rekomenduotina nuolat suteikti visiems personalo nariams grįžtamąjį ryšį apie jų pasiektus rezultatus, veikloje išryškėjusius privalumus ir trūkumus drauge ieškant sutarimo kaip gerinti veiklos kokybę. Būtina kolektyve užtikrinti adekvatų darbo krūvį kiekvienam personalo nariui, siekiant išvengti nevengiančių prisiimti papildomų darbų kolektyvo narių pervargimo, iš kirtos pusės – neleisti suklestėti socialiniam dykinėjimui (darbų savanoriškai neprisiimantys neturėtų turėti gerokai mažesnę darbų krūvį ar aplamai sėdėti be darbo). Rekomenduotina Jaunimo centre kurti aplinką, sukuriančią palankią darbui atmosferą – pradedant pozityvia nuotaika, baigiant visa veiklai reikalinga įranga / priemonėmis. Tuo pačiu, būtina užtikrinti tiek formalų, tiek ir neformalų bendravimą kolektyve ir draugišką atmosferą tiek senbuvų, tiek naujų kolektyvo narių atžvilgiu.



5 pav. Personalo mokymas ir ugdymas



Šaltinis: Lietuvos jaunimo organizacijų taryba. Kompaktinis diskas „Praktinis jaunimo vadovas“.

Personalo orientacijos stadijoje, kuri yra veiklos pradžioje (žr. 5 pav.), Jaunimo centro personalas turėtų būti apmokytas apie organizacijos identitetą bei veiklos ypatumus. Tokiu būdu veiklos kokybė po truputį auga. Šiuo metu rekomenduojame personalo nariams susikurti ir įgyvendinti jų pačių savarankišką mokymosi kelią Jaunimo centre. *Kompetencijų auginimo stadijoje* yra sukuriama personalo mokymo programa, susidedanti iš seminarų, konferencijų bei kitų renginių, atitinkanti organizacijos poreikius bei užtikrinanti organizacijos augimą. Sprendžiant kvalifikacijos (kompetencijų) kėlimo ir perkvalifikavimo problemą, būtina panaudoti tiek organizacijos, tiek išorinės kvalifikacijos augimo sistemos (partnerių, rėmėjų, kitų organizacijų rengiamų mokymų) potencialą. *Iniciatyvos užtikrinimo stadijoje* rekomenduojama kurti organizacijos vidinius mokymo resursus – informacijos ir metodikos bibliotekėlę, esamų ar buvusių Jaunimo centro ir socialinių partnerių personalo, galinčio vesti mokymus bazę. Padėti personalui savarankiškai tobulėti, naudojantis įvairiomis priemonėmis: internetu, bibliotekomis, rekomenduotinomis knygomis ir kt.

Yra išskiriamos 3 personalo mokymo formos:

1. *Sąmoningumo ugdymas*. Personalo sąmoningumo ugdymas yra svarbus, kad jie galėtų geriau suvokti Jaunimo centro veiklos prasmę, asmeninės veiklos prasmę joje bei Jaunimo centro viduje ir visuomenėje vykstančius procesus, susijusius su jų veikla. Priemonės personalo sąmoningumui ugdyti yra strateginis planavimas, atvejo ar situacijos analizė ir pan.

2. *Žinių ir įgūdžių lavinimas*. Čia yra pats įvairiausias temų spektras, pradedant profesinėmis žiniomis ir įgūdžiais, reikalingais darbu su tiksline grupe, baigiant žiniomis ir įgūdžiais, reikalingais geresniam Jaunimo centro veiklos administravimui – viešieji ryšiai, vadovavimas, darbas su savanoriais ir t. t. Tai labai svarbi ir mažiausiai laiko sąnaudų reikalaujanti mokymų forma, nes pakanka mokyti personalo narius ir nereikia nutraukti bendros veiklos.

3. *Emocinis lygmuo*. Ši mokymo forma yra skirta personalo asmeninių santykių gerinimui bei veiklos motyvacijos kėlimui. Emocinis lygmuo apima personalo formavimą, konfliktų sprendimą, bendravimo atmosferos kūrimą ir t. t. Į šią sritį rekomenduotina atkreipti daugiau dėmesio, kadangi ji dažniausiai neįvertinama, pirmenybę teikiant sąmoningumo ir įgūdžių ugdymui. Be to, didelė kliūtis yra ir laiko sąnaudos, nes gerinti bendravimo atmosferą ar formuoti personalo komandą galima tik pačiame Jaunimo centre.

Personalo veiklos vertinimas

Personalo darbo vertinimas savyje apjungia tris tikslus:

1. *Administracinį tikslą*. Jaunimo centras turėtų vertinti savo personalo darbą, kad galėtų priimti administracinius sprendimus: padidinti atsakomybę, sumažinti, pervesti į kitas pareigas.
2. *Informacinį tikslą* renkant informaciją apie stipriąsias ir silpnąsias veiklos puses, jas perteikti personalui.

Veiklos rezultatų vertinimas reikalingas ir tam, kad būtų galima informuoti žmones apie jų darbo rezultatus. Komandos narys turi galimybę sužinoti ne tik ar gerai, ar blogai dirba, bet ir kokios konkrečiai yra jo stiprios ir silpnos vietos, kokia linkme jis gali tobulėti.

3. *Motyvuojantį tikslą* – nustačius sėkmingai dirbančius personalo narius, vadovas gali tinkamai juos įvertinti ir paskatinti – padėka, premija, paaukštinimu. Nuolatinis elgesio skatinimas, kuris susijęs su aukštu darbo našumu, skatins personalą taip elgtis ir ateityje.

Visi šie tikslai persipynę tarpusavyje. Pavyzdžiui, vertinimo rezultatai, vedantys prie administracinio sprendimo – paaukštinti pareigose – taip pat atlieka ir motyvuojantį vaidmenį.

Vertinimo atlikimas:

1. Suplanuokite procesą, vertinimo procedūras, dažnumą, kas tai darys.
2. Vertinkite teisingus dalykus. Stenkitės atsakyti į šį pagrindinį klausimą: ar personalo narys dirba taip, kaip buvo numatyta ir ar pasiekia iškeltus tikslus? Svarbiausia išsiaiškinti, ar personalo narys savo veikla padeda Jaunimo centrui siekti užsibrėžtų tikslų ir įgyvendinti savo strategiją.

3. Atsilyginkite atitinkamai. Sugalvokite motyvaciją, kad nariai lauktų vertinimo ir norėtų, jog jo rezultatai jiems būtų palankūs – tai gali būti metiniai apdovanojimai už veiklą, dovanos, kelionės, delegavimas į seminarus, paaukštinimas pareigose ir kt.

4. Stebėkite ir užsirašinėkite pastebėjimus apie narius nuolatos – kad vertinimas vyktų ne pagal kelių pastutinių dienų atsiminimus ar kažkieno neobjektyvias pastabas, tačiau dokumentuotais reguliariais veiklos stebėjimais.

Vertinimo diskusija turėtų susidėti iš šių pagrindinių temų:

1. Pareigybės aprašymas, atsakomybė.
2. Ar tikslui įgyvendinti buvo visos reikiamos galimybės ir priemonės?
3. Personalos nario elgsena ir darbas vertinamuoju periodu. Lyginti pasiekimus ir planus, kuriuos reikėjo įgyvendinti.
4. Kaip tai įgyvendino? Kokią įtaką jo (s) darbas turėjo visam Jaunimo centrui, kitiems personalo nariams?
5. Personalos karjeros ir tolimesnės veiklos planai, tikslai. Aptarti, kaip jis / ji mato savo ateitį organizacijoje, kaip norėtų to siekti.
6. Ko tikėjosi personalo narys iš organizacijos, kolegų?
7. Ar tai buvo pasiekta? Jei ne, tai kodėl?
8. Kuriose srityse galima tobulėti ir gerinti savo veiklą?
9. Veiklos gerinimo planas. Kai tik įmanoma, sudaryti personalo darbo gerinimo planą, kartu aptariant veiksmus, galimybes ir poreikius.

Norint pasiekti maksimalių vertinimo rezultatų, rekomenduotina, kad pokalbiai tarp vadovo ir personalo užtikrintų pastarajam grįžtamąjį ryšį, dėl kokių priežasčių jo darbas netenkina, kokios to priežastys ir kas bus daroma, kad būtų pataisyta padėtis. Vadovas turi vertinti personalo darbą kaip galima objektyviau, nes jei jų vertinimai bus netinkami, tai dar labiau sumažins veiklos vertinimo tikslumą ir naudingumą. Todėl rekomenduotina Vertinant naudoti kiek įmanoma daugiau duomenų – atsiliepimai iš Jaunimo centro lankytojų, darbo grupių, kitų personalo narių, socialinių partnerių ir kt. Rekomenduotina Jaunimo centro vadovui stebėti personalo problematines veiklos sritis dažniau nei kitas ir dažniau išsakyti jam konstruktyvias pastabas, leisiančias efektyvinti veiklą. Taip pat svarbu atskirti vertinimą nuo kasdieninio darbo – vertinimas nėra kasdieninių užduočių analizė, vertinant orientuojamasi daugiau į rezultatus, jų pasiekimą, o ne į pavienių užduočių atlikimą ar smulkias klaidas.

Jaunimo centro veiklos taisyklės, personalo etikos normos

Jaunimo centro personalui būtina diskutuoti tarpusavyje ir susitarti dėl taisyklių (etikos kodekso), kuriam numatyta etinė personalo atsakomybė Jaunimo centro lankytojams dėl:

- atsidavimo klientams;
- apsisprendimo dėl darbo Jaunimo centre, atsakomybių prisiėmimo, darbo metodų;
- Jaunimo centro lankytojų sutikimo gauti konsultavimo paslaugas, kurios pagrįstos jų informavimu;
- personalo darbui reikalingos kompetencijos ir jos kėlimo;
- interesų konfliktų;
- privatumo ir konfidencialumo išlaikymo;



- duomenų apie Jaunimo centro lankytojus prieinamumo;
- seksualinių ryšių ir priekabiavimo;
- fizinių kontaktų su lankytojais;
- žeminimų ir konfliktų;
- lankytojų, kurie patys negali priimti sprendimų;
- paslaugų teikimo pertraukimo;
- paslaugų teikimo nutraukimo.

Dažniausiai kylančios etinės problemos ir dilemos organizuojant Jaunimo centro veiklą:

- pagarba klientui ir kolegoms;
- konfidencialumas;
- tarpžinybinis / tarpsektorinis bendradarbiavimas;
- sutarimas tarp kolegų;
- konsultacijos su kolegomis, kvalifikacijos kėlimas;
- nukreipimas;
- seksualinių ryšių ir seksualinio priekabiavimo;
- kolegų nesugebėjimas efektyviai dirbti arba nekompetencija;
- pranešimas apie Jaunimo centro lankytojo ar personalo elgesį, pažeidžiantį taisykles ar įstatymus.

Jaunimo centro personalo etinė atsakomybė darbo vietoje:

- supervizijos ir konsultacijos;
- darbo įvertinimas;
- informacija apie klientus;
- klientų perdavimas;
- ryšiai su Jaunimo centro administracija;
- atsidavimas darbdaviui;
- tęstinis mokymas ir personalo ugdymas.

Perdegimas darbe

Perdegti gali visi nuo didelio darbo krūvio, ypač bendraujant su žmonėmis. Tarpama šaltais, ciniškais. Perdegimą gali sąlygoti daug faktorių – nepatenkinti lūkesčiai, vidinės asmeninės problemos, tarpusavio santykių problemos su kitais žmonėmis (personalu, artimaisiais), nuovargis, greitų ir didelių rezultatų darbe nematymas, klientų problemų prisiėmimas sau, ir kitos.

Perdegimo fazės:

1. Entuziastingas darbas, net viršvalandžiai, po darbo mąstymas apie darbą.
2. Nuovargis, mažėjantis atsidavimas, pasitraukimas nuo kolegų, aplinkos, klientų, galiausiai – darbo. Daugėja pretenzijų dėl išnaudojimo, atsiranda neigiamas požiūris į darbą, šaltumas, cinizmas, darbuotojas gali pažeisti darbo drausmę, atsiriboti nuo klientų.
3. Konflikto fazė. Pradedama konfliktuoti, ieškoti priekabių, niekuo nepasitikima, neadekvati reakcija, atsiranda depresija, vargina kaltės jausmas, nebėra humoro. Darbuotojas suvokia, kad toks jo elgesys kenkia, bet negali valdyti savęs.
4. Darbuotojas negali susikaupti, dirba pagal instrukcijas, silpnėja atmintis, priešinasi pokyčiams, abejingas, šalinimasis, išigilinimas į save, atsisakoma pomėgių, stengiasi po darbo pabūti vienas, bendrauja tik su tais, kuriais būtina.
5. Neviltis. Sutrinka miegas, sapnuojami klientai, nebeatsipalaiduojama, galvos skausmai, padidėjęs kraujospūdis, sutrikęs virškinimas, neigiamas požiūris į gyvenimą, užsisklendimas, mintys apie savižudybę.

Ūmus perdegimas. Perdegimas neatsiranda staiga. Tai – ilgalaikių, intensyvių ir besikartojančių emocinių apkrovų pasekmė. Žmonės turi stiprų atsakomybės jausmą ir ne taip staigiai pasiduoda, bet vieną dieną įvyksta kažkas, kas perpildo taurę.

Chroniškas perdegimas – žmonės, kurie linkę užmiršti savo fizinius ir dvasinius poreikius. Perdegimas progresuoja ilgai ir sukelia ligas bei situaciją, kai žmogus sau jau nebegali padėti.

Kiekvienam personalo nariui svarbu savo darbe suvokti keletą dalykų:

– Neegzistuoja „teisingų“ psichologijos mokyklų ar „auksinių“ darbo metodų, kurių pagalba būtų galima išspręsti jaunimo, jaunimo grupės dalies jaunų žmonių problemas. Bet kuris metodas gali tiek pasiteisinti, tiek ir ne. Tas pats metodas dirbant su ta pačia grupe skirtingu metu gali duoti skirtingą, ar net priešingą efektą. Metodų sąrašas nėra baigtinis, o nuolat pasipildantis. Metodo efektyvumą lemia daug faktorių, įskaitant ir subjektyvius, o sėkmė yra veikiau intuityvių sprendimų, nei racionalių ir logiškų veiksmų planų pasekmė.

– Nebus įmanoma išspręsti ne tik visų Kelmės jaunimo, bet ir besikreipiančių į Kelmės Jaunimo centrą visų problemų. Daug bandymų bandyti įgalinti jauną žmogų gali baigtis nesėkme. Ir daugeliu atveju dėl to bus kaltas ne personalas. Sėkmingą problemų sprendimą lemia ne tik personalo kompetencija, bet ir paties asmens tvirtas apsisprendimas siekti pokyčių savo gyvenime ir neprarasti motyvacijos jų siekti kryptingai ir nuosekliai, padedant konsultantui.

– Savo darbe konsultantas privalo būti atviras ir nuoširdus kliento atžvilgiu, vengti išankstinio nusistatymo, stereotipų, vengti pamokslauti, emocingų reakcijų. Nepaisant to, klaidų išvengti nepavyks. Tačiau savo klaidas reikia garbingai pripažinti, susitaikyti su tuo, kad darbas su jaunimu bus banguotas – sėkmes lydės ir nesėkmės ir tai yra natūralu. Todėl svarbu išsikelti realius ir pasiekiamus uždavinius darbe su jaunimu.

– Siekdamas neperdegti, kiekvienas personalo narys turi skirti pakankamai laiko konsultavimo patirčiai aptarti su kolegomis tuo pačiu išlaikant konfidencialumą. Svarbu skirti pakankamai dėmesio nuolatiniam savęs tobulinimui, būti atviram naujovėms ir pažinimui, kitokiems metodams, teorijoms, nuolat kelti savo kvalifikaciją, žinių lygį ir suvokti, kad darbas su jaunimu yra procesas, kuriame mokosi tiek jaunas, tiek ir pats konsultantas, ir šis mokymosi procesas nesibaigs visą konsultavimo laikotarpį.

– Konsultantui prieš pradėdamas darbą su jaunimu reikėtų ir pačiam pabūti klientu, siekiant save labiau pažinti, susikonstruoti savo teoriją – kaip jis vertina pasaulį, save ir savo vietą jame, jaunus žmones, ateinančius pagalbos, atsakyti į problemiškus klausimus, būti be vidinių konfliktų. Pasak psichoterapeuto R. Kočiūno „su klientu realiai negali nueiti toliau, nei pats esi nuėjęs savo gyvenime“.

– Personalo nariai turi rasti sveiką balansą tarp darbo ir poilsio laiko – nedirbti vieni ir neprisiimti per didelio darbo krūvio, dalintis atsakomybe, sugebėti atskirti svarbius darbus nuo skubių, bet antraeilių, neparsinešti darbo ir darbinių problemų į namus, rasti laiko bendravimui šeimoje, laisvalaikiui, artimiesiems, keisti savo įpročius, trukdančius harmoningam gyvenimui, turi būti patenkinti intymaus gyvenimo poreikiai.

6.4. TARPŽINYBINIS / TARPSEKTORINIS BENDRADARBIAVIMAS

Tarpžinybinį bendradarbiavimą apibūdina penki sąlyginiai etapai: informacinis, aptarimo, sprendimo priėmimo, veiksmo ir įvertinimo. Etapai aptariami žemiau.

6.4.1. Informacinis etapas

Prieš pradėdami bendradarbiavimą, nuspręskite, kodėl siekiate bendradarbiavimo su kitomis organizacijomis ir profesionalais. Išanalizuokite savo motyvus, konkrečius poreikius ir turimus išteklius, kuriuos galite skirti partnerystei. Atsakykite sau į šiuos klausimus (Jūsų partneriai taip pat gali atsakyti į juos).

Klausimai:

- Kokio partnerio ieškote – su kokiomis kompetencijomis ir kokių tikslų?
- Kokia yra Jūsų valdybos ar kitos valdymo institucijos pozicija ir rekomendacijos šiuo klausimu?
- Kokios naudos tikėtės iš šios partnerystės? Kokia bus šios partnerystės nauda tikslinei grupei? Organizacijai?
- Kokia yra ankstesnė Jūsų bendradarbiavimo patirtis? Kokios yra Jūsų stipriosios ir silpnosios savybės?
- Kokius išteklius (žmogiškuosius, laiko, patalpų, materialinius, finansinius) galite skirti?
- Kokie išoriniai veiksniai skatina Jus ieškoti partnerių ar atvirkščiai – verčia likti nuošalyje (rėmimas, politika ir t. t.)?
- Ar Jūsų partnerystė bus lygiavertė (vienodas abiejų šalių indėlis, vienoda nauda, vienodas dalyvavimo lygis)?

6.4.2. Aptarimo etapas

Kai Jūs ir Jūsų organizacija partnerė jau pateikėte šią informaciją, turite palyginti gautus duomenis ir apsvarstyti bendradarbiavimo galimybes. Visi partneriai turi panašiai įsivaizduoti galimos partnerystės perspektyvas. Derybų metu reikia numatyti ateities bendradarbiavimo gaires. Jas galima išvardyti bendrame



dokumente, kuris ir taps bendradarbiavimo pagrindu. Pateikiame klausimus, į kuriuos turėtų būti pateikti atsakymai šiame dokumente.

Klausimai:

- Kokie yra Jūsų bendri tikslai?
- Kokia bus bendradarbiavimo forma (neformalus, bendri projektai, darbo grupės, dalijimasis informacija)?
- Kokia bendra veikla gali būti plėtojama? Kokie būtų šios veiklos etapai?
- Kokiais vertinimo kriterijais galima remtis vertinant partnerystę? Kada ir kaip turi būti atliekama partnerystės stebėseną ir įvertinimas?
- Kokie yra terminai (kiek laiko truks partnerystė, kaip dažnai susitikis partneriai ir pan.)?
- Kas bus atsakingas kiekvienoje iš organizacijų už atitinkamų veiklų įgyvendinimą?
- Kaip organizacijų personalas galėtų susipažinti?
- Ar yra bendrų mokymų poreikis? Ar planuojate organizuoti seminarus, mokymus, pasikeitimą informacija, susitikimus ir pan.?
- Kokia komunikacijos strategija naudositės (koku būdu bendrausite vieni su kitais, apie ką ir kaip informuosite vieni kitus)?
- Kas koordinuos ir prižiūrės bendradarbiavimo sutarčių įgyvendinimą?
- Koks yra planuojamas bendrų veiklų biudžetas (pajamos ir išlaidos)?

Patarimai:

- Išryškinkite partnerystės pranašumus.
- Bendradarbiavimo gairės turi būti tikslios, tačiau jose turi būti palikta ir šiek tiek laisvės jų koregavimui.
- Kiekviename etape turi būti numatyti aiškūs ir apčiuopiami rezultatai. Tai itin motyvuoja partnerius.
- Nustatykite realistiškus tikslus ir veiklas.

6.4.3. Sprendimo priėmimo etapas

Personalas, dirbantis su jaunimu ir žmonės, su kuriais vyksta derybos „Aptarimo etape“, dažniausiai nėra atsakingi už sprendimo dėl partnerystės priėmimą. Paprastai taip nutinka, kai abi šalys siekia finansinio bendradarbiavimo ir bendradarbiavimo žmogiškųjų išteklių srityje. Idealiu atveju visos organizacijos, kurios siekia partnerystės, turėtų aktyviai dalyvauti visame derybų procese. Tuo atveju, kai šio principo nesilaikoma, paprastai ateina laikas priimti oficialų sprendimą dėl partnerystės. Ši sprendimo priėmimo procedūra priklauso nuo įvairių organizacijų struktūros ypatumų. Vienose organizacijose personalui, dirbančiam su jaunimu, yra suteikti įgaliojimai patiemis nuspręsti dėl tokios partnerystės. Kitose organizacijose toks sprendimas bus priimamas prieš tai jį apsvaščius įvairiuose hierarchinės struktūros lygmenyse. Toks sprendimo priėmimo būdas, be abejo, reikalauja daugiau laiko. Jei ketinate partnerystę įteisinti formaliu dokumentu, pateikiame keletą klausimų, kurie galėtų Jums padėti rengiant tokį dokumentą.

Į ką reikėtų atkreipti dėmesį priimant sprendimą dėl partnerystės su konkrečia organizacija:

- Kokią bendrą veiklą ketinate vykdyti? (Kokie bus šios veiklos tikslai, veiksmų planas ir etapai?)
- Koks yra Jūsų bendros veiklos išsidėstymas laiko atžvilgiu? Koks yra išteklių pasiskirstymas?
- Koku būdu bus leistini pakeitimai sutartose veiklose? Aptarkite, pavyzdžiui, kaip partneriai galės pasitraukti iš bendros veiklos ir kas nutiktų tokiu atveju.

Patarimai:

- Pristatydami darbinius pasiūlymus sprendimo priėmėjams, stenkitės būti konkretūs, tačiau per daug nesileiskite į detales. Nors partnerystės dokumentas (sutaris) turi būti tikslus, jame reikia palikti šiek tiek laisvės tam atvejui, jei prireiks koreguoti atitinkamas sritis.
- Išklauskite sprendimą priimančių asmenų nuomonę ir pagal ją parenkite partnerystės sutartį. Stenkitės plėtoti partnerystę atsižvelgdami į Jūsų organizacijoje sprendimą dėl jos priėmusių žmonių nuomonę. Pavyzdžiui, jei vienam iš partnerių svarbu, išryškinkite numatomą teigiamą perspektyvą. Jei dirbant su tiksline grupe svarbiausia išlaikyti lyčių lygybės principus, parodykite, kaip su tuo dirbsite bendradarbiavimo su organizacija partnere metu.
- Partnerystės projektą pristatykite taip, kad kuo daugiau Jūsų ir kitos organizacijos kolegų paremtų jį. Būkite skaidrūs, tiksliai informuokite apie tai, ko tikėtis iš šios partnerystės.
- Užtikrinkite, kad partnerystei plėtoti skirsite tinkamai išteklių. Pasirašius sutartį bus sudėtinga pakeisti

nusistovėjusią situaciją, jei ši situacija nebus aptarta nuo pat bendradarbiavimo pradžios. Rekomenduojame pradžioje prašyti skirti daugiau išteklių, o vėliau, jeigu iškils sunkumų, sumažinti žmogiškuosius ir finansinius išteklius (be abejo, tokiu atveju Jums teks iš naujo apsvarstyti partnerystės formas pagal pasikeitusį skiriamų resursų kiekį).

6.4.4. Veiksmo etapas

Kai bus priimti visi atitinkami sprendimai dėl partnerystės, galėsite pradėti tikrąjį savo bendradarbiavimą. Didžioji dalis Jūsų bendros veiklos jau bus suplanuota aptarimo etape, todėl iš pradžių gali pasirodyti, kad ją įgyvendinti bus nesudėtinga. Tačiau norime pateikti keletą patarimų, kaip neišklysti iš pasirinkto kelio.

Patarimai:

– Suplanuotas užduotis suskirstykite į smulkesnius uždavinius. Taip galėsite lengviau sekti, kokią veiklą šiuo metu vykdate, į veiklą įtraukti asmenys turės didesnę motyvaciją, galės nuolat greitai ir aiškiai matyti pasiektus rezultatus.

– Apie šios veiklos rezultatus nuolat informuokite organizaciją partnerę, visus susijusius asmenis, savo kolegas, vadovybę. Šie žmonės visuomet žinos apie vykstančius procesus ir bus įtraukti į bendradarbiavimo procesą.

– Veiksmo etape atsiskleis visų partnerių gebėjimai dirbti kartu ir įgyvendinti partnerystės sutartyje numatytus veiksmus konkrečioje aplinkoje. Nepamirškite užrašinėti teigiamą tokio bendradarbiavimo patirtį. Ji Jums pravers ateityje teikiant pasiūlymus dėl partnerystės su šia (šiomis) ar kita (kitomis) organizacijomis.

– Siekdami, kad partnerystė būtų plėtojama reikiama linkme, vykdykite nuolatinę veiklos stebėseną. Nustatytu metu organizuokite susirinkimus, aptarkite, ar veikla vyksta taip, kaip Jūs to siekėte.

6.4.5. Įvertinimas

Įvertinimas pats savaime nėra etapas, tai – procesas, kuris tęsiasi visuose minėtuose etapuose. Partnerystės kokybės stebėseną būtina visuose etapuose (informaciniame, aptarimo, sprendimų priėmimo ir veiksmo). Partnerystės pradžioje nusistatykite vertinimo kriterijus, rekomenduojame juos apibrėžti partnerystės sutartyje. Po veiksmo etapo, partnerystės pabaigoje, visi susiję asmenys ir institucijos (tikslinė grupė, partneriai, savivaldybės, valstybės institucijos) turi pateikti galutinį šios partnerystės įvertimą. Nepamirškite akcentuoti veiklos kokybės ir rezultatų, nes tai gali paskatinti partnerius tolesniam bendradarbiavimui, galbūt net įtraukiant vieną ar kelis papildomus partnerius.

Ką rekomenduojame įvertinti kiekviename etape?

– Informaciniame etape – ar mūsų informacija yra patikima? Ar netrūksta informacijos? Kas galėtų suteikti trūkstamos informacijos?

– Aptarimo etape – ar bendri sprendimai skatina grupės motyvaciją? Ar pasiūlymai partneriams yra pakankamai aiškūs ir lankstūs? Ar juose pateikiami visi elementai?

– Sprendimų priėmimo etape – ar partnerių lūkesčiai deramai pateikiami pasiūlymų projekte? Ar tikslai ir veiklos planai yra realistiški ir pasiekiami? Ar bendras sprendimų priėmimo procesas yra tinkamas? Kaip bus priimtas sprendimas dėl veiklos stebėsenos ir koordinavimo mechanizmų? Ar į partnerystės sutartį įtraukti visi sutarti dalykai?

– Veiksmo etape – ar veiklos stebėsenai ir koordinavimui skiriami pakankami išteklių? Ar vykdoma veikla tenkina visą susijusių organizacijų personalą? Kaip tikslinė grupė ir kiti kolegos vertina Jūsų partnerystę? Ar jie yra pakankamai informuoti apie ją? Ar jie jai pritaria? Kaip vyksta pasikeitimo informacija procesas? Ar veiklą, kurią vykdate, norėtumėte pratęsti? Ar vykdate veiklą, kuria užsiimdami ateityje, norėtumėte kai ką koreguoti? Ar visi susiję asmenys ir organizacijos gerbia partnerystės sutartį?

– Vertinimo etape – ar mūsų pasirinkti vertinimo mechanizmai atitinka besikeičiančią partnerystę? Ar visi partneriai gali pareikšti savo nuomonę dėl vykstančių procesų? Ar pagal mūsų priimtas nuostatas jie privalo tai atlikti? Ar bendradarbiaudamos organizacijos partnerės pasiekė užsibrėžtų tikslų? Kokiu geriausiu būdu galėtume pasidalyti informacija apie pasiektus rezultatus? Kaip galėtume pagerinti bendradarbiavimą ateityje?

Keli papildomi patarimai organizacijoms, kurios ketina bendradarbiauti ateityje:

– Nuo pat pradžios aiškiai pasakykite, ko siekiate šia partneryste ir ko norėtumėte išvengti.

– Nuo pat pradžios puoselėkite gerus santykius su savo partneriais. Suburkite personalą (surenkite vaka-



rėlių, kartu nueikite į ekskursiją, apsilankykite vieni kitų organizacijose, darbe ar namuose ir pan.). Nuolat prisiminkite, kad dirbate su žmonėmis, o ne su organizacijomis.

- Kartu su partneriais organizuokite informacinį ir apžvalgos etapus.
- Nebūkite pernelyg optimistiški ar nerealistiški dėl savo tikslų ir veiklos, kuria šiuos tikslus planuojate pasiekti. Būkite pragmatiški. Visuomet galite plėtoti bendradarbiavimą ir jį išplėtoti iki solidžios ir stiprios partnerystės.
- Atminkite, kad visuose etapuose svarbu subalansuoti partnerių užduotis ir atsakomybę. Venkite tų situacijų, kai vienas partneris prisiima daugiau atsakomybės nei kiti.
- Nenustebkite, kad Jūsų partneriai taiko kitokius nei Jūsų veiklos būdus. Būkite pasiruošęs tam, kad gali skirtis Jūsų organizacinės kultūros.

IŠVADOS

1. Jaunimo situacija ir teikiamos paslaugos jauniems žmonėms Kelmės mieste, kaip ir kituose Lietuvos mažuose miestuose, pasižymi šiais bruožais:

1.1. Kelmės jaunimas turi ribotas laisvalaikio užimtumo, įsidarbinimo gimtajame mieste, aukštesnio išsilavinimo įgijimo galimybes.

1.2. Jaunimo organizacijų ir švietimo įstaigų popamokinėje veikloje dalyvauja tik nedidelė dalis jaunų žmonių. Jaunimui trūksta atviros erdvės jų socializacijai, saviraiškai, turiningo užimtumo bei ugdymo galimybių, padedančių formuotis iniciatyviai, pilnavertei asmenybei. Būtina ugdyti jaunimo socialinius, praktinius darbo, verslumo įgūdžius, ugdyti sveiko gyvenimo įpročius bei stiprinti socialinius ryšius su Kelme.

1.3. Kelmės mieste veikia organizacijos, kurios sudaro galimybę jaunimui įsidarbinti ir įgyti praktikos, dirbti savanoriu užsienyje. Socialiai pažeidžiamam jaunimui iki 18 metų yra teikiamos paslaugos Kelmės mieste veikiančiame dienos centre „Parama“. Kitos valstybės, savivaldybės ir nevyriausybinės organizacijos įgyvendina programas, aktualias jaunimui. Šių organizacijų patirtis, kompetencija, išteklių yra vertingi Jaunimo centro plėtrai. Visgi institucijoms, vienaip ar kitaip dirbančioms jaunimo srityje, trūksta finansinių bei žmogiškųjų resursų, specialiųjų įgūdžių ir patirties taikant darbo su neorganizuotu arba socialinės rizikos jaunimu. Į jaunimo poreikius ir problemų sprendimą orientuotas bendradarbiavimas tarp šių institucijų nenuoseklus.

2. Jaunimo centro veiklos kryptys yra nukreiptos į tris tikslines grupes: 1) jaunimą, siekiant užtikrinti turiningą jo laisvalaikį, ugdymą(si), aktualių problemų sprendimą; 2) socialinius partnerius, siekiant sukurti platų tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklą, kuris siektų aukštos jaunimui teikiamų paslaugų kokybės, apjungtų kompetencijas bei išteklius; 3) personalą, dirbantį su jaunimu, (visų pirma – Jaunimo centro, vėliau – viso tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklo), jų pritraukimą, darbo organizavimą, motyvavimą ir kvalifikacijos kėlimą.

3. Jaunimo centro plėtra vykdoma keliomis kryptimis. Visų pirma, plėtra susijusi su paslaugų ir veiklos kokybės gerinimu, taikant naujus darbo su jaunimu metodus ir keliant personalo kvalifikaciją. Antra, veiklos gali būti plečiamos į kaimiškas Kelmės rajono vietas. Trečia, plėtojamos naujos paslaugos ir veiklos, atsižvelgiant į jaunimo poreikius ir išylančias naujas problemas, pavyzdžiui tolerancijos ir tarpkultūrinio bendravimo gebėjimų ugdymas, bendradarbiavimo projektai patyčių mokyklose prevencijos, darbo su socialinėje atskirtyje esančiu jaunimu srityje, neformalaus ugdymo veikla ir kt. Ketvirta, patalpos ir priemonės geriau pritaikomos atviram darbui su jaunimu. Šioms plėtros kryptims užtikrinti vienas svarbiausių yra papildomas finansavimas bei kvalifikuotas personalas.

4. Jaunimo centro veiklos kokybės vertinimas vykdomas atsižvelgiant į Jaunimo centro juridinį statusą, pavaldumą ir veiklos specifiką, kompleksiškai vertinant kiekybinius ir kokybinius veiklos rodiklius. Vertinant darbo su jaunimu kokybę, atliekamas ugdomasis vertinimas. Vertinimas skirstomas į operatyvinį, vidutinės trukmės, metinį ir strateginį. Vertinimo rezultatai turi būti naudojami Jaunimo centro veiklos ir teikiamų paslaugų kokybės gerinimui bei Jaunimo centro veiklos plėtrai.

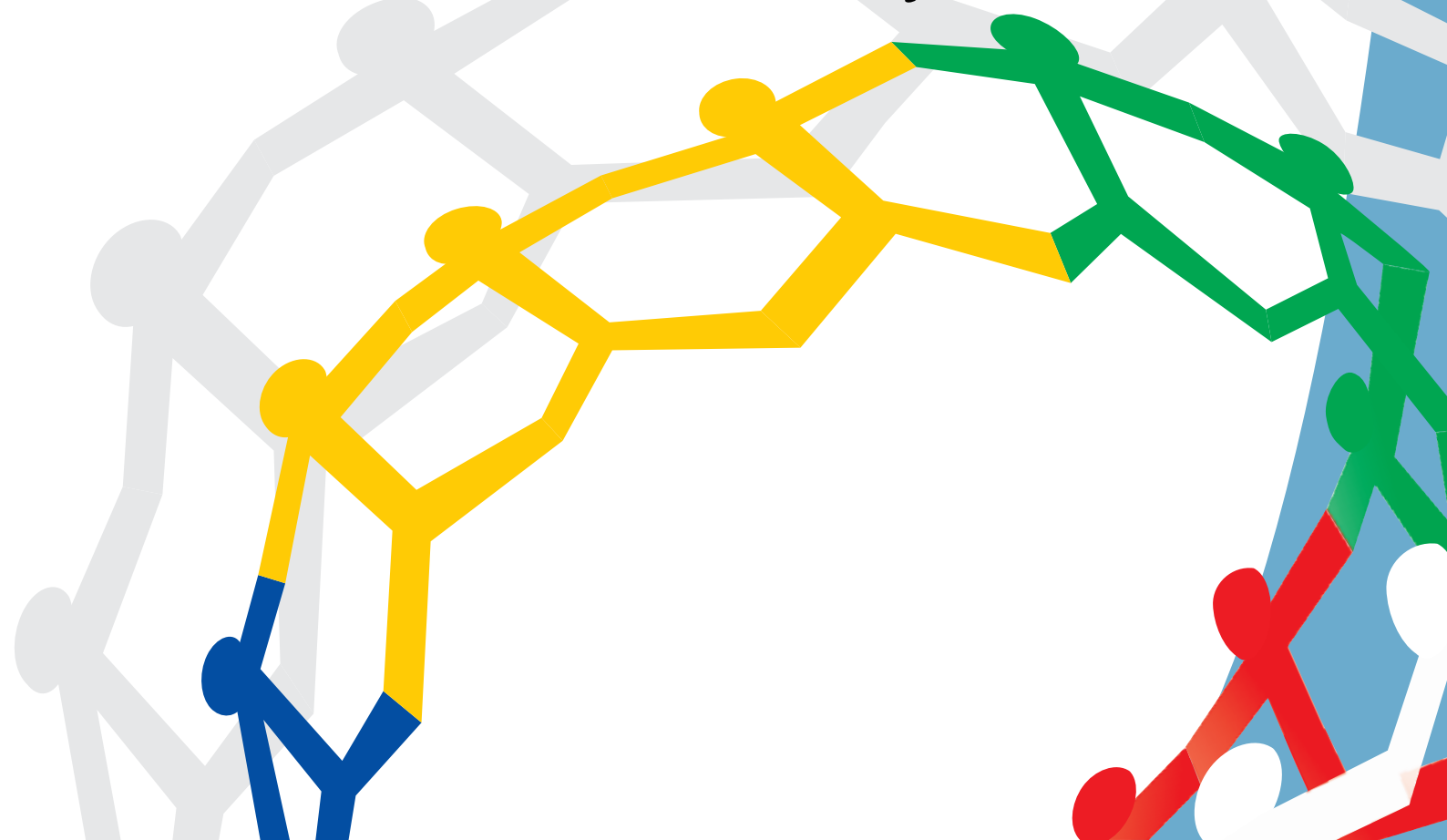
5. Organizuojant Jaunimo centro veiklą, siūloma taikyti individualius ir grupinio darbo metodus. Efektyvų darbą su jaunimu lemia keli svarbūs aspektai. Pirmas – aplinka, kurioje vyksta individualus ir grupinis darbas. Antras – grupės emocinė būsena ir dinamika, kuriai didelės reikšmės turi grupės vadovo veiksmai. Trečiasis, vienas svarbiausių veiksnių – personalo narių pasirengimas darbui su jaunimu. Atsižvelgiant į šiuos aspektus, turi būti nuolat siekiama pritraukti personalo narius į Jaunimo centrą, kelti kvalifikaciją ir motyvuoti. Didelį vaidmenį vaidina prevencinė veikla, siekiant apsaugoti personalo narius nuo perdegimo. Taip pat svarbios personalo darbo taisyklės (Jaunimo centro etikos kodeksas), kuriose apibrėžti reikalavimai bei etikos standartai personalui, nurodytos siektinos vertybės, etinė atsakomybė prieš kolegas ir Jaunimo centro lankytojus bei socialinius partnerius.



LITERATŪRA

1. Atvirų jaunimo centrų veiklos programų finansavimo 2010 metais konkurso nuostatai. Patvirtinta Departamento direktoriaus 2009 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. 2V-140-(1.4). Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/index.php?1015480570>.
2. Europos Komisija. „Veiklus jaunimas“ programos vadovas. Galioja nuo 2009 m. sausio 1 d. Prieiga per internetą http://www.jtba.lt/UserFiles/File/Dokumentai09/Prog_vadovas_2009_lt.pdf.
3. Gvaldaitė, L., Švedaitė, B.. Socialinio darbo metodai. Vilnius, 2005.
4. Informacija apie Baltijos jūros regiono programą 2007-2013 m. Prieiga per internetą <http://eu.baltic.net/>.
5. Informacija apie ES struktūrinių fondų paramos priemones 2007–2013 m. Prieiga per internetą http://www.esparama.lt/2007-2013/lt/gaires/patvirtintos_priem.
6. Departamento Jaunimo situacijos tyrimas (2007 m.). Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/index.php?455976788>.
7. Jaunimo veiklos kokybės gerinimo projektų finansavimo 2009 metais konkurso nuostatai. Patvirtinta Departamento direktoriaus 2009 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. 2V-106-(1.4). Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/index.php?1015480570>.
8. Kelmės darbo rinkos tendencijos. Kelmės darbo biržos duomenys. Prieiga per internetą http://www.ldb.lt/TDB/Kelme/DarboRinka/Puslapiai/Darbo_rinkos_tendencijos.aspx.
9. Kelmės rajono policijos komisariato veiklos 2008 m. ataskaita. Prieiga per internetą <http://www.policija.lt/kelme/>.
10. Kučikas, A., Malinauskas, A. Atviri jaunimo centrai – jaunimo poreikiams. Vilnius, 2008.
11. Legkauskas, V. Socialinė psichologija. Vilnius, 2008.
12. Mokymo vadovas Nr. 8. Socialinė aprėptis, Europos Tarybos leidykla, 2003.
13. Mokymo vadovas Nr. 8. Ugdomasis vertinimas darbo su jaunimu srityje. Europos tarybos leidykla, 2003.
14. Nacionalinė jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008–2012 metų programa. Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 2 d. nutarimu Nr. 339.
15. Patyrimo pedagogika ir jos taikymas. Praktinis vadovas jaunimo darbuotojams. Vilnius, 2008.
16. Pilietišio ir tautinio ugdymo projektų rėmimo 2009 metais tvarkos aprašas. Patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. sausio 19 d. įsakymu Nr. ISAK-104. Prieiga per internetą <http://www.smm.lt/konkursai/docs/ptupr09/Pilietinio%202009%20aprasas.pdf>.
17. Regioninė duomenų bazė. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenys. Prieiga per internetą <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1112>.
18. Teminis tinklas „Pažeidžiamo jaunimo integracija į darbo rinką arba ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos prevencija, reintegracija į švietimo sistemą“. Pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką arba ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos prevencijos, reintegracijos į švietimo sistemą inovatyvių sprendimų analizė. Vilnius, 2008.
19. Teresevičienė, M. Gedvilienė, G. Mokymasis bendradarbiaujant. Vilnius, 1999.
20. Vaikų socializacijos programų rėmimo konkurso tvarkos aprašas. Patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gegužės 2 d. įsakymu Nr. ISAK-805 (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. spalio 31 d. įsakymo Nr. ISAK-2960 redakcija). Prieiga per internetą http://www.smm.lt/konkursai/docs/vspr_08/Aprasad%2010%2029.pdf.
21. „Verslo žinių“ žinynas „Strategija ir vadovavimas“. Kompanijos brandumo laukas. Ar randu jame savo organizaciją?

**SKUODO MOBILAUS JAUNIMO
CENTRO KONCEPCIJA. JAUNIMO CENTRAS,
TEIKIANTIS MOBILIAS PASLAUGAS
VIETОВIŲ, NUTOLUSIŲ NUO
SAVIVALDYBĖS CENTRO, JAUNIMUI**





BENDROSIOS NUOSTATOS

Skuodo jaunimo centro koncepcija – tai projekto „Partnerystės tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas įgyvendinant integruotą jaunimo politiką“ (toliau – Projektas), kurį iniciavo ir įgyvendina Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Departamentas), dalis. Projektas vykdomas pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“ VP1-4.1-VRM-07-V priemonę „Bendradarbiavimo tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas“. Projekte dalyvauja 7 Lietuvos savivaldybės. Projekto pradžia – 2009 m. gegužės mėn., projektas bus vykdomas tris metus.

Jaunimo centrą Skuode kurti paskatino kelios priežastys. Visų pirma neaktyviam jaunimui skirtų priemonių ir galimybių save realizuoti iki šiol buvo nedaug. Jaunimui, kuris nedalyvauja jaunimo organizacijų ar popamokinėje veikloje, nėra erdvės turiningai leisti laisvalaikį, ypač vakarais ir po pamokų. Ypač tai aktualu jaunimui, gyvenančiam nutolusiuose nuo Skuodo savivaldybės centro vietovėse, pasienio regione, kaimiškose vietovėse bei tiems, kurie neturi lėšų rinktis mokamas laisvalaikio ir užimtumo paslaugas. Antra, jaunų žmonių poreikiai yra įvairūs – nuo saviraiškos iki socialinės integracijos poreikių. Šiems poreikiams tenkinti reikalinga jaunimui pritaikyta ir prieinama erdvė, speciali personalo, dirbančio su jaunimu, kompetencija ir darbo metodai. Be to, svarbus įvairių žinybų susikalbėjimas ir bendradarbiavimas, kuris padeda įvertinti visus poreikius bei numatyti efektyviausius jaunimo problemų sprendimo būdus. Trečia, užsienyje (tiek Europos Sąjungos šalyse, tiek kitose išsivysčiusiose šalyse) yra plačiai paplitę ir pasiteisinę atviri jaunimo centrai, padedantys mažinti socialinę atskirtį ir vykdyti prevencinę veiklą.

Šios koncepcijos tikslas – pateikti gaires mobilių jaunimo centrų steigimui ir plėtrai Lietuvoje.

Skuodo mobilus jaunimo centro (toliau – Jaunimo centras) koncepcija apibūdina paslaugų, teikiamų Skuodo rajono savivaldybės (toliau – Savivaldybė) centre ir mobilių paslaugų, teikiamų nuo Savivaldybės centro nutolusiose seniūnijose, kaimiškose vietovėse, specifiką. Aprašyme pateikiama Skuodo rajono jaunimo situacijos analizė, bendri siūlymai dėl jaunimo centro vizijos, tikslų, uždavinių, veiklos kryptių, plėtros galimybių ir kokybės valdymo. Pabaigoje pateikiamos metodinės rekomendacijos, padėsiančios numatyti svarbiausius jaunimo centrų steigimo ir veiklos organizavimo Skuode ir kitose Lietuvos savivaldybėse aspektus.

Koncepcija buvo rengiama konsultuojantis ir derinant su Skuodo rajono savivaldybės institucijomis, Skuodo rajono jaunimo reikalų tarybos, Skuodo nevyriausybinių jaunimo organizacijų sąjungos atstovais, į diskusijas įtraukus su jaunimu dirbančias institucijas, kuriamo jaunimo centro personalą. Rengiant koncepciją, taip pat buvo remiamasi įvairių užsienyje veikiančių jaunimo centrų veiklos patirtimi.

Dėkojame visiems prisidėjusiems rengiant šią koncepciją. Tikimės, kad koncepcija pasitarnaus kuriant mobilias paslaugas teikiančius jaunimo centrus Lietuvos kaimiškose savivaldybėse.



1. SITUACIJOS ANALIZĖ

Šiame skyriuje aprašoma Skuodo rajono jaunimo situacija ir jaunimui teikiamos paslaugos. Siekiama išryškinti kaimiškam rajonui būdingas problemas ir iššūkius, kuriuos galėtų spręsti steigiamas Jaunimo centras kartu su tarpžinybinio bei tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklo partneriais.

Jaunimo situacijos analizė parengta remiantis įvairiais duomenų šaltiniais. Duomenys suinterpretuoti ir integruoti į nuoseklų tekstą. Remiamasi šių šaltinių informacija ir duomenimis:

1. 2009 m. lapkričio 4 d. surengtos grupės diskusijos rezultatais. Diskusijoje dalyvavo Skuodo rajono savivaldybės įstaigų ir su jaunimu dirbančių organizacijų atstovai. Pagrindiniai klausimai apėmė jaunimo problemų ir poreikių, institucijų kompetencijų, išteklių bei galimybių aptarimą. Papildomi klausimai buvo užduoti interviu metu, siekiant patikslinti atsakymus ar išsiaiškinti kitus svarbius aspektus.

2. Skuodo rajono jaunimo situacijos tyrimu (atliktu 2007 m. vasario mėn.). Tyrimo – anketinės apklausos būdu – metu apklausti 424 Skuodo rajone gyvenantys jauni žmonės. Tyrimu buvo siekiama nustatyti jaunimo prioritetus įvairioms gyvenimo sritims, Skuodo rajone gyvenančių jaunų žmonių nuomonę apie švietimo sistemą, identifikuoti jaunuolių laisvalaikio praleidimo būdus ir kt.

3. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Statistikos departamentas) duomenimis.

4. Skuodo darbo biržos duomenimis.

5. Skuodo rajono savivaldybės turimais duomenimis.

6. Departamento Jaunimo situacijos tyrimo (2007 m.) duomenimis.

7. Skuodo rajono strateginiu plėtros planu iki 2013 m.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad Lietuvos savivaldybėse trūksta giluminių kokybinių tyrimų apie jaunimo situaciją, atskleidžiančių jaunų žmonių elgsenos vidines priežastis, kurios lemia tokias problemas kaip nedarbas ar siekis išvykti iš gimtinės į užsienį / kitus miestus. Giluminė analizė gali padėti pagerinti jaunimui skirtas programas, ugdymo procesą ir teikiamas paslaugas. Šioje situacijos analizėje gilinamasi į jaunų žmonių poreikius bei problemas, jų priežastis.

1.1. BENDRA SKUODO RAJONO SITUACIJA

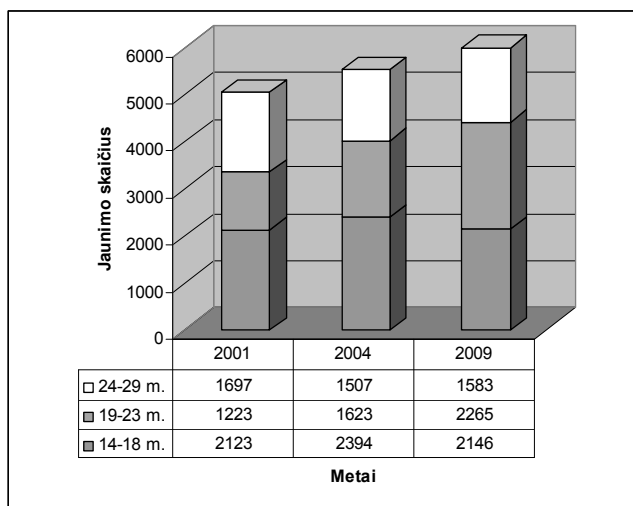
Skuodo rajonas yra Klaipėdos apskrities šiaurinėje dalyje, Latvijos pasienyje.

Skuodo rajono savivaldybės teritorija Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (Žin., 2007, Nr. 15-555) yra pripažinta problemine teritorija, nes pagal nedarbo lygio ir socialinių pašalpų gavėjų santykio su rajono gyventojų skaičiumi rodiklius Savivaldybė daugiau kaip 1,5 karto viršija Lietuvos vidurkį.

Kaip teigiama Skuodo rajono savivaldybės strateginiame plėtros plane iki 2013 m., prastesnę situaciją negu kitose Lietuvos savivaldybėse rodo didelis nedarbo lygis (jaunimo taip pat), neigiama demografinė situacija (tame tarpe neigiami migracijos rodikliai), mažesnis urbanizacijos lygis ir su tuo susijęs mažesnis paslaugų prieinamumas, palyginti žemas rajono ūkio išsivystymas ir didelė priklausomybė nuo žemės ūkio veiklos.

Skuodo darbo biržos duomenimis, 2009 m. lapkričio 1 d. buvo 10,2 proc. bedarbių nuo darbingo amžiaus gyventojų. Šalyje šis rodiklis buvo panašus ir sudarė 10,9 proc. Skuode darbo pasiūla ir specialybių pasirinkimas mažas, palyginus su didžiaisiais Lietuvos miestais. Smulkaus ir vidutinio verslo įmonių skaičius 1 000 gyventojų yra dvigubai mažesnis negu Klaipėdos apskrityje ir Lietuvos Respublikoje.

1 paveiksle pateikti statistiniai duomenys apie jaunų žmonių skaičių rajone.



1 pav. Jaunų žmonių skaičius Skuodo rajone 2001–2009 m. pagal amžiaus grupes

Šaltinis: sudaryta autorių pagal Statistikos departamento duomenis.

Bendras jaunimo skaičius 2001–2009 m. išaugo beveik tūkstančiu. Vertinant pokyčius amžiaus grupėse, pastebima tendencija – išaugęs jaunimo nuo 19 iki 23 m. amžiaus skaičius (studentiško amžiaus) ir truputį mažėjantis mokyklinio (14–18 m.) amžiaus jaunimo skaičius. 24–29 m. amžiaus jaunimo skaičius lyginant su kitomis minėtomis amžiaus grupėmis yra mažesnis. Taigi kol jaunimas studijuoja, patenka į oficialiąją statistiką, kadangi yra registruotas Skuodo rajone. Vėliau nemažai baigusiu studijas jaunų žmonių negrįžta į Skuodo rajoną.

1.2. JAUNO ŽMOGAUS PORTRETAS, POREIKIAI IR PROBLEMOS

Skuodo rajono jaunimo situacijos tyrimo duomenimis (2007), Skuodo rajono jaunimas svarbiausiomis gyvenimo sritimis laiko darbą, šeimą ir laisvalaikį, o mažiausiai svarbia – politiką. Šios ir kitos sritys aptariamoms žemiau.

Išsilavinimas

Skuode nėra akademinė įstaiga (universiteto ar kolegijos), veikia Skuodo kaimo verslų, amatų ir paslaugų mokykla. Gabūs ir aukštesnį išsilavinimą norintys įgyti jauni žmonės išvyksta į kitus miestus, akademinis jaunimas Skuode negyvena, nebent atvyksta savaitgaliais aplankyti artimųjų, draugų. Artimiausi universitetai – Šiauliuose ir Klaipėdoje.

Darbas

Skuodo darbo biržos duomenimis, jauni bedarbiai sudarė 8,5 proc. visų bedarbių (2009 m. lapkričio 1 d. duomenimis). Dauguma bedarbių yra su viduriniu profesiniu išsilavinimu arba viduriniu išsilavinimu be profesinio, arba su pagrindiniu profesiniu išsilavinimu. Sunkiausia konkuruoti darbo rinkoje tiems, kurių žemas išsilavinimas – tarp jų daugiausia bedarbių.

Didžioji jaunų bedarbių, registruotų Skuodo darbo biržoje, nedalyvauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, profesinio mokymo programose, viešuosiuose darbuose. Nemaža dalis tokių, kurie registruojasi darbo biržoje tik dėl socialinių garantijų. Jiems trūksta motyvacijos dirbti ir persikvalifikuoti.

Jaunimas ieško nuolatinio darbo su didesniu negu minimalus atlyginimu. Tai patvirtina ir Skuodo darbo biržos 2009 m. vasarą atlikti absolventų apklausos rezultatai.

Skuode veikiančių su jaunimu dirbančių organizacijų atstovai pastebi, kad švietimo sistemoje trūksta verslumo įgūdžių ir kritinio mąstymo ugdymo – nors yra diegiami nauji metodai, tas dar nėra užtikrinama visose mokyklose. Dėl to jaunimas, baigęs profesines ar kitas mokyklas, neranda darbo ir išvyksta iš Skuodo į didelius miestus arba užsienį.

2007 m. Skuodo jaunimo apklausos duomenimis, jaunimas mano, kad valstybė turėtų padėti surasti darbą tiems, kuriems jo reikia.

Užimtumas

2007 m. atliktos Skuodo jaunimo apklausos duomenimis, jaunuoliai laisvalaikiu dažniausiai žiūri televizorių, klausosi muzikos, užsiima pomėgiais, susitinka su draugais, mokosi bei padeda tėvams ir daugiau nei pusė jų (60 proc.) nedalyvauja nevyriausybinių organizacijų veikloje. Jaunimas mano, kad valstybė turėtų organizuoti jaunų žmonių užimtumą (64 proc. apklaustųjų).

Jaunimo laisvalaikio užimtumo galimybės atokiaose kaimo vietovėse yra prasčiausios. Tik Skuodo mieste bei didesniuose Skuodo rajono miesteliuose, kaip Mosėdžio ar Ylakių, veikia įvairios organizacijos, kurios užsiima jaunimu, mokyklos taip pat yra aktyvios.

2007 m. atliktos anketinės apklausos rezultatai rodo, kad Skuodo rajono jaunimo organizacijų atstovai dalyvaudami organizuotoje jaunimo veikloje pirmiausia siekia susirasti draugų, bendrauti, įgyti žinių ir gebėjimų bei turiningai leisti laisvalaikį.

Rajone yra registruota 19 nevyriausybinių jaunimo organizacijų, iš jų: 9 – sporto krypties, 3 – teikiančios socialines paslaugas, 3 – politinės jaunimo organizacijos, 3 nacionalinių organizacijų skyriai ar komitetai, turintys registracijos pažymėjimus, 1 – organizacijų sąjunga. Skuodo rajono jaunimo reikalų koordinatėrės 2009 m. duomenimis, iš viso jaunimo organizacijos jungia 565 14–29 metų amžiaus jaunuolius – tai sudaro apie 9 proc. Skuodo jaunimo. Veikia apie 30 neformalių jaunimo grupių, nemažai jų yra aktyvios, ypatingai kaimiškose seniūnijose.

Remiantis Departamento Jaunimo situacijos tyrimo (2007) duomenimis, jaunimo organizacijų veikloje nedalyvauja 74 proc. jaunimo. Remiantis Švietimo ir mokslo ministerijos Neformaliojo vaikų švietimo sąnaudų ir prieinamumo tyrimo (2006) duomenimis, neformaliojo švietimo veikloje dalyvauja apie 19 proc. bendrojo lavinimo mokyklų mokinių (kaimiškose vietovėse mažiau negu miestuose). Mokiniai gali įsijungti tik į tuos būrelius, kuriuos jiems gali pasiūlyti mokykla ir tik tam tikru metu. Remdamiesi šiais dviem rodikliais, išplaukia išvada, kad įvairiose jaunimo veiklose dalyvauja apie 20–30 proc. jaunų žmonių, o 70–80 proc. – nedalyvauja. Į minėtą veiklą įsijungia gabus, aktyvus jaunimas, o mažiausia galimybių tiems jauniems žmonėms, kuriems sunkiau sekasi mokytis, socialiai pažeidžiamam jaunimui arba gyvenančiam kaimuose jaunimui. Jie yra tik potencialūs paslaugų vartotojai, kuriems reikia suorganizuoti užimtumą.

Užimtumo galimybes riboja prastas susisiekimas tarp Skuodo rajono kaimiškų vietovių ir miesto ir geografinė padėtis pasienio regione. Autobusai iš atokiausių vietovių važinėja retai, todėl jeigu užimtumo veikla būtų organizuojama tik rajono centre, nemažai daliai jaunimo ji būtų neprieinama.

Vienas iš aktualių ugdymo ir veiklos poreikių – vykdyti bendras veiklas ir stiprinti ryšius su jaunimu iš Latvijos, kas galėtų pasitarnauti ekonominei ir socialinei plėtrai abipus sienos.

Papildomo ugdymo poreikiai

2007 m. atliktos Skuodo jaunimo apklausos duomenimis, tarp prioritetinių tikslų jaunimui yra asmenybės tobulinimas (nurodė 51 proc. respondentų) ir didesnio dėmesio skyrimas visuomeninei veiklai (91 proc.). Daugiau nei trečdaliui jaunų žmonių svarbus bendravimas su draugais. Tik vienas iš penkių jaunuolių skiria dėmesio asmeninių talentų vystymui.

Socialiai pažeidžiamas jaunimas neturi bendravimo ir socialinių įgūdžių, jie paprastai prastai mokosi, išreiškia save netinkamomis priemonėmis, pavyzdžiui, smurtas, girtavimas, nusižengimai viešajai tvarkai ir pan. Problema Lietuvos mokyklose apskritai – patyčios, psichologinis smurtas. Svarbu jaunus žmones mokyti socialinių gebėjimų ir pagarbos kitam asmeniui. Šiuo atveju sėkmingai gali būti taikomos neformalaus ugdymo priemonės ir darbas su jaunimu.

Jaunimo dalyvavimas ir pilietiškumas

2007 m. Skuodo rajono jaunimo apklausos duomenys rodo, kad jaunimas vidutiniškai pasitiki jaunimo organizacijomis, o mažiausiai pasitiki valstybės ir savivaldybių, Europos Sąjungos institucijomis, politinėmis partijomis.

Viena iš galimybių jaunimui aktyviai dalyvauti Savivaldybės reikaluose – Skuodo rajono jaunimo reikalų taryba, įtraukianti 4 jaunimo organizacijų ir moksleivių savivaldos atstovus.

Pesimistinės nuotaikos valdžios atžvilgiu savo ruožtu reiškia, kad jaunimo dalyvavimas ir pilietiškumas yra žemas. Jeigu jauni žmonės nesijaučia prisidedantys prie valstybės ar Savivaldybės sprendimų, tai jie nepasitiki ir tų institucijų priimamais sprendimais. Taigi svarbi veiklos kryptis – jaunų žmonių mokymas būti aktyviais bendruomenės nariais, įtraukimas į vietos reikalų sprendimą.

Socialinės rizikos jaunimas

Skuodo policijos komisariato įskaitoje 2009 m. pabaigoje buvo 53 jaunuoliai, padarę administracinius teisės pažeidimus du ir daugiau kartų.

Svarbiausius įgūdžius jaunimas turėtų įgyti šeimoje – tiek socialinius, tiek pačius būtinausius gyvenimui reikalingus įgūdžius. Tačiau socialinės rizikos šeimose arba netgi gerosiose šeimose vaikai šių įgūdžių neįgyja. Tėvai neskiria vaikams pakankamai dėmesio, kartais išvyksta į užsienį ir palieka gyventi savarankiškai arba su seneliais. Taigi šeima šių įgūdžių negali suteikti, o mokyklos funkcijos ne visada nukreiptos į tokių įgūdžių ugdymą.

Skuode nuo 2006 m. socialinės rizikos šeimų skaičius nuo 86 išaugo iki 111 2008 m., kuriose augo apie 300 vaikų. 50 vaikų augo vaikų namuose, apie 40 vaikų buvo linkusių nusikalsti arba jau prasižengusių. Vaikams ir jaunimui iki 30 m. labai svarbi yra galimybė užsiimti pozityvia veikla ir prevencija. Kurdami savo šeimas, jauni žmonės iš socialinės rizikos šeimų neturi socialinių įgūdžių ir elementarių gyvenimo įgūdžių, taip pat neturi galimybių laisvalaikio užimtumui.

Sveikata

Duomenų apie jaunimo sveikatos būklės, problemas Skuode trūksta. Visgi pagal bendrą Lietuvos situaciją galima spėti, kad tokios problemos kaip nesaikingas alkoholio, narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimas, mityba ir fizinis aktyvumas, savizudybių prevencija, lytinis švietimas yra aktualios. Svarbu, kad jaunas žmogus nebūtų paliekamas vienas su savo problema, kad žinybos dirbtų koordinuotai ir kvalifikuotai, mokėtų priėti prie jauno žmogaus sprendžiant šias problemas.

Atskirai verta paminėti nesaikingo alkoholio vartojimo ir rūkymo problemą – tarp jaunimo tai išgalėjusi ir sunkiai valdoma problema. Vienas Skuodo miesto centre veikiantis naktinis klubas bendruomenei žinomas kaip parduodantis alkoholį nepilnamečiams. Diskusijų metu buvo išsakyta nuomonė, kad kitų būdų, kaip tik ugdyti saikingo vartojimo įpročius ir padėti atsisakyti svaigalų, keisti požiūrį į alkoholį ir rūkymą, nėra, o draudimai nepadės. Svarbu spręsti, kaip padėti girtaujančiam jaunimui ir užkirsti kelią savizudybėms, smurtui, vairavimui išgėrus.

Neseniai Skuode išaiškintas narkotinių ir psichotropinių medžiagų prekybos punktas, veikęs stambiu mastu. Nors bendruomenei buvo žinomas, tačiau neišaiškintas kelis metus. Taigi negalima neigti ir narkomanijos problemas.

1.3. JAUNIMO CENTRO LANKYTOJŲ STRUKTŪRA IR POREIKIAI

Jaunimo centras orientuotas į 14–29 metų amžiaus (kaip nustatyta Jaunimo politikos pagrindų įstatyme) Skuodo rajono jaunimą. Visgi apsiriboti šia amžiaus grupe negalima – jau šiuo metu Savivaldybės administracijos darbuotojai, atsakingi už Jaunimo centro koncepcijos įgyvendinimą, pastebi, kad į Jaunimo centrą ateina jaunesni vaikai, be to, pagrindiniai lankytojai yra ir ateityje bus mokyklinio amžiaus jaunimas.

Šiuo metu jauni žmonės renkasi Jaunimo centre dėl laisvalaikio užimtumo galimybių, žaidimų, kurie yra įrengti Jaunimo centre. Vėliau, plečiantis Jaunimo centrui, bus galima pasiūlyti kitų galimybių – įsitraukti į jaunimo projektus, gauti profesionalią pagalbą ir konsultacijas įvairiais rūpimais klausimais. Jaunimui iki 16 metų svarbi galimybė ugdyti bendravimo įgūdžius, suformuoti nuostatas dėl alkoholio, narkotinių medžiagų vartojimo, lytiškumo. Jaunimui iki 18 metų yra svarbi pagalba renkantis profesiją. Jaunimui virš 19 metų aktualios paslaugos ir pagalba, susijusi su įsidarbinimu, savanorišku darbu, šeimos kūrimu. Jaunimo virš 25 metų amžiaus poreikiai panašūs – šeimos kūrimas, įsidarbinimas, verslas, savęs realizavimas, įsitvirtinimas gyvenime.

Svarbu atskirti socialinės rizikos ir socialinėje atskirtyje esantį jaunimą. Jiems reikalinga speciali socialinė pagalba, kai kuriais atvejais psichologinė, taip pat galimybė ugdyti kasdieniniame gyvenime svarbius įgūdžius – nuo darbo iki buities.

Visoms amžiaus grupėms yra aktuali galimybė saugioje erdvėje susitikti ir bendrauti su draugais, įdomiai ir turiningai leisti laisvalaikį (ypač savaitgaliais ir atostogų metu, kada į Skuodą sugrįžta kituose miestuose besimokantis jaunimas), taip pat sportuoti, pagal pomėgius įsitraukti į įvairius saviraiškos būrelius (muzika, kinas ir pan.).



1.4. TARPŽINYBINIO / TARPSEKTORINIO BENDRADARBIAVIMO PARTNERIAI IR JAUNIEMS ŽMONĖMS TEIKIAMOS PASLAUGOS

Skuodo rajono savivaldybės jaunimo politikos formavime ir įgyvendinime dalyvaujančios institucijos yra:

1. Skuodo rajono savivaldybės taryba.
2. Savivaldybės jaunimo reikalų taryba.
3. Savivaldybės administracijos skyriai (Švietimo, Vaikų teisių apsaugos, Socialinės paramos, Kultūros ir turizmo skyriai, Kūno kultūros ir sporto centras).
4. Jaunimo reikalų koordinatorius.

Paslaugas jaunimui teikia ir dalyvauja įgyvendinant, kai kuriais atvejais formuojant jaunimo politiką:

1. Savivaldybės įstaigos (Skuodo globos ir socialinės priežiūros centras; Skuodo VšĮ Skuodo informacijos centras; Barstyčių vaikų globos namai; VšĮ Mosėdžio parapijos vaikų globos namai; 3 gimnazijos; 2 vidurinės mokyklos; 9 pagrindinės mokyklos; 6 kultūros centrai; meno mokykla, Skuodo kaimo verslų, amatų ir paslaugų mokykla).

2. Valstybės įstaigos arba jų padaliniai (Skuodo darbo birža, Klaipėdos apskrities vyriausiojo policijos komisariato Skuodo rajono policijos komisariatas).

3. Tarpsektorinio bendradarbiavimo partneriai – bendruomeninės ir nevyriausybinės organizacijos.

Toliau pateikiamas svarbiausių institucijų, teikiančių paslaugas jaunimui ir galimų tarpžinybinio bendradarbiavimo partnerių aprašymas, atsižvelgiant į vykdomas veiklas, kompetencijas, išteklius. Remiamasi diskusijos su Skuodo rajono institucijomis metu surinkta informacija, kitais duomenimis, kuriuos pateikė jaunimo reikalų koordinatorė.

Skuodo rajono savivaldybė

Savivaldybės indėlis į Skuodo mobilaus jaunimo centro steigimą ir veiklą yra patalpų Jaunimo centrui skyrimas ir išlaikymas. Jaunimo centro išlaikymui 2009 m. Savivaldybė iš Skuodo rajono jaunimo politikos pagrindų programos skyrė 30 tūkst. Lt, taip pat iš dalies remti jo veiklą numatoma ir ateityje. Tačiau šios lėšos nėra pakankamos pilnai finansuoti Jaunimo centro veiklą.

Skuodo rajono savivaldybėje yra sudaryta *Jaunimo reikalų taryba* (toliau – Taryba). Jos uždaviniai yra:

- koordinuoti Skuodo rajono savivaldybės jaunimo politiką ir dalyvauti ją inicijuojant bei formuojant;
- skatinti ir remti jaunimo organizacijų veiklos sritis, apibrėžtas Skuodo rajono savivaldybės jaunimo politikos koncepcijoje.

Tarybą sudaro dvylika narių:

– šeši narius deleguoja Savivaldybės institucijos, iš jų tris atstovus deleguoja Savivaldybės administracija (2009 m. – švietimo ir vaikų teisių apsaugos skyriai) ir tris – Savivaldybės taryba (2009 m. – meras, Švietimo, sporto ir kultūros komiteto bei Kaimo reikalų komiteto nariai);

– šeši nariai deleguojami Skuodo rajono nevyriausybinių jaunimo organizacijų sąjungos ir su jaunimu dirbančių organizacijų, švietimo įstaigų, mokinių tarybų, neformalių jaunimo grupių teikimu.

Savivaldybės jaunimo politiką apibrėžia šie dokumentai:

– *Skuodo rajono savivaldybės strateginis plėtros planas iki 2013 m.* (patvirtinta 2008 m. lapkričio 27 d. Skuodo rajono savivaldybės tarybos sprendimu Nr. T9-215). 1.6.1.1. priemonė šio plano priemonė numato formuoti ir propaguoti rajono gyventojų, ypač jaunimo, užimtumo gebėjimus, remiant ugdyto vietos iniciatyvas ir tarptautinius mainų projektus. 1.6.1.2 priemonė numato įgyvendinti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos subalansavimo rajone programą, rengiant paklausių profesijų darbuotojus ir perkvalifikuojant nepaklausių specialybių atstovus. Už abiejų priemonių įgyvendinimą atsakinga Savivaldybė, Darbo birža bei Jaunimo centras.

– *Savivaldybės jaunimo politikos koncepcija* (patvirtinta Skuodo rajono savivaldybės tarybos 2007 m. spalio 25 d. sprendimu Nr. T9-186), kuri nustato jaunimo politikos įgyvendinimo Skuodo rajono savivaldybėje principus, jaunimo politikos įgyvendinimo sritis, jaunimo politikos įgyvendinimo organizavimą ir valdymą.

– *Jaunimo ir su jaunimu dirbančių NVO projektinės veiklos finansavimą reglamentuojantys dokumentai* (tvirtinami kasmet). Lėšos skiriamos jaunimo informavimo, šiuolaikiniam žmogui būtinų verslumo, socialinių įgūdžių ugdymui, jaunimo organizacijų plėtrai, jaunimo laisvalaikio užimtumo bei saviraiškos

veikloms, sveikos gyvensenos propagavimui. Siekiama įgalinti sėkmingai veiklai ir neformalias jaunimo grupes, joms suteikiama galimybė gauti Savivaldybės finansavimą, su jaunimo veikla bei galimybėmis susijusią informaciją. Finansavimo apimtys didėjo nuo 15 tūkst. Lt 2004 metais iki 50 tūkst. Lt 2009 m.

Savivaldybės iniciatyva atliekami jaunimo situacijos tyrimai, kurie įvertina Skuodo rajono jaunimo nuomones ir požiūrį į darbą, mokslą, migraciją, dalyvavimą jaunimo organizacijų veikloje, bendruomeniškumą, laisvalaikio užimtumą ir kitus svarbius klausimus. Numatoma juos atlikti kas 4 metus, paskutinis atliktas 2007 m.

Savivaldybė yra pasirašiusi bendradarbiavimo sutartis ir plėtoja ryšius su Latvijos, Lenkijos, Norvegijos, Švedijos savivaldybėmis, tame tarpe ir jaunimo reikalų srityje.

Skuodo rajono savivaldybės administracijos *Vaiko teisių apsaugos skyrius* organizuoja darbą su socialinės rizikos šeimomis ir jose auginamais vaikais. Skyriui aktualus bendradarbiavimas su Jaunimo centru pozityvaus užimtumo socialinės rizikos jaunimui organizavimo srityje.

Formalusis švietimas ir papildomas ugdymas. 2007 m. Skuodo rajono jaunimo situacijos tyrimo duomenimis, švietimo sistemos teikiamus socialinius gebėjimus, pedagogų ir jaunimo tarpusavio santykius respondentai įvertino vidutiniškai, nepalankiai įvertino švietimo sistemos aplinkoje organizuojamą užklasinę veiklą.

Bendrojo lavinimo mokyklos organizuoja moksleivių popamokinį užimtumą, kuruoja mokinių savivaldą, organizuoja būrelių veiklą (pavyzdžiui, Ylakių gimnazija, Skuodo Bartuvos vidurinė mokykla). Ylakių gimnazija turi 21 būrelį, pavyzdžiui, kalbinės, meninės raiškos, saugaus eismo, techninės kūrybos. Tačiau būrelių tematika priklauso nuo darbuotojų kompetencijos ir materialinės bazės, ir visų poreikių patenkinti negali. Kai kuriose mokyklose dirba socialiniai pedagogai, kurių pagrindinė funkcija – padėti integruotis socialinės rizikos vaikams. Dėl išteklių trūkumo nėra organizuojamos jaunimo arba išlyginamosios klasės.

Užsienyje vykdomos bendrojo lavinimo programos yra individualizuotos, sudaromos pagal kiekvieno moksleivio poreikius. Lietuvoje tai nevykdoma ir būtina surasti alternatyvą, kad jaunas žmogus galėtų pažinti savo pomėgius geriau ir save realizuoti.

Diskusijose išsakyta problema, kad formalus švietimo sistema neugdo kritinio mąstymo, verslumo, pilietiškumo. Šią spragą gali padėti užpildyti neformalus ugdymas bei darbas su jaunimu. Vienas pavyzdžių – Skuodo mokyklų bendradarbiavimas su nevyriausybine organizacija „Drąsinkime ateitį“ – mokyklos organizuoja renginius, susitikimus, nukreiptus į moksleivių pilietiškumo ir verslumo ugdymą. Nors bendrojo lavinimo mokyklų ugdymo procesas uždaras, bet galimas bendradarbiavimas pritraukiant moksleivius į Jaunimo centrą, dalijantis informacija su socialiniais pedagogais ir mokytojais.

Iniciatyvios mokytojos vadovaujama Valančiukų kuopa Mosėdyje, veikianti nuo 2000 m. (nevyriausybinių organizacija) ir Mosėdžio gimnazijos iniciatyvinė grupė „Savi“. Organizuojamos vasaros poilsio ir užimtumo, žalingų įpročių prevencijos, nusikalstamumo prevencijos programos, tarptautiniai jaunimo mainai ir kt. Kasmet rengiamas krepšinio turnyras, kuriame susitinka įmonių vadovų ir moksleivių komandos.

Skuodo meno mokyklą lanko motyvuoti vaikai, kurie ugdo profesionalius įgūdžius. Tačiau į mokyklą įsiprašo ir joje nesimokantis jaunimas – jie nori mušti būgnus, groti gitara ir kt. net ir neturėdami muzikinės klausos, atranda išraiškos būdus. Mokyklos atstovai mano, kad šios mokyklos moksleiviai galėtų perduoti gebėjimus kitiems jauniems žmonėms.

Bendradarbiavimo su Skuodo švietimo įstaigomis galimybės:

- Keitimasis informacija apie jaunimą, kuriam reikalinga pagalba.
- Naujų darbo su jaunimu metodų paieškos.
- Naudojimasis materialine baze – tiek mokyklos, tiek Jaunimo centro pagal kiekvienos institucijos poreikius.

Sveikatingumo įstaigos. Visuomenės sveikatos centras ir VšĮ Skuodo pirminės sveikatos priežiūros centras. Pirminės sveikatos priežiūros centras neužiima šviečiamąja veikla ir sveikatos būklės stebėseną. Visgi gydytojai pataria, pamoko savo pacientus. Švietimo, sveiko gyvenimo būdo propagavimo, informacijos apie fizinę ir psichinę būseną analizės, duomenų apie sveikatos būklę rinkimu užsiima Visuomenės sveikatos centras. Pirminės sveikatos priežiūros centras bendradarbiauja su visuomenės sveikatos centru, mokyklomis, mokyklose dirbančiais visuomenės sveikatos specialistais.



Skuodo policijos komisariato Prevencijos poskyris

Poskyrio darbuotojai lanko socialinės rizikos šeimas, vykdo prevencines programas. Šios programos – tai supažindinimas su kelių eismo taisyklėmis ir saugumu keliuose, nerūkymo akcijos, renginiai prieš smurtą, policijos rėmėjų būrelio veiklos organizavimas.

Bendradarbiavimas su policijos komisariatu galėtų būti vykdomas ne tik formaliais pagrindais, bet ir policijos pareigūnams įsijungiant į įvairius jaunimo renginius, akcijas be pareigūno uniformos. Tai padėtų pasiekti:

- didesnio abipusio pasitikėjimo tarp policijos ir visuomenės;
- jaunimo ugdymo ir nusikaltimų prevencijos tikslų;
- saugesnės aplinkos jaunimui kūrimo;
- jaunimo įsitraukimo į policijos rėmėjų veiklą;
- dalijimosi abiem pusėms naudinga informacija apie darbo su jaunimu formas, tikslines grupes ir kt.

Skuodo darbo birža siūlo dalyvauti konsultavimo grupėse, kuriose mokoma, kaip rengti gyvenimo aprašymą, motyvacinį laišką, pasiruošti pokalbiui su darbdaviu.

Darbo birža negali padėti neregistruotiems darbo biržoje ir tiems, kurie neturi motyvacijos.

Populiari yra Skuodo darbo biržos siūloma profesinio mokymo programa ir darbo įgūdžių įgijimo priemonė. Prioritetinė šių programų grupė – jaunimas. Problema su tais jaunais žmonėmis, kurie nėra įgiję pagrindinio išsilavinimo – jie negali dalyvauti profesinio mokymo programose.

Klaipėdos darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyba organizuoja užsiėmimus 10–12 klasių mokleiviams, taip pat jaunimui (tarp jų ir nekvalifikuotam). Mokyklos kviečiasi iš šios tarnybos psichologus. Tačiau ne visus jaunus žmones gali įtraukti, nes ne visi ateina į darbo biržą ir registruojasi; skelbiant per seniūnijas į šias programas taip pat nepavyko surinkti grupės.

Tarnybos siūlomos programos:

- Gebėjimų ir įgūdžių sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje ugdymas.
- Aktyvi pozicija profesinės karjeros planavime.
- Individualaus profilio sudarymas ir karjeros planavimas.
- Informacija apie darbo rinkos integraciją ir darbo paieškos strategiją.
- Aš ir profesijų pasaulis.

Bendruomenių centrai ir kitos bendruomenių organizacijos, kultūros centrai.

Skuodo rajone yra 9 seniūnijos (Aleksandrijos, Barstyčių, Ylakių, Lenkimų, Mosėdžio, Notėnų, Skuodo (kaimiškoji), Skuodo miesto ir Šačių), kuriose veikia 22 bendruomeninės organizacijos. Suaktyvėjus seniūnijų bendruomenių veiklai kurių iš viso 22, per jas aktyvinama ir jaunimo veikla. Tai turi keletą privalumų: jaunimas gauna paramą ir palaikymą iš suaugusių žmonių, yra įtraukiamas į bendruomenės veiklą kartu su tėvais, kaimynais ir taip didėja jų išpareigojimas bendruomenei, socialiniai ryšiai, svarbūs jaunimui pritraukti ir išlaikyti rajone. Skuodo bendruomeninės organizacijos vykdo veiklas jaunimui. Pavyzdžiui, Apuolės bendruomenės centras yra įrengęs treniruoklių salę mokyklos patalpose.

Pagrindinės problemos, kaip išaiškėjo susitikimo su Skuodo rajono organizacijomis metu, bendruomeninėms organizacijoms trūksta kompetencijų pritraukti lėšas jaunimo užimtumui.

Rajone ES struktūrinių fondų lėšomis steigiami daigafunkciniai bendruomenių namai, skirti bendruomenių reikmėms. Šiuose namuose galėtų atsirasti ir jaunimo užimtumo veiklos.

Kultūros centrai seniūnijose taip pat organizuoja įvairias veiklas jaunimui. Pavyzdžiui, Ylakių kultūros centras organizuoja diskotekas jaunimui, taip pat aukštos kultūrinės vertės renginius. Rengiama dailės stovykla, kurioje dalyvauja vaikai iš visos Lietuvos. Organizuojamas sporto rungtynių stebėjimas per televiziją.

Skuodo rajono nevyriausybinų jaunimo organizacijų sąjunga (toliau – Sąjunga) yra Skuodo rajono jaunimo organizacijų vienijanti, interesus atstovaujanti ir narių veiklą koordinuojanti organizacija. Jos vizija – visapusiškai palanki aplinka pozityviai ir kryptingai jaunimo veiklai Skuodo rajone. Sąjunga vykdo nuolatinę organizacijų informavimo, konsultavimo rengiant projektus, pasiūlymų vietos savivaldai rengimo, bendros veiklos koordinavimo veiklas. Apskritasis stalas svariai prisidėjo prie Jaunimo centro įsteigimo Skuodo rajone.

Skuodo rajono nevyriausybinų jaunimo organizacijų sąjunga turi 18 jaunimo organizacijų. Tai regioninės jaunimo reikalų tarybos funkcijas atliekanti organizacija. Pagrindinės problemos, su kuriomis susiduria Sąjunga – žmogiškųjų išteklių ir savanorių trūkumas. Pačios jaunimo organizacijos Skuodo rajone nėra stiprios, ir joms būdingos didelės veiklos kokybės, keičiantis lyderiams, svyravimas. Šioms organizacijoms reikalingi nuolatiniai mokymai, norint, kad jų veiklos efektyvumas kuo mažiau svyruotų.

Žiniasklaida

Pranešimai apie jaunimo centro veiklą, aktualijas jaunimui gali būti skelbiami Skuodo rajone leidžiamuose laikraščiuose „Mūsų žodis“ ir „Skuodas“.

Departamentas yra projekto „Partnerystės tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas įgyvendinant integruotą jaunimo politiką“, kurio viena iš veiklų yra Skuodo mobilusis jaunimo centro steigimas, iniciatorius ir įgyvendinanti institucija. Projekto lėšos skiriamos Savivaldybės administracijos darbuotojų, atsakingų už Jaunimo centro koncepcijos įgyvendinimą, darbo užmokesčiui, darbo priemonėms (kompiuteriams) ir baldams. Departamentas taip pat teikia metodinę, valdymo ir koordinavimo pagalbą Savivaldybei įgyvendinant jaunimo politiką ir yra svarbus partneris.

Papildomai svarbu paminėti šiuos tarpžinybinio bendradarbiavimo aspektus ir diskusijų metu išryškėjusias problemas:

1. Skuodo rajone vykdoma tarpžinybinio bendradarbiavimo veikla, nukreipta į konkrečias tikslines grupes ir specifinius poreikius. Vienas iš pavyzdžių – Savivaldybės prevencinio darbo koordinavimo grupė, į kurią įeina Skuodo savivaldybės administracijos Vaiko teisių apsaugos tarnybos, policijos, vaikų dienos centro, mokyklų ir kt. atstovai; komisijoje svarstomi minimalios priežiūros skyrimo, vaikų teisių pažeidimo klausimai. Bendradarbiavimas vyksta ir kitose srityse – pavyzdžiui, kultūros, švietimo, bendruomenių veikla.

2. Bendruomenėje, Savivaldybės ir valstybės institucijose vis dar pastebimas požiūris, kad viena institucija gali išspręsti daugumą problemų ir patenkinti daugumą bendruomenės poreikių. Problemoms spręsti ir poreikiams patenkinti institucijos naudoja savo turimus išteklius ir metodus, nors bendradarbiaujant su kitomis institucijomis problemas galima išspręsti efektyviau ir kūrybiškiau.

3. Planuojant paslaugas ir veiklas, ne visada gilinamasi į tikslinės grupės poreikius. Poreikių ir problemų identifikavimas kartais stringa, nes problemos nematomos arba nepripažįstamos (pvz., jeigu nerūkoma mokyklos teritorijoje, tai rūkymo problemos nėra).

4. Ne viena institucija (mokykla, kultūros centras ir kt.) išsakė, kad jiems trūksta darbuotojų, galinčių prižiūrėti jaunimo renginius, įrangą, patalpas, arba gebėjimų pritraukti jaunimą.

5. Institucijos, dalyvavusios diskusijose, dar ne visiškai supranta jaunimo centro veiklos tikslus ir būdus, siedami Jaunimo centrą su laisvalaikio užimtumo įstaiga. Jaunimo centras, teikiantis mobiliąsias paslaugas ir organizuojantis atvirą darbą su jaunimu yra naujovė Lietuvoje, kurios paskirtį ir funkcijas būtina nuosekliai išaiškinti potencialiems partneriams ir palikti laiko suprasti bei priprasti.

Skuodo rajono tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių apibendrinimas pateiktas 1 lentelėje.



1 lentelė. Tarpžinybinio bendradarbiavimo stiprybės, silpnybės, galimybės ir grėsmės

Stiprybės	Silpnybės
<ul style="list-style-type: none"> – Visame Skuodo rajone veikia kultūros įstaigų, mokyklų, seniūnijų ir bendruomenių organizacijų tinklas, palankus mobilioms paslaugoms teikti ir darbui su jaunimu organizuoti. – Inicatyva, kylanti iš jaunimo organizacijų, jaunimo reikalų koordinatorės ir Savivaldybės; yra palanki politinė valia. – Socialinių partnerių tinklas turi kultūros veiklos organizavimo, socialinių paslaugų, vaikų teisių apsaugos, ugdymo (tame tarpe papildomo), jaunimo organizacijų veiklos kompetencijų, kurias galima pasitelkti darbui su jaunimu. 	<ul style="list-style-type: none"> – Socialiniams partneriams dirbant su jaunimu trūksta personalo, dirbančio su jaunimu bei specialiųjų kompetencijų. – Trūksta prieinamos erdvės jaunimui, atviros jų saviraiškai. – Konsultavimo paslaugų jaunimui priimtinais būdais trūkumas (sveikata, užimtumas, darbas, mokymosi galimybės ir kt.). – Kompetencijų projektų valdymo, papildomo finansavimo pritraukimo ir darbo su socialinės rizikos jaunimu srityje trūkumas. – Jaunimo centro veiklos pobūdis ir tikslai dar nėra gerai suvokiami kitose institucijose. – Mažos Savivaldybės galimybės užtikrinti nepertraukiamą ir pilną Jaunimo centro veiklos finansavimą. – Nėra gilių tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tradicijų, vyksta nenuolatinis bendradarbiavimas dėl specifinių problemų ar tikslinių grupių. Būtina plėtoti bendradarbiavimą seniūnijų lygmeniu. – Ne visose institucijose matomos ir pripažįstamos jaunimo problemos, poreikiai.
Galimybės	Grėsmės
<ul style="list-style-type: none"> – Finansavimo galimybės socialinės atskirties problemoms spręsti, Jaunimo centro personalo kompetencijai kelti, naujiems darbo su jaunimu metodams perimti ir taikyti. – Europos Sąjungos ir kitų fondų parama bendradarbiavimui su kaimynine Latvija, kitomis Baltijos jūros regiono šalimis siekiant spręsti ekonomines ir socialines problemas, skatinti regiono plėtrą. 	<ul style="list-style-type: none"> – Prasta demografinė padėtis, jaunimo emigracija į užsienį, išvykimas į kitus Lietuvos miestus gyventi ir dirbti. – Skuodo rajonas yra pasienyje, kur prastesnė ekonominė ir socialinė situacija.

Šaltinis: sudaryta autorių.

1.5. JAUNIMO CENTRO VIDINĖ APLINKA

Skuodo mobilus jaunimo centras yra registruotas nuo 2000 m., teisinis statusas – asociacija. Teisinė forma pasirinkta siekiant, kad Jaunimo centras galėtų gauti finansavimą iš nevyriausybinėms organizacijoms skirtų fondų. Tačiau šiuo metu didesnės galimybės gauti finansavimą yra iš viešajam sektoriui skirtų fondų, todėl bendradarbiavimas su Savivaldybės ar kitomis valstybės institucijomis yra būtinas.

Jaunimo centro veiklą plėtoja Savivaldybės administracijoje dirbantys 4 darbuotojai. Darbuotojai yra atsakingi už atskiras seniūnijas bei pasiskirstę kai kuriomis kitomis funkcijomis, kaip tarpžinybinio tinklo plėtra, informavimas, administracinis darbas. Mobilųjų paslaugų teikimas reikalauja daugiau žmogiškųjų išteklių, nes veiklos vykdomos ne tik stacionariame centre, bet ir seniūnijose.

Patalpos ir priemonės

Jaunimo centras yra įkurtas suremontuotuose buvusiose pagrindinės mokyklos patalpose šalia Skuodo miesto, Didžiųjų Rūšupių gyvenvietėje, Mokyklos g. 6. Patalpos yra tinkamos Jaunimo centro veiklai.

Jaunimo centre yra šios patalpos:

1. laisvalaikio zona;
2. virtuvė, valgomasis;
3. žaidimų kambarys;
4. mini skaitykla;
5. trys kabinetai, skirti personalui;
6. uždaras vidinis kiemas su aikštele, krepšinio aikšte, suoliukais;

7. ūkinės patalpos inventoriui laikyti.

Jaunimo centro personalas vyks į Skuodo rajono seniūnijas ir organizuos veiklas atvirose erdvėse, jaunų žmonių susibūrimo vietose – kiemuose, gatvėse, viešose sporto aikštelėse, parkuose, prekybų centrų prieigose ir pan.

Jaunimo centro priemonės:

1. Baldai: keletas minkštų kampų, personalas aprūpintas darbo stalais, kėdėmis.
2. Kompiuteriai: jaunimui skirta keletas kompiuterių su interneto prieiga, taip pat kompiuterius turi personalas.

3. Žaidimai: stalo futbolo įrenginys, biliardo stalas, stalo tenisas, stalo žaidimai.

4. Lovos, patalynė, dušas, kurie sudaro galimybę teikti nakvynės paslaugas.

Jaunimo centre taip pat bus muzikos instrumentų, televizorius, vaizdo kamera, fotoaparatas ir kt.

Mobilioms paslaugoms teikti yra būtina transporto priemonė – autobusiukas arba autobusas. Autobusiuke vežiojamos priemonės judriems, kūrybiškumą, vaizduotę ir mąstymą lavinantiems žaidimams, sportinei veiklai – nuo dviračių iki baidarių. Priemonės parenkamos pagal sezoną. Transporto priemonė pažymima Jaunimo centro logotipu arba kitais skiriamaisiais ženklais, kurie būtų patrauklūs ir atpažįstami jaunimui.

Jaunimo centro mobilios paslaugos pagal poreikį gali būti teikiamos ir bendruomenių centruose, kultūros centruose, švietimo įstaigose ir kt. Skuodo rajone yra platus tokių įstaigų tinklas.

Jaunimo centro personalo patirtis, kompetencijos

Jaunimo centro personalas pasirengęs organizuoti jaunimo užimtumą, kalbėtis su jaunuoliais apie jų problemas, konsultuoti, jei reikia rimtesnės pagalbos, nukreipti ir tarpininkauti. Personalas padeda jauniems žmonėms susiformuluoti idėjas, paskatina ir padeda jas įgyvendinti, padeda aptarti įgytą patirtį. Pagrindinės Jaunimo centro personalo funkcijos:

- mobilaus darbo su jaunimu organizavimas;
- priskirtų Savivaldybės administracijos seniūnijų jaunimo poreikių analizė, situacijos vertinimas, ryšių palaikymas su ten veikiančiais socialiniais partneriais;
- atviro, į jaunimo grupes ir bendruomenę orientuoto darbo užtikrinimas;
- dalyvavimas įvairiuose mokymuose, seminaruose, kvalifikacijos kėlimo kursuose, teminėse konferencijose;
- konsultavimo ir informavimo veiklų įsidarbinimo, verslo, studijų, sveikatos ir kitais aktualiais klausimais organizavimas jaunimui priimtinais metodais;
- projektų paraiškų rengimas, projektų įgyvendinimas, finansinių išteklių paieška;
- veiklos viešinimas;
- kita veikla, priklausanti nuo Jaunimo centro specifikos.

Vienas iš Savivaldybės administracijos darbuotojų, atsakingų už Jaunimo centro koncepcijos įgyvendinimą, turi jaunimo konsultavimo patirties (darbas su jaunimu krizių centre). Kiti darbuotojai turi veiklos jaunimo organizacijose patirties – organizuojant stovyklas, renginius ir panašiai.

Jaunimo centro personalui svarbūs papildomi specialieji gebėjimai socialinio darbo ir darbo su jaunimu srityse, taip pat svarbu nuolat kelti administracines kompetencijas (tarpžinybinis darbas, projektų valdymas).

2 paveiksle pateiktas Jaunimo centro logotipas, vaizduojantis autobusiuką, kaip pagrindinę priemonę mobilioms paslaugoms teikti.

2 pav. Skuodo mobilus jaunimo centro logotipas



2. SKUODO MOBILAUS JAUNIMO CENTRO VIZIJA, TIKSLAI IR UŽDAVINIAI

2.1. VIZIJA

Visapusiška Skuodo rajono jaunimo integracija ir užimtumas užtikrinant kiekvienam jaunuoliui galimybę save realizuoti patinkančioje veikloje, gauti informaciją ir norimas paslaugas iš bendradarbiavimo tinklo, apjungiančio atvirų jaunimui erdvių tinklą seniūnijose, mobilias Jaunimo centro paslaugas bei visų rajone veikiančių jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų išteklius ir veiklą.

2.2. TIKSLAI

1. Pritraukti jaunimą į Jaunimo centrą ir veiklas bei nuolat vertinti jų poreikius ir problemas.
2. Diegti bei plėtoti įvairias veiklas, visame Skuodo rajone užtikrinančias jaunų žmonių turiningą laisvalaikį, ugdymą(si) ir integraciją į socialinę aplinką, kurti jaunimo saviraiškai palankias erdves Skuodo rajone.
3. Stiprinti bendradarbiavimą tarp jaunimo ir su jaunimu dirbančių institucijų, įstaigų bei organizacijų, skleisti atviro darbo su jaunimu principus ir metodus.

2.3. TIKSLINĖS GRUPĖS

Jaunimo centro tikslinės grupės yra:

1. jaunimas;
2. Jaunimo centro socialiniai partneriai;
3. Jaunimo centro darbuotojai, savanoriai ir stažuotojai (toliau – personalas), dirbantis su jaunimu.

Pirmoji tikslinė grupė – jaunimas. Atsižvelgiant į Skuodo rajono jaunimo situacijos analizę, reikėtų identifikuoti atskiras tikslines jaunų žmonių grupes. Iš viso 14–29 m. amžiaus jaunimo galima išskirti tokias charakteringas jaunimo grupes:

1. Aktyvus jaunimas, dalyvaujantis jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų arba neformalių jaunimo grupių (jaunimo iniciatyvų) veikloje. Šiai grupei priklauso daugiausia 14–18 m. amžiaus moksleiviai bei studentiško amžiaus (18–23 m.) jaunimas, besimokantis kitų miestų / rajonų profesinėse ir aukštosiose mokyklose bei savaitgaliais ir švenčių dienomis grįžtantis į Skuodą.

2. Jokiose veiklose nedalyvaujantis jaunimas, kurių tėvai turi mažas pajamas. Daugumą sudaro 14–18 m. moksleiviai.

3. Problemiško elgesio, socialinę riziką bei socialinę atskirtį patiriančio jaunimo grupės – jauni asmenys anksti iškritę iš švietimo sistemos, patekę į policijos įskaitą, jauni bedarbiai, iš įkalinimo įstaigų grįžę asmenys ir t. t. Šią grupę sudaro įvairaus amžiaus jauni žmonės.

4. Jauni Skuodo rajone gimę ir užaugę jaunuoliai, išvykę mokytis ir / ar dirbti į kitus miestus / rajonus ar kitas valstybes. Dominuoja studentiško ir vyresnio amžiaus jaunimas (18–29 m. amžiaus).

Antroji tikslinė grupė – socialiniai partneriai. Jaunimo centro potencialūs partneriai tai jaunimo ir su jaunimu dirbančios organizacijos, tiek nevyriausybinės, tiek valstybės ar Savivaldybės institucijos, bendruomenė, verslininkai. Socialiniai partneriai buriami bendram tikslui – jaunimo užimtumui ir gerovei didinti, atsižvelgiant į identifikuotus jaunimo poreikius.

Trečioji tikslinė grupė – personalas, dirbantis su jaunimu. Tai Jaunimo centro personalas, o taip pat su jaunimu Skuodo rajone dirbantys jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų darbuotojai.

Išvardytos tikslinės grupės nėra vienalytės. Jas galima skirstyti į atskiras grupes pagal įvairius aspektus (pvz., jaunimo grupę pagal amžių, socialinį aktyvumą, motyvaciją, pajamas ir kt.).

Atsižvelgiant į šių grupių poreikių specifiškumą, skiriasi ir veiklos kryptys bei darbo metodai, įgyvendinant šią koncepciją.

2.4. UŽDAVINIAI

1 tikslo uždaviniai:

1. Kurti stacionarų atviros erdvės Jaunimo centrą Skuode, užtikrinantį turiningo ir kūrybiško laisvalaikio užimtumo paslaugas Skuodo jaunimui.
2. Bendradarbiaujant su vietos bendruomenėmis, seniūnijomis ir kitais partneriais, Skuodo rajone organizuoti mobilias paslaugas, išnaudojant esančias viešąsias erdves bei pritaikant jas turiningam laisvalaikio užimtumui ir jaunimo veiklai.

3. Sudaryti Skuodo rajono socialinį žemėlapi.
4. Identifikuoti papildomo ugdymo(si) galimybes.

2 tikslo uždaviniai:

1. Organizuoti darbą su socialinę atskirtį patiriančiais, iš švietimo sistemos iškritusiais, problemišką elgesį turinčiais jaonais asmenimis ir jų grupėmis, teikti socialines paslaugas.
2. Sudaryti sąlygas ugdyti igūdžius, reikalingus sėkmingai prisitaikyti prie šiuolaikinių gyvenimo sąlygų, ypač darbo srityje, kuriant savo verslą, šeimą.
3. Teikti informavimo, konsultavimo paslaugas, siekiant užtikrinti jaunimo darbinį užimtumą, skatinti sveiką gyvenimo būdą, jaunimo dalyvavimą ir saviraišką įvairiose dominančiose srityse.
4. Skatinti jaunimo ir vyresnės kartos žmonių tarpusavio bendravimą ir supratimą, gerinti jaunimo įvaizdį tarp suaugusių žmonių.
5. Stiprinti Skuodo rajono jaunimo sąsajas ir tapatybės jausmą su bendruomene, skatinti realizuoti žinias ir kompetenciją Skuodo rajone, o išvykusį Skuodo rajono jaunimą sugrįžti.

3 tikslo uždaviniai:

1. Kurti ir plėtoti tarpžinybinio bendradarbiavimo tinklą tarp jaunimo ir su jaunimu dirbančių institucijų bei organizacijų Skuodo rajone.
2. Stiprinti Skuodo rajono jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų personalo kompetenciją įgalinant juos taikyti efektyvius metodus darbe su jaunimu.
3. Kurti ir plėtoti bendradarbiavimą su Lietuvos ir užsienio šalių organizacijomis, siekiant užtikrinti efektyvesnį jaunimo laisvalaikio užimtumą, apsikeisti patirtimi, perimti ir diegti pozityvias inovacijas darbe su jaunimu.

3. SKUODO JAUNIMO CENTRO VEIKLOS KRYPTYS

Atsižvelgiant į Skuodo rajono jaunimo situaciją, Jaunimo centro viziją ir tikslus bei aktualias tikslines grupes, Jaunimo centro veiklas galima sugrupuoti į kelias atskiras veiklų grupes pagal tikslines grupes:

1. Veiklos, nukreiptos į jaunimą siekiant užtikrinti turiningą jo laisvalaikį, ugdymą(si), jam aktualių problemų sprendimą.
2. Veiklos, nukreiptos į socialinius partnerius – partnerius, veikiančius Skuodo rajone, kurie gali prisidėti arba išreikšti poreikį žinioms, kompetencijai, darbuotojams, darbo metodams, priemonėms ir kitoms materialinėms gėrybėms, duomenims, ryšiams, kitiems ištekliams. Kuriamas ir stiprinamas tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklas visame Skuodo rajone.
3. Veiklos, nukreiptos į personalo, dirbančio su jaunimu, kompetencijų stiprinimą darbe su jaunimu, gerosios patirties sklaidą ir inovacijų diegimą.

3.1. VEIKLOS, NUKREIPTOS Į JAUNIMĄ

3.1.1. Darbo su jaunimu principai

Darbo su jaunimu principai yra vienodi visoms jaunimo grupėms, su kuriomis dirbs Jaunimo centro ir partnerių personalas iš bendradarbiavimo tinklo. Žvelgiant iš metodologinio aspekto, nėra ypatingo poreikio turėti išskirtinius tik konkrečiam jaunimo pogrupiui taikomus darbo principus. Tai yra svarbu siekiant efektyvaus darbo su jaunimu ir praktiškai pademonstruojant, kad visi jauni žmonės Jaunimo centre, nepaisant jų amžiaus, lyties, socialinės padėties, interesų ar kitokių skirtumų yra vertinami vienodai ir visiems galioja tie patys principai.

Dirbdami su socialinę atskirtį patiriančiu, probleminio elgesio jaunimu Jaunimo centro personalas derina darbo su jaunimu principus su socialinių paslaugų teikimo principais⁷.

Informavimo – jaunimas yra informuojamas apie centro veiklą, jaunimui aktualius klausimus bei galimybes jam labiausiai suprantama, priimtina ir prieinama forma ir būdais.

Dalyvavimo – jaunimas įtraukiamas planuojant, organizuojant ir vertinant Jaunimo centro darbą ir jo veiklas, siekiant, kad Jaunimo centro veikla atitiktų jaunų žmonių poreikius.

Įgalinimo – jaunimui teikiamos informavimo, konsultavimo ir kitos paslaugos, siekiant padėti jiems padidinti ar atstatyti gebėjimą susidoroti su savo problemomis arba poreikiais, sugyventi su kitais žmonėmis,

⁷ Lietuvos Respublikos Socialinių paslaugų įstatymas, 4 straipsnis (Žin., 2006, Nr. 17-589, Žin., 2008, Nr. 71-2702).

augti siekiant maksimaliai panaudoti savo potencialą bei sukurti palankias bendruomenės / visuomenės sąlygas tam tikslui pasiekti.

Savarankiškumo ir savanoriškumo – jaunimas pats, niekieno neverčiamas renkasi mėgstamą veiklą bei užsiėmimus, aktyviai joje dalyvauja, išsikelia tikslus ir atsako už tikslų įvykdymą, gaudamas tam reikiamą informaciją ir pagalbą.

Teisingumo, lygybės ir tolerancijos – visi jauni žmonės yra vienodai gerbiami, vertinami, visiems skiriamas reikiamas dėmesys ir pagalba, nepaisant jų amžiaus, lyties, socialinės padėties ir kitų ypatumų formuojant jaunuolių nuostatas, jog įvairovė yra privalumas. Visiems jauniems žmonėms teikiamos paslaugos ir organizuojamos veiklos siūlomos vienodomis sąlygomis, nežiūrint jų finansinės padėties.

Prieinamumo – Jaunimo centro paslaugos teikiamos jaunam žmogui aplinkoje, kad jos būtų lengvai pasiekiamos laike ir erdvėje ir turi atitikti ne tik jaunų žmonių poreikius, bet ir galimybes (laiko, vietos ir finansiniu požiūriu).

Bendravimo ir bendradarbiavimo – jaunimas skatinamas bendrauti ir bendradarbiauti sprendžiant jam aktualius klausimus tarpusavyje, su Jaunimo centro personalu, su šeima, bendruomene, kurioje jis gyvena, darbuotojais ir kitais asmenimis, galinčiais jiems pagelbėti. Skatinama tolerancija ir savitarpio pagalba tarp skirtingo išsilavinimo, požiūrių, materialinės padėties, tautybės, religijos, politinių pažiūrų ir kt. jaunimo.

3.1.2. Darbo formos

Atsižvelgiant į Skuodo rajono situacijos analizę, Jaunimo centro viziją tikslus bei uždavinius, išskiriamos šios darbo su jaunimu formos:

– *Atviras darbas su jaunimu* – turiningos veiklos ir saugaus laisvalaikio užimtumo galimybių suteikimas savirealizacijos erdvės nerandantiems jauniems žmonėms bei jų integracija vietos bendruomenę, sukuriant erdvę, kuri yra atvira toje teritorijoje – Skuodo rajono kaimuose ar miesteliuose – gyvenantiems asmenims, nepriklausomai nuo jų amžiaus, lyties, įsitikinimų, socialinės padėties. Svarbu užtikrinti įvairių veiklų pasiūlą pritaikant tam erdves – zonas laisvalaikui, skaitymui, kompiuteriniams žaidimams ir naršymui internete, bendravimui, kūrybiniais ir meniniais užsiėmimams, sportui. Darbas organizuojamas su jaunimu sutariant ir laikantis bendrųjų taisyklių.

– *Mobilios paslaugos jaunimui* – įvairi veikla, projektai, vykdomi ne tradicinėje jaunimo veiklos aplinkoje, o ten, kur jaunimas dažniausiai leidžia savo laisvalaikį. Veikla vykdoma jaunų žmonių susibūrimo vietose: kiemuose, gatvėse, viešose sporto aikštelėse, parkuose, prekybų centrų prieigose ir pan. Jaunimo centras užima aktyvų vaidmenį, ieškodamas poreikio paslaugoms ir jas teikdamas ten, kur reikia. Į seniūniją, kaimą ar kitą vietovę atvykstama su visomis veiklai vykdyti būtinomis priemonėmis (nuo kamuolių, palapinių, dviračių, stalo žaidimų iki baidarių ir t. t.).

Darbas su jaunimu organizuojamas derinant įvairias individualaus ir grupinio darbo formas (pokalbiai, diskusijos, seminarai, simuliacijos, kūrybiniai užsiėmimai ir kt.).

3.1.3. Darbo metodai

Siekiant efektyviai organizuoti Jaunimo centro veiklą, būtina taikyti metodus, kurie tiksliai atlieptų kiekvienos jaunimo grupės poreikius, motyvaciją, požiūrį, patirtį, interesus ir kt. Žemiau pateikiamas metodų ir jų taikymo centro veikloje aprašymas.

Darbas su jaunais žmonėmis gali būti individualus ir grupinis.

Individualaus darbo metodai taikomi tenkinti specifinius jauno žmogaus poreikius. Jaunas žmogus turi turėti galimybę aptarti su Jaunimo centro personalu jam svarbius klausimus, kurie gali būti labai asmeniškai, gauti informaciją ir konsultacijas dėl jam rūpimų klausimų, problemų, kurių jis nebūtų linkęs aptarinėti grupėje, arba dėl įvairių priešasčių grupinis darbas nebūtų konstruktyvus.

Grupinis darbas yra veiksmingiausias žinioms įgyti, įgūdžiams (pirmiausia – bendravimo) lavinti, mokytis suteikti ir perimti grįžtamąjį ryšį. Todėl labai svarbu organizuoti grupinį darbą pagal aktyvaus dalyvavimo principą. Grupinis darbas yra specifinė darbo su jaunimu intervencijos forma. Tai – tokia intervencija, kuriai įgyvendinti pasitelkiamas grupės procesas.

3.1.4. Darbo grupėje principai

a. *Dirbama mažose, dažniausiai abiejų lyčių ir sugebėjimų grupėse.* Tai leidžia pasiekti optimalius rezultatus. Didesnių darbo grupių kūrimas dažnai sukelia *socialinio dykinėjimo* efektą, kai kiekvieno nario indėlis

į bendrą rezultatą mažėja, kaip ir pats grupinio darbo rezultatas / efektas. Todėl rekomenduojama dirbti nedidelėmis (3–6 žm.) grupėmis;

b. *Siekiama, kad sektųsi visiems grupės nariams.* Todėl organizuojant darbo grupes labai svarbu skirti pakankamą dėmesį procesams, vykstantiems grupės viduje (grupinio darbo procesai), kadangi jie įtakoja grupinio darbo rezultatus. Svarbu suprasti ir susitaikyti su tuo, kad grupinio darbo procesas gali būti banguotas ir ne visada gali sektis tiek atskiriems grupės nariams, tiek ir pačiai grupei. Tačiau vienodai svarbu yra ne tiek pačios grupės pasiekimai per apibrėžtą laiką, kiek kiekvieno jos nario pažanga.

c. *Kas naudinga vienam grupės nariui, naudinga ir kitiems.* Jaunimo centro personalas turi sudaryti sąlygas stiprinti visų grupės narių pasitikėjimą vieni kitais, motyvaciją atsiskleisti, suformuluoti savo tikslus, siekti jų mokantis iš patirties. Vadovaujantis komandinio darbo principais, kiekvieno grupės nario kompetencijos ar motyvacijos sustiprinimas gerina visos grupės darbo rezultatus ir efektą.

d. *Akcentuojama bendra sėkmė.* Jaunimo centro personalas turi skatinti komandinio darbo principų taikymą grupėje per praktinius pavyzdžius, simuliacijas, pratimus, užduotis ir reflektavimą skatinant visų grupės narių suvokimą, jog grupės sėkmei neužtenka atskirų jos narių sėkmės. Grupės sėkmę lemia visų jos narių bendradarbiavimas, grįstas gera komunikacija ir tarpusavio supratimu, atsižvelgiant į visų grupės narių asmenybes (charakterį, asmens savybes), įgūdžius, vaidmenį grupėje, motyvaciją, poreikius ir lūkesčius iš kitų grupės narių.

e. *Įvertinama lyginant pasiektus rezultatus su nustatytais kriterijais.* Vertinimas yra reikalingas tiek personaui, kuris gauna grįžtamąjį ryšį apie užsiėmimų ir taikytų metodų, pratimų, simuliacijų ir grupės procesų efektyvumą, tiek ir grupės nariams, kurie ne tik gauna aiškų atsakymą apie darbo rezultatus, bet ir tokių rezultatų priežastis ir gali mokytis iš savo patirties, suvokti ką reikia keisti, būti motyvuoti siekti naujų žinių, įgūdžių, patirties, plėsti savo akiratį.

Grupės procesas nemotyvuotam, socialinės rizikos grupei, socialinę atskirtį patiriančiam jaunam žmogui gali būti naudingas šiais aspektais:

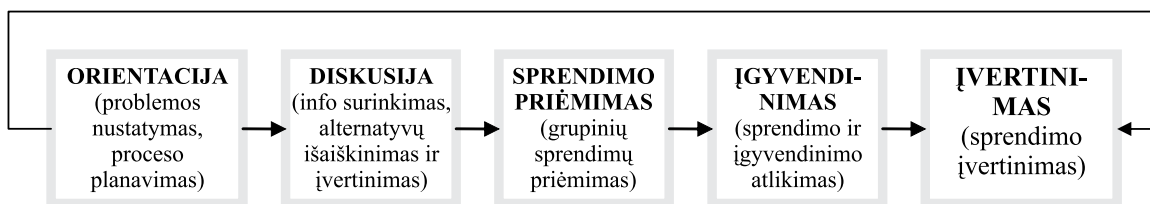
- a) grupė gali asmeniui suteikti viltį;
- b) grupė gali parodyti kad asmuo nėra vienas su savo problema;
- c) grupėje galima gauti naudingos informacijos, patarimų;
- d) grupėje asmuo gali ne tik imti, bet ir duoti;
- e) teigiami santykiai grupėje gali koreguoti jos narių neigiamas patirtis kitoje aplinkoje;
- f) grupėje gali ugdyti savo bendravimo įgūdžius;
- g) grupėje nariai ir vadovai gali būti pavyzdžiu vieni kitiems;
- h) grupėje stiprus emocinis išgyvenimas atnešantis palengvėjimą;
- i) grupė gali padėti susitaikyti su nepakeičiamais gyvenimo įvykiais.

Grupės darbui ypatinga sąlyga – stiprus grupinis ryšys (santykiai tarp grupės narių). Santykiai grupėje yra ir veiklos priemonė ir tikslas, nes jie sudaro galimybę tarpasmeniniam mokymuisi. Jaunimo centro personalo narių, dirbančių su grupėmis tikslas jį skatinti. Tačiau svarbu yra ne vien intensyvūs santykiai, bet ir suvokimas – kai jaunas žmogus savo patirtį ne vien išgyvena, bet tai suvokia ir įvardina. Todėl tarpasmeniniam mokymuisi reikalingos dvi esminės sąlygos: a) intensyvi asmeninė patirtis; b) tokios patirties refleksija, sąmoningas įvardijimas.

Vienas svarbiausių dalykų ką gali suteikti jaunam žmogui darbo grupė – kompetencijos suteikimas apie atsakingą ir argumentuotą sprendimų priėmimą. Todėl Jaunimo centro personalas didelį dėmesį turėtų skirti jaunų žmonių įgalinimui priimti sprendimus darbo grupėse. Grupiniai sprendimai yra geresni už individualius, nes grupė sugeba generuoti ir apsvarstyti skirtingus požiūrius į tą pačią situaciją ar atskirus jos aspektus, skirtingai vertinti ir interpretuoti informaciją, skirtingai numatyti perspektyvas, turi norą užimti aštresnę poziciją bei siekti ambicingesnių rezultatų.



3 pav. Sprendimo priėmimo grupėje etapai



Šaltinis: sudaryta autorių.

Siekdamas organizuoti grupės darbą komandinio darbo principais, Jaunimo centro personalas turi atkreipti dėmesį į kelių būtinų sąlygų užtikrinimą: skatinti visų grupės narių dalyvavimą grupės darbe (leisti visiems išsakyti nuomonę, pasiūlyti grupei įsivesti grupės taisykles ir t. t.), skatinti grupės narių tarpusavio pasitikėjimą ir bendrumo jausmą (susipažinimo, pasitikėjimo, bendravimą skatinantys žaidimai ir užduotys, pasipasakojimai apie reikšmingus įvykius gyvenime ir jų aptarimas), skatinti grupę susikurti formalias ir neformalias pozityvias elgesio normas, skatinti bendradarbiavimo atmosferos sukūrimą (neformalus bendravimas, iniciatyvą rodančių palaikymas ir skatinimas, atsakymai į visus kylančius klausimus, nekritikavimas).

Organizuojant grupės darbą labai svarbūs yra keli aspektai:

1. Grupės dydis – 3–6 žmonės. Didesnėse grupėse vykstantys procesai reikalauja stipresnio Jaunimo centro personalo dėmesio, be to, silpnėja ir darosi sudėtingesni tarpasmeniniai ryšiai, formuojasi frakcijos.

2. Grupės darbo trukmė. Grupės tokiomis pačiomis gali likti įvairių laikotarpi. Tačiau dirbant su pasyviais, nemotyvuotais, probleminio elgesio jaonais asmenimis pradedant grupinį darbą, rekomenduojama orientuotis į trumpos trukmės darbo grupes su nesudėtingomis užduotimis.

3. Aplinka. Grupių efektyvumui labai didelę reikšmę turi ir aplinka, kurioje vyksta užsiėmimai, todėl rekomenduojama užsiėmimus rengti ten, kur nesunkiai sutelpa visi grupės nariai. Jei toje pačioje patalpoje vyksta kelios darbo grupės, jos neturi kliudyti viena kitai. Dalyviai turi sėdėti ratu arba taip, kad kiekvienas matytų visus narius. Personalas, siekdamas didesnio efektyvumo, grupės užsiėmimo metu gali pasiūlyti keisti aplinką (pvz., pasiūlyti padirbėti lauke).

Metodų grupėje taikymo eiliškumas:

1. Susipažinimo žaidimai (pvz., vardų žaidimai, interviu poromis ir kt.).
2. Apšilimo žaidimai (pvz., atomai ir molekulės, pilys ir karalienės, gyvatės uodega, tinklas).
3. Įsijautimo žaidimai (išgyvenimo pasakojimai su aptarimu, jausmų piešimas, mano herbas).
4. Bendradarbiavimas, problemų sprendimo metodai, pratimai, užsiėmimai, veikla.
5. Refleksija, įvertinimas.

Grupinio darbo metu Jaunimo centro personalui siūloma taikyti refleksijos metodą. Refleksija yra intervencija – grupės procesą atskleidžiantys aptarimai, daromi grupės vadovui sąmoningai sustabdant grupės procesą ir suteikiant galimybę grupei pažvelgti į save pačią – savo veiksmus, mintis, jausmus, fantazijas. Refleksija taikoma iki veiklos pradžios grupėje – planuojant veiklas, refleksiją veiklos metu ir refleksiją po veiksmo – įvertinimą. Refleksija yra būtina, kad grupės dalyviai įsisąmonintų savo ir kitų išgyvenimus, jausmus, mintis – patirtį ir mokytųsi iš jos. Yra įvairių refleksijos metodų taikomų grupėje, tačiau rekomenduotina, kad Jaunimo centro personalas, prieš taikydamas juos darbe su Jaunimo centro lankytojais, išbandytų juos patys, aptartų su kitais personalo nariais įgytą patirtį.

1. Darbas su aktyviu jaunimu, dalyvaujančiu jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų arba neformalių jaunimo grupių (jaunimo iniciatyvų) veikloje ir jokiose veiklose nedalyvaujančiu jaunimu, kurių tėvai turi mažas pajamas.

Įgyvendinant numatytus Jaunimo centro tikslus bei uždavinius ir atsižvelgiant į tikslinės grupės poreikius, siūloma taikyti šiuos metodus ir priemones:

- jaunimo informavimas panaudojant tradicines ir naujų informacinių technologijų suteikiamas galimybes (internetu svetainė „virtualus centras“, grupės sukūrimas interneto socialiniuose tinkluose, masinis trumpųjų žinučių išsiuntimas ir kt.);
- praktinių įgūdžių lavinimo seminarai (mokymų seminarai, lavinantys įvairius organizacinius ir socialinius įgūdžius, pilietiškumo, verslumo, praktinius darbo įgūdžius);
- teminiai seminarai ir diskusijos;

- patyrimo pedagogikos metodai (užsiėmimai, žygiai ir kt.);
- individualios konsultacijos (socialinės, psichologinės, profesinės);
- individualūs pokalbiai;
- lavinamieji žaidimai;
- aktualių filmų peržiūra („kino vakarai“);
- vaidmenų žaidimai;
- „smegenų šturmas“;
- „namų darbai“ (užduotys, kurias savarankiškai atlieka Jaunimo centro lankytojai);
- grupinis darbas (darbas su mažomis grupėmis);
- sportiniai ir judrūs žaidimai (nuo krepšinio iki riedlenčių);
- ekskursijos, išvykos, kelionės;
- gatvės menas (breikas ir kiti gatvės šokiai, žongliravimas, grafiti piešimas);
- teatrinė veikla (improvizacinis teatras ar teatrinis sportas);
- multimedija (kompiuteriai, vaizdomenas, radijas, fotografija);
- projektinė veikla (jaunimo įtraukimas į įvairių projektų planavimą ir įgyvendinimą);
- koncertai, šventės, kiti masiniai renginiai.

2. Darbas socialinės rizikos, problemiško elgesio, socialinę atskirtį patiriančiais jaunuoliais ir jų grupėmis.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad daugiausia sunkumų iškils ir daugiausia dėmesio (tiek resursų, tiek ir metodų taikymo prasme siekiant apčiuopiamo efekto) teks skirti socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančiam jaunimui. Socialinė atskirtis gali būti daugialypė (jaunas žmogus gali būti vienu metu ir bedarbis, ir neturintis išsilavinimo, ir esantis policijos įskaitoje), todėl kuo didesnę socialinę atskirtį jis patiria, tuo daugiau pastangų reikės siekiant užtikrinti jo integraciją.

Dirbant su šia jaunimo grupe, be aukščiau išvardintų metodų gali būti taikomi ir socialinio darbo metodai. Dirbant su šia tiksline grupe būtinas profesionalaus specialisto (socialinio darbuotojo, psichologo, socialinio pedagogo) dalyvavimas. Būtina itin didelį dėmesį kreipti tiek į individualius, tiek į grupinio darbo metodus.

Dirbdamas su šios grupės jaunimu, Jaunimo centro personalas daug dėmesio turi skirti ne vien jaunimo informavimui, konsultavimui ir ugdymui Jaunimo centre, bet ir aktyviam tarpininkavimui tarp įstaigų, organizacijų ir specialistų, kur šie jaunuoliai gautų reikalingą informaciją, paslaugas ar kitą pagalbą:

- individualus socialinis darbas;
- tarpininkavimas ir atstovavimas (pagalba asmeniui ir šeimai sprendžiant įvairias problemas, pirmiausia integruojantis į švietimo sistemą ir / ar darbo rinką);
- profesionali socialinio darbo ir psichologinė pagalba;
- asmens higienos ir priežiūros paslaugos;
- laikino apgyvendinimo paslaugos;
- savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymas;
- parama per atstumą (galimybė pagal poreikį lankytis Jaunimo centre arba gauti konsultacijas telefonu, dalyvauti išvykose ar kitoje veikloje);
- patyrimo pedagogika.

3. Darbas su jaunais Skuodo rajone gimusiais ir / ar užaugusiais jaunuoliais, išvykusiais mokytis ir / ar dirbti į kitus miestus / rajonus ar kitas valstybes.

Dirbant su šia tiksline grupe svarbu įvertinti šiai grupei priklausančių jaunų žmonių poreikį įgyti pakankamai žinių, įgūdžių reikalingų sėkmingai realizuoti save darbo rinkoje, o taip pat realizuoti save mėgstamoje veikloje, kuri užtikrintų optimalius gerovės standartus ir gyvenimo kokybę. Tuo tikslu būtina taikyti šiuos metodus:

- Per užsiėmimus ir diskusijas skatinti jaunimo identitetą, ryšius savęs tapatumą su Skuodo rajonu.
- Palaikyti ryšius per atstumą su į didžiuosius miestus išvykusiais mokytis Skuodo jaunuoliais užtikrinant jų informavimą aktualiais klausimais.
- Bendradarbiaujant su Skuodo švietimo įstaigomis ir Skuodo darbo birža, analizuoti veikiančią gamybos ir paslaugų sferą, daryti ilgalaikės darbo rinkos Skuodo rajone poreikio prognozes.

– Derinti Skuodo rajono jaunimo informavimą ir profesinį orientavimą su rajono darbo rinkos poreikiais.

– Bendradarbiaujant su Skuodo darbo birža ir Skuodo rajono švietimo įstaigomis bei privačiu verslu rengti karjeros dienas ir mugės.

– Skatinti moksleivių įmonių steigimąsi švietimo įstaigose, teikti joms įvairialypę pagalbą, ugdant jaunų žmonių verslumą.

– Skatinti studijuojančius kitų miestų aukštosiose ir profesinėse mokyklose jaunus skuodiškius atlikti praktiką Skuodo rajono įmonėse bei organizacijose.

– Identifikuoti gabius jaunuolius, kaupti „duomenų banką“ ir teikti pasiūlymus Savivaldybei ir privačiam verslui dėl stipendijų įsteigimo, studijų / darbo kontraktų sudarymo.

– Užtikrinti informaciją, konsultavimą ir efektyvų tarpininkavimą tarp savo verslą norinčių pradėti jaunų žmonių ir paramą verslui teikiančių institucijų.

– Analizuoti ir teikti pasiūlymus Savivaldybės institucijoms dėl nacionalinių ir tarptautinių programų, investuojančių į žmogiškuosius išteklius galimybių panaudojimo Skuodo rajone.

Jaunimo centro mobilumo aspektas dirbant su jaunimu. Atsižvelgiant į Jaunimo centro, teikiančio mobilias paslaugas, specifiškumą ir veiklos galimybes, siūloma organizuojant Jaunimo centro veiklas, orientuotis į individualaus ir grupinio darbo metodus, kurie labiau orientuoti ne į socialinį konsultavimą (tam nebus pritaikyta Jaunimo centro aplinka), bet į jaunimo informavimą ir konsultavimą aktualiais klausimais, turiningą laisvalaikį, kūrybiškumo ugdymą per įvairius užsiėmimus, simuliacijas, žaidimus. Socialinę atskirtį patiriantis jaunimas, socialinės rizikos grupei priklausantys jauni žmonės renginių metu galėtų būti kviečiami apsilankyti Jaunimo centre, kur juos personalas galėtų konsultuoti.

3.2. VEIKLOS, ORIENTUOTOS Į SOCIALINIUS PARTNERIUS

3.2.1. Darbo principai

Tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas yra itin svarbus organizuojant Jaunimo centro veiklas dėl kelių priežasčių. Visų pirma jis leidžia pasiekti ir pritraukti daug platesnį ratą jaunų žmonių per įvairius socialinius partnerius, teikiančius jaunimui informavimo, ugdymo, laisvalaikio užimtumo, socialines ir kt. paslaugas įvairiausiais metodais ir priemonėmis. Antra, efektyvus tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas leidžia aiškiau išžvelgti Jaunimo centro vaidmenį, iššūkius, imtis atsakomybės už tų problemų sprendimą, kurių nespėndžia kitos institucijos Skuodo rajone. Trečia, tarpžinybinis bendradarbiavimas leidžia kooperuoti ir efektyviau naudoti žmogiškuosius, finansinius ir materialinius išteklius darbe su jaunimu. Efektyvaus tarpžinybinio bendradarbiavimo rezultatas – apjungti išteklius, kompetencijas, žinojimas bendram tikslui pasiekti. Ketvirta, tarpžinybinis / tarpsektorinis darbas skatina geresnį jaunimo situacijos ir poreikių žinojimą, geresnį jaunimo supratimą, ir savo ruožtu leidžia efektyviau dirbti su didesniu skaičiumi jaunų žmonių. Tačiau tarpžinybinis / tarpsektorinis bendradarbiavimas turi ir trūkumų: skirtingos partnerių nuostatos į problemų sprendimą, skirtingi prioritetai, skirtinga patirtis, dėl bendradarbiavimo padidėjęs darbo krūvis. Šiuos trūkumus reikia turėti mintyje, organizuojant bendradarbiavimo veiklas.

Tarpžinybinį bendradarbiavimą reikėtų plėtoti remiantis šiais principais:

1. organizacijos partnerės privalo turėti bendrą tikslą arba šie tikslai turi būti suderinami tarpusavyje;
2. viena pagrindinių partnerio institucijos veiklos tikslinių grupių yra jaunimas;
3. organizacijos ir jų vadovai turi siekti bendradarbiavimo – tam taip pat turi būti skiriama laiko ir išteklių;
4. partneriai turi vadovautis panašiais ugdymo / darbo su jaunimu principais. Tuo atveju, jei šie principai yra skirtingi, jie turi neprieštarauti vieni kitiems;
5. darbinė atmosfera ir organizacinė kultūra turi būti suderinamos, turi būti stipri motyvacija bendradarbiauti ir prisitaikyti prie kitos veiklos kultūros;
6. svarbiausia, turi būti pasirinkti efektyvūs komunikavimo kanalai, paskirtas tinkamas laikas aptarti, planuoti, įgyvendinti ir įvertinti partnerystę.
7. rinkti, kaupti, nuolat atnaujinti ir naudotis vieninga duomenų baze apie jaunus asmenis ir su jais dirbančias institucijas (informacijos kaupimas, pasidalinimas, sisteminimas);
8. derinti tinklo narių veiklos prioritetus, telkti finansinius, žmogiškuosius ir materialinius išteklius;
9. nuolat kelti reikalavimus savo veiklos efektyvumui ir kokybei.

Kuriant ir plėtojant tarpžinybinį / tarpsektorinį bendradarbiavimą galima išskirti kelias potencialių socialinių partnerių grupes:

– Valstybės ir Savivaldybės biudžetinės įstaigos, teikiančios Skuodo rajono jaunimui švietimo ir ugdymo, neformalaus švietimo, integracijos į darbo rinką, teisėsaugos, vaikų teisių apsaugos, socialinės pagalbos ir pan. funkcijas. Bendradarbiavimo kūrimas su šiomis įstaigomis padėtų Jaunimo centrui tapti efektyviu tarpininku tarp švietimo ir darbo užimtumo sistemų, padėti efektyviai vykdyti nusikalstamumo ir žalingų įpročių prevencijos priemones jaunimo tarpe, užtikrinti problemiško elgesio jaunų žmonių integraciją. Šios įstaigos dažnai turi gerą materialinių išteklių bazę (ypač patalpas) ir finansinius išteklius veiklai, tačiau jų darbuotojų kompetencija ir motyvacija gali būti nepakankama.

– Nevyriausybinių jaunimo ir su jaunimu dirbančios organizacijos – vietos bendruomenės, asociacijos, klubai, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės ir bendrijos. Bendradarbiavimo kūrimas su šiomis organizacijomis leistų pasiūlyti jaunimui daugiau įvairių įdomių veiklų ir metodų, efektyviau užimti jaunimą teritoriniu principu dirbant pagal principą „Jaunimas jaunimui“. Šių organizacijų privalumas – aukšta daugelio lyderių, personalo narių motyvacija.

– Privataus verslo įmonės ir verslininkų asociacijos (klubai, konfederacijos, asociacijos, vienijančios verslininkus ir atstovaujančios jiems). Bendradarbiavimas su jomis padėtų iš vienos pusės šioms potencialiems socialiniams partneriams geriau suvokti jaunimo situaciją ir poreikius bei imtis atsakomybės už jaunimo situacijos gerinimą. Iš kitos pusės tai padėtų sukurti naudingą bendradarbiavimą jaunimo profesinio orientavimo, darbinio užimtumo ir jaunų skuodiškių sugražinimo į gimtąjį rajoną srityje.

– Religinės bendruomenės ir bendrijos. Šios organizacijos aktyviai užsiima socialine veikla ir socialinių paslaugų teikimu. Bendradarbiavimas su jomis padėtų Jaunimo centrui geriau teikti socialines paslaugas ir pagalbą socialinės rizikos, socialinę atskirtį turinčiam jaunimui. Bendradarbiavimas būtų naudingas ir dėl potencialių žmogiškųjų (savanoriai iš parapijų jaunimo aktyvistų tarpo) ir materialinių resursų Jaunimo centro veiklos plėtrai (erdvės jaunimo užsiėmimams, aparatūra).

– Politinių partijų ir organizacijų skyriai. Bendradarbiavimas su šiomis organizacijomis Jaunimo centrui neduotų kasdienio apčiuopiamo indėlio į Jaunimo centro veiklą, tačiau būtų labai naudingas pripažinimo, Jaunimo centro veiklos plėtros, finansų pritraukimo prasme. Bendradarbiavimas ir jo dėka sukurtas jaunimo situacijos ir atviro darbo su jaunimu metodų žinojimas įtakotų atviro darbo su jaunimu, Jaunimo centro veiklų plėtros temą įtraukti į politinių partijų rinkimų programas Savivaldybės tarybos rinkimuose, o po rinkimų – Jaunimo centro administravimo, paslaugų ir veiklos plėtros klausimus įtraukti į Savivaldybės politinę darbotvarkę, veiklos planus.

– Žiniasklaida. Bendradarbiavimo sukūrimas leistų jos atstovams geriau suvokti jaunimo situaciją, problemas, poreikius, jų įvairialypiškumą, o Jaunimo centrui leistų efektyviau informuoti jaunimą apie Jaunimo centro ir socialinių partnerių vykdomas veiklas ir galimybes jaunimui, formuoti jaunimo požiūrį ir vertybes.

3.2.2. Darbo formos ir metodai

Tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo formos ir būdai:

- neformali grupė / grupės susitikimai;
- tarpžinybinė darbo grupė, komisija / posėdžiai;
- Savivaldybės jaunimo reikalų taryba / posėdžiai;
- bendradarbiavimo tinklas / susitikimai, kiti renginiai, projektai;
- bendrija, asociacija, koalicija / susitikimai, kiti renginiai, projektai.

Kuriant ir plėtojant tarpžinybinį bendradarbiavimą siūloma bent jau pradiniam etape nesistengti stipriai formalizuoti bendradarbiavimo – nesteigti asociacijų ar kitų juridinių asmenų, formaliai įtvirtinančių bendradarbiavimą. Rekomenduotina pradėti nuo bendradarbiavimo turinio aptarimo su potencialiais partneriais ir įtvirtinimo iš pradžių žodiniu susitarimu, o vėliau – oficialiai. Jaunimo centro tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo plėtros tikslu turėtų būti bendradarbiavimo tinklo įkūrimas, kurio koordinatoriumi būtų Jaunimo centras, o jo nariai turėtų aiškiai apibrėžtus vaidmenis ir atsakomybę.

Kuriant ir plėtojant tarpžinybinį bendradarbiavimą rekomenduotina taikyti šiuos metodus:

- įsitraukimas į tarpžinybinių darbo grupių / komisijų, kurių tikslinė grupė yra jaunimas, veiklą;
- informacijos apie jaunimą rinkimas, kaupimas ir sisteminimas, užtikrinant šios informacijos prieinamumą ir platinimą su jaunimu dirbančioms organizacijoms ir personalui;



- įsitraukimas į programų bei priemonių, skirtų jaunimui planavimą, organizavimą bei rezultatų vertinimą;
- įsitraukimas į jaunimo situacijos ir politikos stebėsenos sistemą visuose lygmenyse;
- bendrų projektų ir renginių organizavimas su kitomis institucijomis;
- įsitraukimas į kitų institucijų vykdomus projektus / veiklą, teikiant jiems paslaugas;
- kitokios nefinansinės pagalbos teikimas potencialiems socialiniams partneriams (aktuali informacija, įranga, mokymai, darbuotojai);
- Jaunimo centro veiklos pristatymų organizavimas;
- naujų galimybių Jaunimo centro ir socialinių partnerių veiklai inicijavimas ir plėtra (nacionalinių ir tarptautinių resursų pritraukimas veiklai);
- spaudos pranešimų, publikacijų, laiškų redaktoriams rengimas;
- susitikimų, dalykinių pietų organizavimas su reikšmingais asmenimis;
- spaudos konferencijų organizavimas;
- atvirų durų dienų Jaunimo centre organizavimas;
- neformalus bendravimas.

3.3. VEIKLOS, ORIENTUOTOS Į PERSONALĄ, DIRBANTĮ SU JAUNIMU

3.3.1. Darbo principai

Kiekviena įstaiga, organizacija ar bendradarbiavimo tinklas, siekdamas efektyvaus veiklos organizavimo, dalį savo resursų ir veiklos krypčių turi skirti ne vien į išorę (visuomenės ar jos grupių poreikių tenkinimui), bet ir į vidinę aplinką. Ši kryptis yra nukreipta į žmogiškųjų išteklių, reikalingų Jaunimo centro veiklai, pritraukimą, kompetencijų, reikalingų efektyviam darbui su jaunimu suteikimą, kvalifikacijos kėlimą, motyvavimą, pripažinimą ir savirealizaciją darbe su jaunimu, apsikeitimą patirtimi su kitais specialistais ir kt. Aptariant darbo su personalu principus ir formas, būtina identifikuoti du šios tikslinės grupės pogrūpius:

- Jaunimo centro personalas, tarp jų – savanoriai;
- tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklo narių specialistai.

Pirmame etape Jaunimo centro veiklos turėtų būti nukreiptos į Jaunimo centro personalo komandinio darbo stiprinimą, kompetencijos didinimą, motyvacijos palaikymą ir kitas panašias veiklas. Antrame etape veiklos nukreipiamos ne tik į Jaunimo centro personalo, bet ir į socialinių partnerių, bendradarbiavimo tinklo narių kompetencijų ugdymą, apsikeitimą aktualia informacija ir patirtimi, pozityvių inovacijų diegimą darbe su jaunimu.

Šių veiklų organizavimas leistų suburti iš pradžių Jaunimo centre, o vėliau – visame bendradarbiavimo tinkle motyvuotų kompetentingų specialistų grupę, laiku ir kokybiškai spręsti žmogiškųjų išteklių problemas, pirmiausia – kaitos, kompetencijos trūkumo ir „perdegimo“, be to, diegti pozityvias inovacijas ir plėtoti veiklą. Būtina tam užtikrinti tinkamą dėmesį ir pastangas.

Darbas su personalu turi būti grįstas komandiniu darbu, kurio efektyvumą lemia šie principai:

1. Bendri tikslai (kiekvienas personalo narys gali pasakyti – „mes žinome, kur einame“).
2. Atsakomybė už sėkmę (kiekvienas personalo narys yra nusiteikęs dirbti sėkmingai).
3. Kolegialumas (personalo tarpusavio bendrumo jausmas, tarpusavio pagalba, požiūris į Jaunimo centro veiklą kaip į tarpusavyje susijusią ir sąveikaujančią veiklų sistemą).
4. Nuolatinis tobulėjimas („mes galime tai padaryti geriau“ – kelti naujus reikalavimus darbo kokybei).
5. Visą gyvenimą trunkantis mokymasis (nuolatinis žinių tobulinimas siekiant naujų veiklos būdų).
6. Rizika (ryžtas išbandyti naujoves).
7. Palaikymas (ne tik dalykinis, bet ir asmenišką kolegų palaikymas, dėmesys).
8. Abipusė pagarba (kiekvienas gali ir turi ką nors pasiūlyti).
9. Atvirumas ir empatija (viešumas – vengti informacijos, kurią žinotų tik tam tikra personalo dalis).
10. Šventės ir humoras (galimybė atsipalaiduoti dirbant).

3.3.2. Darbo formos ir metodai

Vykdamas veiklas, orientuotas į personalą (tarp jų – savanorius), išskirtinos kelios sritys, kuriose, siekiant efektyvumo, taikomi specifiniai metodai:

1. Savanorių pritraukimas į Jaunimo centro veiklą, įgalinimas bei integracija į veiklas.
2. Veiklos Jaunimo centre organizavimas.

3. Personalo mokymas, motyvavimas, skatinimas.

Aptariant personalo pritraukimą į Jaunimo centro veiklą, būtina pažymėti, kad darbuotojų, gebančių veiksmingai bendrauti ir dirbti su jaunimu nėra daug. Tą lemia kelios priežastys: visų pirma, aukštosios mokyklos nerengia darbuotojų, kurių kompetencija būtų nukreipta į atvirą darbą su jaunimu. Ieškant personalo, kurio specialybė ir darbo profilis būtų / galėtų būti artimas atviram darbui su jaunimu, būtų galima išskirti socialinio darbuotojo, socialinio pedagogo, psichologo specialybes. Šių sričių profesijų atstovai yra labiausiai susiję su socialiniu konsultavimu, kurio esminis tikslas – įgalinti žmogų savarankiškai spręsti savo problemas ir aktualius klausimus. Tačiau šių specialybių žmonės turi pakankamai nedaug kompetencijos dirbti su jaunimu atviro darbo principais, kadangi savo tiesioginiame darbe atviro darbo metodų jie dažniausiai negalėjo taikyti. Dalį reikiamų žinių atviram darbui su jaunimu turi ir pedagogai, ypač tie, kurie po pamokų ir laisvalaikio dirba su jaunimu formalaus ugdymo principais ir metodais. Todėl pritraukiant personalą į Jaunimo centro veiklą, rekomenduojama orientuotis į aukščiau išvardintų specialybių asmenis. Kitas galimas personalas – vaiko teisių apsaugos tarnybų specialistai, policininkai. Personalas pirmiausia gali būti pritraukiamas į Jaunimo centro veiklą iš socialinių partnerių tinklo arba per vidutinės ir ilgos trukmės projektus darbe su jaunimu, kuriuose yra reikalinga kvalifikuota atskirų sričių specialistų pagalba.

Savaniai – kita grupė asmenų, kurie yra svarbus žmogiškųjų resursų šaltinis, galintys padėti įgyvendinti Jaunimo centro uždavinius be darbo užmokesčio. Savaniai daugeliu atveju pasižymi aukšta motyvacija. Į Jaunimo centrą jie gali būti pritraukiami keliais būdais: iš socialinių partnerių tinklo, dažniausiai vietos bendruomenių, nevyriausybinių organizacijų, religinių bendruomenių. Kitas savanorių pritraukimo būdas – savanorių priėmimo programos, pvz., per ES programą „Veiklus jaunimas“. Trečias būdas – paties Jaunimo centro organizuojami savanorių rengimo kursai aktyviems, jaunimo veikloje dalyvaujantiems jauniems žmonėms. Ketvirtas būdas, plačiai taikomas daugelyje šalių, turinčių tvirtas atviro darbo su jaunimu tradicijas – ruošti savanorius darbu su jaunimu iš neformalių jaunimo grupių, subkultūrų, motyvuojant jų lyderius ir suteikiant jiems kompetenciją lyderystės, komandinio darbo srityje, o taip pat įgalinant juos dirbti su jaunimu atviro darbo metodais. Šie savaniai turėtų daug didesnę tikslinės grupės pasitikėjimą ir gebėtų dirbti su ja efektyviau nei kai kurie specialistai. Atsižvelgiant į ribotus finansinius ir žmogiškuosius išteklius, tikslinga orientuojantis į savanorių programų kūrimą ir įgyvendinimą, rengti tuos savanorius, kurie planuoja bent jau artimiausius metus nuolat gyventi ir leisti laiką Skuode. Dėl to netikslinga rengti savanorius iš 11 klasės moksleivių ir abiturientų, asmenų ketinančių artimiausius metus išvykti mokytis į kitus miestus ar emigruoti į kitas šalis.

Kaip atskirą Jaunimo centro personalo dalį galima būtų įvardinti Jaunimo centro stažuotojus. Stažuotojai gali būti nukreipti į Jaunimo centro veiklą per tarptautines ar nacionalines stažuotų programas. Taip pat rekomenduotina Jaunimo centrui sudaryti sutartis su universitetais ir aukštosiomis mokyklomis, ruošiančiomis socialinių mokslų absolventus dėl praktikos atlikimo Jaunimo centre, ypatingą dėmesį skiriant studentams, kilusiems iš Skuodo rajono. Tai leistų tiek patiems studentams įtvirtinti savo žinias ir įgyti praktinių gebėjimų dirbant su jaunimu, taip pat, tai galėtų būti viena iš priemonių, padedančių palaikyti ryšius su jaunais skuodiškiais, besimokančiais kituose miestuose.

Atsižvelgiant į Skuodo jaunimo centro tikslus ir uždavinius, jo lankytojų specifiką, rekomenduojama, kad Jaunimo centro veikloje būtų taikomi mentorystės principai – savanorių ir stažuotojų darbą nuolat prižiūrėtų specialistai, kurie nuolat dalintųsi savo patirtimi su savaniais ir stažuotojais, mokytų juos darbo su jaunimu metodų, darytų efektyvias intervencijas tada ir ten, kur savanorių ir stažuotojų kompetencijų nepakanka susitvarkyti su iškilusia situacija. Rekomenduojama Jaunimo centre investuoti į mentorių rengimą iš pradžių Jaunimo centro veiklos organizavimo ir plėtros poreikių tenkinimui, o vėliau – plėtojant bendradarbiavimo tinklo veiklas ir užtikrinant veiklos kokybės ir paslaugų jaunimui gerinimą.

Daugiau apie personalo narių pritraukimą, motyvavimą galima rasti metodinėse išvalgose ir rekomendacijose.

Dirbant su personalu, siūlomi tokie metodai:

- nusimanantys žmonės iš kiekvienos susijusios srities;
- nuo 4 iki 10 žmonių;
- aiškus, dokumentuotas tikslas;
- atvira, maloni aplinka;
- dalinimasis idėjomis ir metodais;



- gerai suplanuoti ir struktūruoti susirinkimai;
- pašalinami visi barjerai efektyvumui pasiekti;
- vadovybės parama (palanki aplinka);
- svarbių indėlių pripažinimas;
- veiklos kokybės gerinimas yra tikslas.

Veiksniai, turintys įtakos personalo darbui Jaunimo centre:

1. Jaunimo centro įvaizdis bendruomenėje leidžia personalui suvokti Jaunimo centro veiklos privalumus, galimybes realizuoti save.
2. Teisingas atlygis už darbą (ne vien piniginis), įvairus ir individualus skatinimas.
3. Galimybių mokytis ir tobulėti sudarymas. Tai naujų užduočių, atsakomybių, pareigų skyrimas, atsakomybės didinimas, galimybė vykdyti plataus profilio užduotis, saviugda.
4. Komandinis darbas, kompetentingi bendradarbiai ir vadovas.
5. Autonomija. Svarbu leisti personalui be nurodinėjimų priimti sprendimus – tai kels jų orumą, savigarbą ir vertę nustatant protingos rizikos ribas.
6. Darbo turiningumas ir reikšmingumas. Svarbu personalui nustatyti vidutinio sunkumo užduotis, kad atliekamas darbas būtų kaip iššūkis ir leistų išbandyti galimybių ribas.
7. Kiti veiksniai: aiškūs Jaunimo centro tikslai, lanksčios darbo valandos, tarptautinių projektų galimybės.

3.3.3. Jaunimo centro mobilumo aspektas

Atsižvelgiant į Jaunimo centro mobilumo aspektą, siūloma didelį dėmesį skirti reguliariam veiklos planavimui, veiklos kontrolei ir rezultatų aptarimui. Mobilų paslaugų organizavimas reikalauja papildomų laiko išteklių ir pastangų, personalo nariai dažnai susiduria su įvairiais iššūkiais, jų galimybės išvykų metu veiksmingai reaguoti ir spręsti problemas (pvz., darbas su „sunkiais“, konfliktiškais jaunuoliais ir kt.) yra labiau ribotos, dėl galimybės sulaukti kolegų ar socialinių partnerių pagalbos, vietoje suteikti veiksmingą pagalbą ar nukreipti kur ji būtų suteikta. Todėl rekomenduojama po kiekvieno Jaunimo centro apsilankymo seniūnijose rengti aptarimus, paprašyti personalo narių pasidalinti įspūdžiais, patyrimais, aptarti taikytus metodus, jų efektą, vykdytų veiklų rezultatus, suformuluoti pasiūlymus būsimiems renginiams arba užsiėmimams. Taip pat rekomenduotina taikyti mentorystės principus (t. y. labiau patyrusio specialisto vedimas, pagalba). Pirmaisiais mentoriais galėtų būti Jaunimo centro socialiniai partneriai arba konsultantai, turintys patirties taikant atviro darbo su jaunimu metodus.

4. VEIKLOS PLĖTROS GALIMYBIŲ ANALIZĖ

Šiame skyriuje aptariamos galimybės, susijusios su Jaunimo centro vizijos, tikslų ir uždavinių bei veiklos kryptių įgyvendinimu, veiklos kokybės užtikrinimu. Pateikiamos rekomendacijos dėl bendrų Jaunimo centro plėtros uždavinių bei aptariamos papildomo finansavimo galimybės šiems uždaviniams įgyvendinti.

Jaunimo centro plėtra orientuota į veiklų ir paslaugų kūrimą, pasitelkiant tarpžinybinio bendradarbiavimo partnerius ir atsižvelgiant į poreikius. Pavyzdžiui, socialinės rizikos jaunimui rengiami psichologiniai užsiėmimai grupėse, išvermės reikalaujančios turistinės išvykos, gyvūnų ir sodo priežiūra, meno terapija; jauniems tėvams – vaiko priežiūros užsiėmimai, įdarbinimas nuotoliniu būdu; bedarbiams – verslo pradžios ir motyvacijos darbui stiprinimo užsiėmimai.

Jaunimo centro veikla be papildomų finansavimo šaltinių apimtų daugiausia laisvalaikio užimtumo veiklų organizavimą, konsultavimą ir informavimą, ir veiklų apimtys sumažėtų pasibaigus ES paramai. Siekiant plėtoti tarpžinybinio bendradarbiavimo veiklas, ir teikti papildomas paslaugas socialinės rizikos jaunimui arba vykdyti ugdomąją veiklą būtini papildomi lėšų šaltiniai ir projektinės veiklos vykdymas.

Jaunimo centro veiklos plėtros uždaviniai:

1. Personalo kvalifikacijos tobulinimas darbo su jaunimu ir vadybos srityse.
2. Naujų tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo projektų arba programų, kompleksiskai ir efektyviai sprendžiančių jaunimo įsidarbinimo, verslumo, pilietiškumo, žalingų įpročių prevencijos, sveikatos ir sporto, tolerancijos ugdymo ir kitas jaunimui aktualias problemas, inicijavimas.
3. Naujų darbo su jaunimu metodų taikymas.
4. Materialinės bazės (patalpų, įrangos ir priemonių) plėtojimas geriau pritaikant jaunimo poreikiams.
5. Paslaugų prieinamumo jaunimui gerinimas.

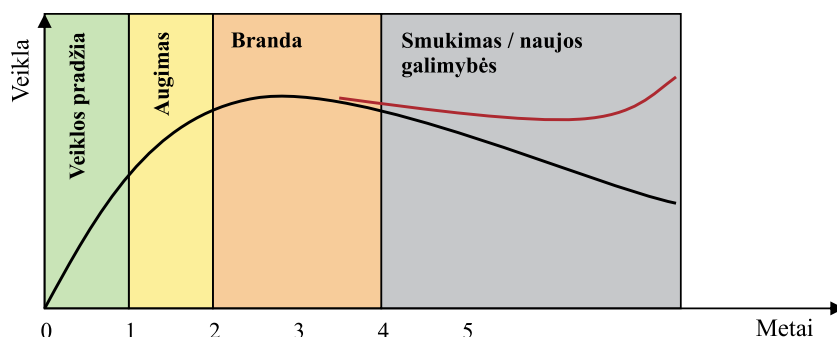
Diskusijų su Skuodo rajono organizacijomis ir Savivaldybės administracijos darbuotojais metu buvo aptartos kelios strategijos, taikytinos plėtojant Jaunimo centro veiklas:

1. Ateityje Jaunimo centras galėtų įkurti filialus kiekvienoje Skuodo rajono seniūnijoje, įdarbinant personalą darbui su jaunimu – arba daugiafunkciniuose bendruomenių centruose, arba kultūros, švietimo įstaigose, dienos centruose. Jaunimo centro paslaugos galėtų būti išplėstos iki Klaipėdos apskrities masto arba išlikti Savivaldybės mastu, teikiant paslaugas atokiose kaimo vietovėse.

2. Kita galimybė yra išskaidyti paslaugas, skirtas skirtingų poreikių jaunimui. Darbo su skirtingomis tikslinėmis grupėmis plėtojimas, pavyzdžiui, su neįgaliu jaunimu, jaunomis šeimomis, auginančiomis vaikus, socialinėje atskirtyje esančiu jaunimu, sunkiai auklėjamais ir į nusikaltimus linkusiais jaunais žmonėmis, kitų grupių jaunais žmonėmis. Kiekviena šių grupių reikalauja skirtingų priemonių ir paslaugų, personalo kompetencijos, todėl specializuojantis gali būti pasiektas didesnis efektyvumas.

Jaunimo centras jam keliamus uždavinius pasieks ne iš karto – reikalingas pereinamasis laikotarpis. Veiklos plėtra vyks etapais, kurie panašūs į bet kurios organizacijos, paslaugos arba prekės gyvavimo etapus (žr. 4 pav.). Etapų trukmė ir veiklos apimtys kiekviename etape nors yra hipotetiniai ir gali būti skirstomi tik sąlyginai, tačiau jie nustatyti remiantis nevyriausybinių organizacijų vystymosi Lietuvoje patirtimi.

4 pav. Skuodo mobilus jaunimo centro veiklos ciklo etapai



Šaltinis: sudaryta autorių.

Pradžios etapas. Šis etapas skirtas daugiausia Jaunimo centro paslaugų vartotojams, lankytojams pritraukti, nustatyti jų poreikius. Šis etapas susijęs ir su tarpžinybinio bendradarbiavimo ryšių užmezgimu, sprendžiant konkrečias jaunimo problemas, bendradarbiavimo formų ir taisyklių nustatymu, projektų iniciavimu. Šiame etape sulaukiama didžiausio bendruomenės ir žiniasklaidos susidomėjimo.

Augimo etapas susijęs su personalo kompetencijos išaugimu, naujų projektų, paslaugų ir veiklų iniciavimu, naujų metodų taikymu, paslaugoms reikalingų priemonių, įrangos užtikrinimu, patalpų įrengimu, papildomo finansavimo pritraukimu, bendradarbiavimo tinklo sukūrimu.

Brandos etapas nusistovi Jaunimo centro veiklos turinys ir finansavimas, įgyvendinami ankstesniuose etapuose pradėti projektai. Svarbu, kad šiame etape būtų inicijuojamos naujos veiklos, generuojamos naujos idėjos, ieškoma naujų partnerių ir finansavimo galimybių – tai gali padėti išvengti arba sušvelninti *smukimą* – lankytojų praradimą, Jaunimo centro veiklos aktualumo mažėjimą, socialinių partnerių praradimą pasibaigus projektams. Smukimo etapas dar pavadintas kaip *naujos galimybės*, nes šiame etape sėkmingai pritaikius naujus darbo su jaunimu metodus, inicijavus naujus projektus, pritraukiant naujas tikslines grupes ir pradėjus spręsti naujas aktualias problemas, galimas naujas Jaunimo centro veiklos augimo etapas.

Jaunimo centro plėtrai užtikrinti svarbiausi yra finansavimo ištekliai, naujų darbo su jaunimu metodų taikymas ir kompetencija, taip pat materialinės bazės stiprinimas (ypač jeigu bus teikiamos paslaugos, orientuotos į socialinės rizikos jaunimą). Toliau aptariamos galimybės sukaupti kiekvieną iš šių resursų.

Skuodo rajono savivaldybė yra pasirašiusi bendradarbiavimo sutartis su Latvijos, Norvegijos, Lenkijos, Švedijos savivaldybėmis. Taigi viena iš galimybių – tarptautinių projektų ir tinklų inicijavimas siekiant stiprinti Jaunimo centro veiklas.

Finansavimo galimybės Jaunimo centro plėtrai užtikrinti

Papildomo finansavimo veiklai pritraukimas – viena pagrindinių Jaunimo centro stabilumo ir veiklos tvatumo sąlygų. Dauguma užsienyje veikiančių jaunimo centrų nėra finansuojami visa apimtimi tik iš vieno šaltinio, pavyzdžiui, iš Savivaldybės biudžeto, nes paprastai galimybių visiškai ir nuolat išlaikyti jaunimo centrus neturi nei viena institucija. Iš kitos pusės, įvairių šaltinių finansavimas padeda išlaikyti jaunimo

centrų veiklos dinamiškumą, naujovių diegimą, skatina atsižvelgti į paslaugų vartotojų (jaunimo) poreikius ir siūlyti efektyvius sprendimo būdus.

Čia paminėsime kelis finansavimo šaltinius, kurie atitinka Jaunimo centro prioritetus. Kaip jau minėta, siekiant įsisavinti finansavimo šaltinius, daugeliu atvejų būtinas bendradarbiavimas su Savivaldybe arba valstybės institucijomis, veikiančiomis Skuode, kadangi dauguma Lietuvoje prieinamų fondų skiriami viešajam sektoriui.

Departamento *Atvirų jaunimo centrų veiklos programų finansavimas*. Konkurse gali dalyvauti asociacijos, labdaros ir paramos fondai, viešosios įstaigos ir religinės bendruomenės ir bendrijos, vykdančios atvirą darbą su jaunimu.

2010 m. finansuojamos veiklos (esmė iš esmės neturėtų keistis):

- suteikiančios prasmingos veiklos ir saugaus laisvalaikio galimybes jauniems žmonėms, sunkiai randantiems ir / ar nerandantiems savirealizacijos erdvės;
- sudarančios galimybes jaunimo konsultavimui ir informavimui;
- pritraukiančios paauglius, išgyvenančius atskirtį savo socialinėje aplinkoje;
- skatinančios socialinių jaunimo grupių integraciją;
- teikiančios jauniems žmonėms kompetentingą pagalbą probleminėse ir krizinėse situacijose.

Departamento *Jaunimo veiklos kokybės gerinimo programa* remia (pagal 2009 m. nuostatus):

- jaunimo lyderių, darbuotojų, savanorių, mokymų vadovų, kitų su jaunimu dirbančių žmonių kompetencijos kėlimą, išmokant juos efektyvių darbo su jaunimu metodų;
- neorganizuoto jaunimo jungimąsi į jaunimo organizacijas skatinimą;
- jaunų žmonių socialinės kompetencijos, prisidėsiančios prie jų sėkmingos integracijos į visuomenę ir darbo rinką, skatinimas, praktinis kompetencijų pritaikymas;
- jaunimo organizacijų, jaunų žmonių grupių bendradarbiavimą su kitais viešaisiais juridiniais asmenimis, bendradarbiavimo tinklų kūrimą, sprendžiant vietos bendruomenės ar jaunimui aktualius klausimus;

Departamento *Jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo projektų rėmimas*. Konkursu siekiama skatinti jaunimo verslumo ugdymo programas ir priemones.

Švietimo ir mokslo ministerijos *Pilietinio ir tautinio ugdymo projektų rėmimo programa*. Konkursu siekiama remti projektus, kurie (pagal 2009 m. tvarkos aprašą):

- skatina ir remia švietimo iniciatyvas, naujus metodus bei formas ugdant pilietiškumą, tautiškumą bei toleranciją;
- stiprina demokratinę mokyklos kultūrą, savivaldą;
- skatinti naujus pilietinės ir tautinės veiklos modelius ir inicijuoja jų sklaidą;
- stiprinti asociacijų, mokyklų, akademinų bendruomenių vaidmenį ugdant pilietiškumą ir tautiškumą, skatinant tautinę raišką ir pilietinį dalyvavimą.

Projektų teikėjai ir vykdytojai gali būti visi juridiniai asmenys, veikiantys švietimo, pilietinio ir tautinio ugdymo srityse.

Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos *Vaikų socializacijos programų rėmimas*. Konkursu remiami projektai, kurie (pagal 2009 m. aprašą) plėtoja vaikų socializacijos galimybes per mokslo metus ir per mokinių vasaros atostogas. Konkretesni uždaviniai yra:

- skatinti vaikus dalyvauti neformaliojo švietimo veikloje, šios veiklos įvairovę, saviraiškos poreikių tenkinimą;
- sudaryti sąlygas turiningai edukacinei veiklai vaikų vasaros poilsio metu.

Papildomo finansavimo jaunimo veiklai (taip pat ir tarptautinei) ir personalo kvalifikacijai kelti suteikia ES programa „Veiklus jaunimas“ (pagal programos vadovą, galiojantį nuo 2009 m. sausio 1 d.):

1.1 priemonė „Tarptautiniai jaunimo mainai“ suteikia galimybes vienai ar daugiau jaunimo grupių būti priimtoms kitos šalies grupės, siekiant kartu įgyvendinti bendrą veiklos programą. Šie projektai siejasi su aktyviu jaunų žmonių dalyvavimu ir yra skirti tam, kad, turėdami progą mokytis vieni iš kitų ir sustiprinti suvokimą, jog jie yra Europos piliečiai, jie galėtų atrasti ir pažinti įvairias socialines ir kultūrinės realijas.

1.2 priemonė „Jaunimo iniciatyvos“ remia projektus, kurių metu jauni žmonės aktyviai ir tiesiogiai dalyvauja veikloje, kurią jie patys sukūrė, suplanavo ir įgyvendino. Šiais projektais siekiama ugdyti jaunimo iniciatyvumą, verslumą ir kūrybiškumą.

1.3 priemonė „Jaunimo demokratiškumo projektai“ remia jaunų žmonių dalyvavimą atstovaujamosios demokratijos struktūrose, skatina jų aktyvų dalyvavimą vietos, regiono ar savo šalies bendruomenės gyvenime arba tarptautiniu lygmeniu.

2 veiksmas „Europos savanorių tarnyba“. Tikslas yra ugdyti jaunų žmonių solidarumo jausmą ir skatinti jų aktyvų pilietiškumą bei tarpusavio supratimą. Ši priemonė Jaunimo centrui gali būti labai paranki pritraukiant savanorius padėti darbui su jaunimu Jaunimo centre, taip pat siunčiant Skuodo rajono jaunimą į užsienį dirbti savanoriais ir taip geriau pažinti save, įgyti praktinių ir socialinių gebėjimų, reikalingų darbe ir gyvenime.

4.3 priemonė „Jaunimo darbuotojų ir jaunimo organizacijose aktyvių asmenų mokymas ir bendradarbiavimo tinklų kūrimas“, kuria siekiama remti dirbančiųjų su jaunimu ir jaunimo organizacijų veikloje aktyvių asmenų, o ypač jaunimo lyderių, konsultantų, projekto vadovų mokymus. Priemonė taip pat remia dalijimąsi patyrimu, profesinėmis žiniomis bei vertinga patirtimi, taip pat veiklą, kuri galėtų tapti ilgalaike, aukštos kokybės projektu, partnerystės ir bendradarbiavimo tinklų pradžia.

5.1 priemonė „Jaunų žmonių ir už jaunimo reikalų politiką atsakingų asmenų susitikimai“. Ši priemonė remia bendradarbiavimą, seminarus ir jaunų žmonių, jaunimo sektoriuje dirbančių asmenų bei už jaunimo reikalų politiką atsakingų asmenų struktūrinį dialogą.

Latvijos ir Lietuvos bendradarbiavimo abipus sienos programa 2007–2013 metais.

Trečiojo kvietimo metu teikiami prioritetai veikloms, kurios taip pat aktualios Jaunimo centro plėtrai. Konkrečiau, jos yra:

I prioriteto pirmą paramos kryptis. Verslo, darbo rinkos ir tyrimų ir technologinės plėtros palaikymas:

- Verslo paramos institucijų kūrimas.
- Jungtinių strategijų ir planų, susijusių su paramos verslui paslaugomis ir verslo infrastruktūros plėtra.
- Profesinio rengimo institucijų ir verslo įmonių bendradarbiavimas.

II prioriteto trečia paramos kryptis. Aktyvių ir tvarių bendruomenių plėtra (maži projektai):

- Bendradarbiavimas tarp pasienio regiono savivaldybių.
- Jungtiniai socialiniai projektai.
- Jungtiniai su jaunimu susiję projektai.

Trečiasis kvietimas teikti paraiškas, numatomas skelbti 2009 m. gruodžio 9 d., paraiškų teikimo terminas – 2010 m. vasario 10 d.

Paraiškas galės teikti vietos ir regioninės valdžios institucijos, nacionalinės institucijos, nevyriausybinės organizacijos. Projektai turės įtraukti mažiausia po vieną partnerį iš Lietuvos ir Latvijos, kuris yra įregistruotas ir aktyviai veikia Programos teritorijoje. Skuodo rajono savivaldybė į šią teritoriją patenka, norint teikti paraišką, reikia surasti partnerį iš Latvijos.

Daugiau informacijos interneto svetainėje www.latlit.eu.

Baltijos jūros regiono programa 2007–2013 m.

4 prioritetas. Patrauklūs ir konkurencingi miestai ir regionai. Paramos sritys, aktualios Jaunimo centro plėtrai:

1. Didmiesčių apylinkių, miestų ir miesto vietovių, kaip ekonominės plėtros variklių, stiprinimas:

– Pasiruošimas investicijoms ir jungtiniams praktiniams sprendimams, siekiant pagerinti aukštos kokybės socialinių ekonominių paslaugų teikimą Baltijos jūros regione (pvz., sveikatos, švietimo, įsidarbinimo sektoriuose).

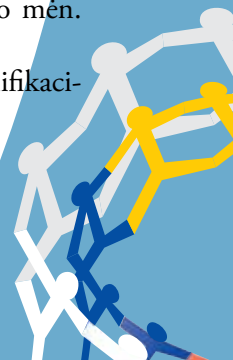
– Miesto ir kaimo vietovių, susiduriančių su bendromis plėtros problemomis (pvz., didėjantis važinėjimas į darbą iš kaimo, į miestą), partnerystės kūrimas.

2. Strateginė pagalba integruotai Baltijos jūros regiono plėtrai ir socialinei ekonominei bei teritorinei sanglaudai:

– Bendro pritaikymo strategijų, susijusių su įsidarbinimo galimybių palaikymu ir didinimu, kaimo vietovėms kūrimas ir įgyvendinimas.

Baltijos jūros regiono programos trečiasis kvietimas teikti paraiškas numatomas 2010 m. sausio mėn. Išsamiau – programos puslapyje <http://eu.baltic.net>.

Papildomo finansavimo jaunimo veiklai (taip pat ir tarptautinei) ir Jaunimo centro personalo kvalifikacijai kelti suteikia ES programa „Veiklus jaunimas“.



ES struktūrinių fondų lėšos 2007–2013 m. laikotarpiu daugiausia skirstomos valstybės arba regionų planavimo būdu. Siekiant gauti finansavimą iš valstybės arba regioninio planavimo būdu finansuojamų priemonių, būtina įtraukti Jaunimo centro inicijuojamus projektus į valstybės arba regionų projektų sąrašus. Regionų projektų sąrašus tvirtina regioninės plėtros tarybos, kurių veikloje dalyvauja apskrities savivaldybių merai. Valstybės arba regioninio planavimo būdu įgyvendinamos priemonės, kurios gali būti aktualios Jaunimo centrui, yra:

- VP3-2.4-SADM-01-R „Nestacionarių socialinių paslaugų infrastruktūros plėtra“.
- VP1-1.1.-SADM-05-V „Emigrantų iš Lietuvos sugrįžimo skatinimas“.
- VP1-4.1-VRM-04-R „Savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas“.

Konkurso būdu finansuojama priemonė:

VP1-1.3.-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“.

Šia priemone numatoma remti:

- prevencijos priemonių kūrimą ir įgyvendinimą siekiant išvengti diskriminacijos darbo rinkoje;
- socialinių problemų (nusikalstamumo, priklausomybės nuo psichoaktyviųjų medžiagų, smurto šeimoje ir kita) prevencijos priemonių kūrimą ir įgyvendinimą;
- ir kitas veiklas.

Paraiškas gali teikti įvairios organizacijos, tarp jų ir asociacijos.

Kita papildomo finansavimo galimybė – uždarbis iš mokamų paslaugų, pavyzdžiui, nakvynės, seminarų organizavimo ir pan. paslaugų. Pavyzdžiui, Vokietijoje jaunimo centrai uždirba iš prie mokyklų veikiančių jaunimo įmonių gaunamų pajamų už įvairias paslaugas, pavyzdžiui, interneto svetainių kūrimą ir maketavimą.

Kitos Jaunimo centro veiklos plėtros galimybės

Neformaliojo ugdymo reforma. Šiuo metu yra svarstoma neformaliojo ugdymo pertvarka, kuri galimai įtvirtins neformaliojo ugdymo krepšelį, kuris leis finansuoti ne įstaigą, bet vaiką ar jaunuolį. Taip pat numatoma, kad personalui, vykdančiam neformaliojo ugdymo veiklą, reikės gauti licencijas neformaliojo ugdymo veiklai. Jeigu ši reforma bus įgyvendinta, bus atvertos galimybės nevyriausybinėms organizacijoms vykdyti neformaliojo ugdymo programas ir gauti finansavimą šiai veiklai iš valstybės biudžeto. Tai viena iš galimybių jaunimo centrams gauti papildomą finansavimą.

Bendruomenė ir verslininkai. Viena iš galimybių – į Jaunimo centro palaikymą įtraukti vietos bendruomenių atstovus ir verslininkus. Jie galėtų prisidėti ir paremti (ne tik materialiai) Jaunimo centro šventes ir kitus didesnius bendruomenės renginius, padėti pritraukti jaunus žmones į Jaunimo centrą ir siūlyti aktualių problemų sprendimą. Verslininkai gali būti suinteresuoti bendradarbiauti su Jaunimo centru įvairiose iniciatyvose, pavyzdžiui, įtraukiant Jaunimo centro jaunimą į darbo praktikos programas, verslininkams dalyvaujant šviečiamojoje veikloje ir apskritai prisidedant prie didesnio rajono saugumo.

Žiniasklaida. Skuodo rajone leidžiamas laikraštis „Mūsų žodis“. Tai viena galimybių pozityviai pristatyti jaunimo centro veiklą ir renginius, siunčiant parengtus pranešimus. Tačiau šiais laikais žiniasklaida neapsiriboja vien tik reguliariai leidžiamais laikraščiais – vis labiau plinta, ypač tarp jaunų žmonių, naujosios žiniasklaidos priemonės – interneto svetainės, portalai „facebook.com“, „youtube.com“, kuriuos naudoti galima be didelių investicijų ar pastangų ir kurie gali efektyviai padėti pritraukti jaunus žmones į Jaunimo centrą.

Savanoriai. Kitas svarbus paminėti išteklius – savanoriškas darbas. Savanoriai gali būti tiek iš Skuodo arba visos Lietuvos, tiek iš užsienio, pasitelkiant „Veiklus jaunimas“ programą. Savanorių pritraukimas turėtų tapti vienu pagrindinių Jaunimo centro uždavinių organizuojant didesnio masto renginius, stovyklas, kuriems įgyvendinti reikalingi žmonės terminuotam laikotarpiui.

5. VEIKLOS KOKYBĖS VERTINIMAS, PRIEŽIŪRA IR UŽTIKRINIMAS

Vertinimas turėtų būti vienas iš svarbių Jaunimo centro veiklos aspektų. Vertinimas yra reikalingas dėl šių priežasčių:

1. Skatina Jaunimo centro personalo mokymąsi iš patirties, kadangi jie patys dalyvauja vertinime.
2. Palaiko iššūkį ir prisideda prie personalo bei tikslinės grupės motyvacijos skatinimo.
3. Skatina priemonių, formų, metodų, vietos ir tikslų pokyčius.
4. Skatina geresnę veiklos planavimą, todėl padeda išvengti neigiamų pasekmių ir kompensuoti galimus trūkumus.

5. Leidžia įvardinti ir pripažinti laimėjimus, pasinaudoti jų rezultatais.
6. Leidžia identifikuoti rezultatus, juos aprašyti, dalintis su kitais ir naudoti ateityje.
7. Leidžia patikrinti, ar buvo patenkinti finansuojančių institucijų interesai.
8. Sustiprina bendradarbiavimą ir partnerystę, įtraukus partnerius į vertinimo procesą.

Atsižvelgiant į Jaunimo centro veiklos pobūdį (veikla, orientuota į viešųjų interesų tenkinimą), rekomenduojama Jaunimo centro veiklos kokybės vertinimo sistemą susieti su viešojo administravimo sektoriuje naudojama vertinimo sistema. Ši sistema pasižymi kiekybinio vertinimo metodais ir atsiskaitymu už tam tikrą laikotarpį (ketvirtinės, metinės veiklos ataskaitos). Iš kitos pusės, atsižvelgiant į Jaunimo centro veiklos turinį, taikomus atvirojo darbo su jaunimu principus bei siekiant identifikuoti ugdymo ir darbo su jaunimu poveikį lankytojams, ugdomojo proceso lūkesčių, tikslų ir rezultatų atitikimą, siūloma naudoti kokybinius vertinimo metodus ir taikyti ugdomąjį vertinimą.

5.1. VERTINIMO METODAI

Kiekybinis vertinimas

Kiekybinio vertinimo tikslas – skaičiuoti ir išmatuoti veiklos rezultatus. Matuojamas veiklos dalyvių / lankytojų skaičius atskirose veiklose / užsiėmimuose, veiklų / renginių skaičius, dalyvių / lankytojų nuomonių įvairiais Jaunimo centro veiklos klausimais pasiskirstymas. Kiekybinio vertinimo metodai – tyrimai / apklausa, anketos, dalyvių sąrašai.

Kokybinis vertinimas

Kokybinis vertinimas nagrinėja patirties reikšmę, atsako į klausimus „kaip?“ ir „kodėl?“ Kokybinio vertinimo metodai – dalyvių / lankytojų stebėjimas, laiškas sau, refleksijos grupėse, dienoraščiai, giluminės apklausa / interviu.

Profesionalus vertinimas apima tiek kiekybinį, tiek ir kokybinį metodus. Tuo tikslu būtina:

1. Nustatyti vertinimo kriterijus, pavyzdžiui, „Jaunimo centro lankytojų pasitenkinimas paslaugomis“.
2. Nustatyti kokybės rodiklius. Rodikliams nustatomos aukščiausia arba žemiausia vertė ar intervalas (pavyzdžiui, pasitenkinimas matuojamas nuo 1 iki 5, kai 1 yra nepatenkinti lankytojai, o 5 – labai patenkinti lankytojai ir kiek įmanoma detaliau aprašoma aukščiausia ir žemiausia vertė).
3. Nustatyti kiekybinius ir kokybinius vertinimo rodiklius, kurie rodytų, kada yra pasiekama kokybė (pavyzdžiui, kokybė pasiekama tada, kai lankytojai yra labai patenkinti Jaunimo centro teikiamomis paslaugomis, kuris vertinamas 4 balais).
4. Lyginti gautus rezultatus su normomis (pavyzdžiui, vykdoma Jaunimo centro lankytojų apklausa, kurios metu jie įvertina pasitenkinimą paslaugomis nuo 1 iki 5).

Rekomenduojama vertinti tokius bendruosius **veiklos kokybės kriterijus**:

- kontekstas,
- ugdymo(si) procesas,
- turinys,
- naudojami metodai ir jų dėka pasiekiami rezultatai,
- grupinis procesas,
- organizacinė struktūra,
- dalyvių charakteristika,
- veiklos rezultatai.

Ugdomasis vertinimas. Darbe su jaunimu yra sukurta nemažai vertinimo modelių, vertinančių įvairias sritis: vertinimas pagal tikslus (išsikeltų ir pasiektų rezultatų lyginimas), vertinimas pagal įgytas žinias / gebėjimus / įgūdžius, vertinimas pagal veiklos efektyvumą (kaštų / naudos santykis), vertinimas pagal procesą ir t. t.). Atsižvelgiant į Jaunimo centro veiklos specifiką, tikslus ir uždavinius, taip pat į Europos Tarybos rekomendacijas dėl ugdomojo vertinimo metodų, vertinimas turėtų būti visuminis, t. y. apimti bendrą patirtį. Vertinime dalyvaujantys veikėjai ne tik vertina, bet analizuodami vertinimo rezultatus inicijuoja ir diegia pokyčius Jaunimo centro veikloje. Trumpai tariant – mokosi iš patirties. Toks vertinimas vadinamas ugdomuoju vertinimu. Vertinime turi dalyvauti veikėjai tokia eilės tvarka:

1. Lankytojai ir veiklų dalyviai.
2. Personalas, atsakingas už Jaunimo centro veiklos organizavimą.
3. Socialiniai partneriai, kaip veiklos propagotojai.

4. Veiklos rėmėjai.

5. Sprendimų priėmėjai, kaip asmenys, atsakingi už veiklos rezultatų svarstymą tolesniuose sprendimų priėmimo procesuose.

Labai svarbu vertinimo procese dalyvaujančiam Jaunimo centro personalui išsakyti grįžtamąjį ryšį jaunuoliams, kurie nori ne vien išsakyti savo vertinimus, bet išgirsti kitų vertinimus, įskaitant ir Jaunimo centro personalą. Vertinimo kokybę lemia daug faktorių, įskaitant aplinką, dalyvių nusiteikimą, grupės vadovo (moderatoriaus) poziciją. Todėl svarbu vertinimo procesui parinkti tiek tinkamą aplinką /erdvę, įvertinti jaunuolio nuotaiką / grupės atmosferą. Svarbu kalbėti tik už save, savo vardu, nesiremti niekieno autoritetu ar nuomone, pradėti nuo teigiamų dalykų, nevertinti / nesmerkti kitų, bet pasakyti kaip asmeniškai tą suvokiate, neminėti praeities dalykų, būti konstruktyviam ir mokėti pagirti dalyvius, padariusius pažangą.

Šie veikėjai vertinimo procese turi skirtingus įsipareigojimus ir užduotis. Jie turėtų dalyvauti skirtinguose vertinimo lygmenyse ir etapuose.

Visus vertinimo metodus dar galima suskirstyti į tris grupes:

1. *Asmeniniai metodai.* Tai metodai, kai vertinimo procese dalyvaujantys Jaunimo centro lankytojai pateikia savo nuomonę ir daro savo išvadas apie veiklos pažangą, mokymosi procesą, rezultatus, savo asmeninį požiūrį, įsitrukimą. Tai gali būti tyrimų anketos, laiškas sau, dienoraštis.

2. *Tarpasmeniniai metodai.* Tai metodai, kai vertinimo proceso dalyvių poros ar grupės dalinasi savo nuomonėmis, išvadomis bei jas aptaria. Šių metodų prasmė ir tikslas – dalytis ir priimti skirtingas nuomones bei mokytis, nes dalyviai turi galimybę vertinti daugiau nei vienu požiūriu. Metodas – diskusija grupėse.

3. *Grupiniai interaktyvūs metodai.* Šie metodai taikomi siekiant patikrinti grupės išpūdzius ar nuomones po kokio nors įvykio ar siekiant įvertinti užsiėmimą. Jų metu taikomi ir metodai, užimantys mažiau laiko ir ne vien žodiniu ar rašytiniu būdu. Taikant šiuos metodus galima vertinti grupinę veiklą, grupės atmosferą, dalyvių bendradarbiavimą. Tai – žaidimai (lapeliai su lūkesčiais / baimėmis, „Taikynys“, refleksija dienos pabaigoje, ypač užsiėmimuose, kurie trunka ne vieną dieną, pvz., žygiai).

Verta atsiminti, kad duomenų interpretacija visada yra subjektyvus dalykas, todėl norėdami apriboti subjektyvumo laipsnį, galite pajvairinti šaltinius, į vertinimo interpretaciją įtraukti kitus žmones, patikrinti alternatyvias interpretacijas. Bandant pritaikyti vertinimo rezultatus, visada svarbu įvertinti žmonių polinkį priešintis pokyčiams ir tai, kad jų įdiegimas pareikalautų laiko.

5.2. VERTINIMO PERIODIŠKUMAS IR ETAPAI

Vienas svarbių aspektų užtikrinant kokybę yra ne tiek pati veiklos ir galutinio rezultato kokybė, kiek procesų, kurių eigoje kuriamas rezultatas, kokybės užtikrinimas. Rezultato kokybė tiesiogiai priklauso nuo procesų kokybės. Todėl ir vertinimas turėtų būti nuolatinio pobūdžio.

Rekomenduotina laikytis tokio dažnumo vertinant veiklas:

1. *Operatyvinis (einamasis)* (1 diena – 1 savaitė). Vertinimo metu naudojami kiekybiniai ir kokybiniai vertinimo metodai. Vertinimą atlieka Jaunimo centro personalas. Analizuojami dalyvių sąrašai, lankomumas, iš kitos pusės – reflektuojami užsiėmimų, renginių rezultatai ir gautas grįžtamasis ryšys. Vertinimo dažnumas priklauso nuo vykdomų veiklų apimties ir skaičiaus. Vertinimo rezultatus naudoja Jaunimo centro personalas veiklos plano įgyvendinimo priežiūrai vykdyti.

2. *Vidutinės trukmės* (3 mėn. arba ketvirtis). Terminas nustatytas atsižvelgiant į viešojo administravimo praktiką. Vertinimo metu naudojami tiek kiekybiniai, tiek ir kokybiniai metodai. Vertinimą atlieka Jaunimo centro personalas. Rezultatus naudoja personalas veiklos plano įgyvendinimo priežiūrai, jie išsiunčiami steigėjams ir socialiniams partneriams.

3. *Metinis veiklos vertinimas* (1 metų). Vertinimo metu lyginami metiniai veiklos plane numatyti ir gauti rezultatai. Taip pat vertinami personalo narių mokymo(si) rezultatai, tarpžinybinis / tarpsektorinis bendradarbiavimas, personalo veiklos rezultatai, nustatomas jų mokymosi poreikis, atliekami kiti Jaunimo centro administracinės veiklos (pvz., viešųjų ryšių organizavimo, lėšų pritraukimo ir kt.) vertinimai. Vertinimą atlieka Jaunimo centro personalas, pasikvietę socialinius partnerius, rėmėjus, į vertinimą įtraukdami ir dalyvius. Rezultatus naudoja Jaunimo centro personalas veiklos kokybės gerinimui, pokyčių valdymui, jie išsiunčiami steigėjams, socialiniams partneriams, sprendimų priėmėjams, skelbiami visuomenei (pvz., interneto svetainėje).

4. *Ilgalaikis (strateginis) vertinimas* (2–3 m.). Atliekama ilgalaikių tikslų bei uždavinių pasiekimo analizė, Jaunimo centro brandumo vertinimas (žr. lentelę), išteklių bei aplinkos analizė, gauti duomenys naudojami naujam Jaunimo centro ilgalaikiam veiklos planui (strategijai) rengti. Vertinimą atlieka jungtinė komanda, į kurią įtraukiama Jaunimo centro personalas, tikslinės grupės atstovai, nepriklausomi tyrėjai, Departamento atstovai. Į vertintojų komandą įtraukiami steigėjų, socialinių partnerių atstovai. Vertinimas gali būti ir išorinis (nepriklausomas). Rezultatai viešunami ir skelbiami rėmėjams, sprendimų priėmėjams, socialiniams partneriams ir visuomenei.

Parankus Jaunimo centro kokybės vertinimo metodas pateikiamas 2 lentelėje. Jo taikymas išsamiau paaiškintas 54 psl. trečiame pavyzdyje.

2 lentelė. Skuodo mobilaus jaunimo centro brandumo vertinimo forma

Sritis	Brandumo pjūviai	Brandumo lygiai				
		Stichiškumas	Ypatingos pastangos	Aptibrėžimai	Nustatymai	Optimizavimas
Strategija	Tikslai					
	Planai					
	Stebėseną					
Gyvybingumas	Vertybė					
	Lyderystė					
	Komunikacija					
Personalas	Pritraukimas					
	Kompetencija					
	Skatinimas					
Sistemos	Finansai					
	Procesai					
	Tikslinė grupė					

Šaltinis: ELM projektai http://www.elm.lt/lt/vadybos_konsultacijos/brandumo_vertinimas.php

Vertinimo etapai:

1. Pasiruošimas vertinimui (kam reikalingas vertinimas, kas jį atliks).
2. Vertinimo plano kūrimas (ką reikėtų vertinti, rodiklių pasirinkimas, vertinimo laikas).
3. Informacijos rinkimas ir tvarkymas (kaip atlikti vertinimą, vertinimo metodai (kiekybiniai, kokybiniai), kokia seka vyks vertinimas ir metodų vartojimas, kokio pobūdžio informacija naudojama, iš kokių šaltinių renkama informacija, kaip ją rinksite ir tvarkysite?).
4. Surinktų duomenų interpretavimas (nustatyti kriterijus, nustatyti kas įvyko, identifikuoti ir atskirti atsitiktinumus nuo dėsningumų, įvertinti subjektyvumo faktorių).
5. Išvadų darymas (išdėstyti pasiektus rezultatus atskiriant faktus nuo nuomonės, identifikuoti bendrus požymius ar pasikartojimus).
6. Ataskaitos apie rezultatus pateikimas (kokioms tikslinėms grupėms, kas joje akcentuojama).
7. Rezultatų pritaikymas (ką reikia patobulinti Jaunimo centro veikloje, ką reikėtų išlaikyti).

4 svarbūs dalykai apie vertinimą:

1. Vertinimas neturėtų būti pasiteisinimas dėl trūkumų.
2. Vertinimas neturėtų būti pasipelnymo strategija.

3. Vertinimas neturėtų tapti politinio manevro įgyvendinimo priemone.

4. Vertinimas neturėtų būti viešųjų ryšių priemone.

5.3. VEIKLOS KOKYBĖS PRINCIPAI

Siekiant užtikrinti kokybišką Jaunimo centro paslaugų teikimą, vadovaujamosi orientavimosi į poreikius, gero valdymo, lygių galimybių ir nediskriminavimo bei darnios plėtros principais.

Orientavimasis į poreikius – tai vienas svarbiausių viešąsias paslaugas teikiančių šiuolaikinių organizacijų veiklos kokybės principų. Principas apima Jaunimo centro tikslinių grupių ir visos bendruomenės poreikių identifikavimą ir tenkinimą:

– Kiek aktualios Jaunimo centro paslaugos, atsižvelgiant į konkrečius jaunimo poreikius ir spręstinas problemas.

– Ar Jaunimo centro veikla nedubliuoja kitų organizacijų vykdomos veiklos?

– Kaip yra parenkamos priemonės / metodai poreikiams tenkinti ir problemoms spręsti?

– Ar pakankama kompetencija problemoms spręsti?

– Kiek ir kaip palaikomas grįžtamasis ryšis su Jaunimo centro lankytojais / veiklų dalyviais?

– Ar atitinka jaunimo poreikius Jaunimo centro priemonės, įranga ir patalpos?

Gero valdymo principas

Jaunimo centre gero valdymo principas turėtų būti įgyvendinamas per šiuos aspektus:

– *Atsakomybės*, kai Jaunimo centro vadovai jaučia atsakomybę už veiklos rezultatus, veiklos kokybę ir personalą. Personalas taip pat prisiima išsipareigojimus už veiklos rezultatus.

– *Lyderystės*, kai vadovai bei lyderiai siekia sukurti gerą klimatą personalo komandoje, skatinti personalą, įkvėpti savo darbu ir pavyzdžiu, įtraukti visus personalo narius į Jaunimo centro tikslų siekimą.

– *Skaidrumo*, tai yra, kad organizacijos veikla yra skaidri, ypač finansine prasme ir atskaitinga rėmėjams, visuomenei.

– *Bendradarbiavimo ir pasikeitimo informacija*, sudarant sąlygas kokybiškam grįžtamajam ryšiui. Keičiamasi ta informacija, kuri yra reikšminga Jaunimo centro paslaugų teikimui bei jaunimo problemų sprendimui. Informacija keičiamasi tarp specialistų, socialinių partnerių, rėmėjų, Savivaldybės, Skuodo rajono bendruomenės, Departamento. Pasikeitimas turėtų vykti efektyviausiu būdu (elektroninėmis ryšio priemonėmis, organizuojant susitikimus, siunčiant dokumentus paštu ir kt.).

– *Ekonomiškumo ir efektyvumo*, Jaunimo centro paslaugų teikimas grindžiamas racionalių ir efektyvių išteklių paskirstymu ir panaudojimu, efektyvių naujovių taikymu.

– *Procesų ir veiklos tobulinimo*, vykdomi realūs pokyčiai, susiję su geresniu veiklų valdymu.

– *Personalo įtraukimo* į Jaunimo centro valdymą ir veiklos gerinimą, išiklausant į jų nuomonę, tobulinant reikiamus įgūdžius, formuojant personalą ir pasiskirstymą vaidmenimis.

Lygių galimybių ir nediskriminavimo principas

Siekama sudaryti vienodas sąlygas visiems jauniems žmonėms, nepriklausomai nuo lyties, įsitikinimų, socialinės ir materialinės padėties, gyvenamosios vietos ir kitų požymių lankytis Jaunimo centre ir dalyvauti veiklose, išsakyti siūlymus ir nuomonę, gauti informaciją. Teikiant paslaugas jaunimui, bus atsižvelgiama jų poveikį atskiroms socialinėms grupėms (merginoms ir vaikinams, socialinės rizikos grupės jaunimui ir kt.).

Darnios plėtros principas

Siekdamas prisidėti prie darnios plėtros principų įgyvendinimo, Jaunimo centras turėtų atsižvelgti į tolygaus socialinio, ekonominio ir aplinkosauginio Skuodo rajono vystymosi aspektus. Todėl turėtų saikingai ir atsakingai naudoti turimus išteklius, pavyzdžiui, vengti nereikalingo biuro prekių, energijos, vandens, priemonių naudojimo.

Veiklos kokybės vertinimo pavyzdžiai.

1 pavyzdys. Jaunimo centro veiklos kokybės vertinimas

Analizuojant Jaunimo centro veiklos kokybę, galima analizuoti vieną iš šių kokybės kriterijų – *veiklos dalyvių / lankytojų tarpusavio bendravimą*.

Kokybės norma: 5 (labai gerai) – Jaunimo centre bendravimas vyksta tarp visų jo lankytojų, per visą Jaunimo centro veiklą, įgyvendinant įvairius renginius / veiklas ir bet kuriuo Jaunimo centro darbo metu.

Kokybės kriterijai (kokius bendravimo aspektus vertiname, tikrindami bendravimo kokybę):

1. dalyvių bendravimas laisvalaikiu;
2. dalyvių bendravimas užsiėmimų, renginių metu;
3. iniciatyvos, siekiant įveikti bendravimo barjerus;
4. supratimo / nesupratimo lygis iškilus nesutarimui ar konfliktui;
5. Neverbalinės komunikacijos taikymas;
6. Kita.

2 pavyzdys: Personalo narių mokymų vertinimas

1. *Jaunimo centro planai.* Vertinamas Jaunimo centro strateginis veiklos planas, metinis veiklos planas, išskelti tikslai, planuoti ir pasiekti rezultatai, personalo mokymo planai.

2. *Jaunimo centro išipareigojimas.* Jaunimo centro steigėjų / vadovų išipareigojimas mokyti ir ugdyti personalą ir personalo tikėjimas išipareigojimų vykdymu.

3. *Jaunimo centro tikslų žinojimas tarp personalo.* Jaunimo centro tikslai turėtų būti ne tik žinomi tarp personalo, bet personalas gali paaiškinti savo konkretų indėlį juos įgyvendinant, ir kaip jis kartu su kolegomis kaip personalas prisideda prie tikslų siekimo.

4. *Darbo atlikimas ir personalo ugdymas.* Vertinami personalo paaiškinimai kaip mokymai padeda jiems siekti individualių ir organizacijos tikslų, kaip jie supranta kodėl jie dalyvauja mokymuose ir ar žino kokių rezultatų tikimasi po mokymų.

5. *Lygios galimybės.* Vadovai turėtų pateikti pavyzdžių apie lygias galimybes visiems mokintis ir parodyti kaip tai atsispindi Jaunimo centro veiklos planuose, kokiais veiksmais užtikrinamos lygios galimybės. Personalas turėtų tai patvirtinti.

6. *Vadovavimo efektyvumas.* Vertinama, ar Jaunimo centro steigėjai suteikia vadovams reikiamų žinių bei įgūdžių dirbti su personalu, be to, ar vadovai supranta personalo narių ugdymo svarbą. Tikrinama, ar personalas supranta ir gali pateikti pavyzdžių kaip vadovai padeda jiems tobulėti.

7. *Organizacijos tobulėjimas.* Vertinama kaip Jaunimo centre yra organizuojami mokymai, ar tai vyksta efektyviai, kokia yra mokymų įvairovė ir kaip personalas vertina jų kokybę.

3 pavyzdys: Jaunimo centro brandos vertinimas

Yra 4 organizacijos brandumo sritys, analizuojamos dalinant kiekvieną iš sričių po 3 pjūvius:

1. Strategijos sritis, kuri yra analizuojama šiais pjūviais: tikslai, planai, stebėseną (monitoringą).
2. Gyvybingumo sritis, kuri analizuojama vertybių, lyderystės ir komunikacijos pjūviais.
3. Personalo sritis, kuri analizuojama pritraukimo, kompetencijos, skatinimo pjūviais.
4. Sistemų sritis, kuri analizuojama finansų, procesų, tikslinės grupės pjūviais.

Kiekvienas iš 12 pjūvių įvertinamas pagal brandumo lygį nuo stichiškumo (1 balas arba labai blogai) iki optimizavimo (5 balai arba labai gerai). Pjūvis vertinamas analizuojant daug kiekvieno pjūvio kriterijų. Pavyzdžiui, vertinant finansų pjūvį siūloma nustatyti ir vertinti tokius kriterijus:

- buhalterinė apskaita ir jos vykdymas,
- auditas,
- projektų biudžetų išskyrimas ir apskaita bendroje apskaitos sistemoje,
- projektų išlaidų kontrolė,
- finansinių srautų planavimas metams į priekį,
- finansavimo šaltinių skaičius ir įvairovė,
- savalaikis finansinių ataskaitų pateikimas,
- savalaikis mokesčių mokėjimas.

Įvertinus visus kriterijus, gaunamas ir kiekvieno pjūvio bendras vertinimas pagal brandumo lygį. Susumavus visų trijų srities pjūvių vertinimus, išvedamas bendras srities brandumo vidurkis. Pvz., jei strategijos srityje tikslai buvo įvertinti 3, planai – 3, o stebėseną – 2, srities vidurkis bus 2,7).

Kitu žingsniu, o vertintojų komanda atlikusi sričių ir pjūvių vertinimą, pasirenka kokio pokyčio Jaunimo centras turėtų siekti konkrečiose srityse ir pjūviuose per ateinantį strategijos laikotarpį (pavyzdžiui, išvedusi strategijos vidurkį 2,7, organizacija siekia, kad 2014 m. jis būtų ne mažiau nei 3,3) ir identifikuoja iš pradžių tuos pjūvius, kuriuose vyks pokyčiai, o analizuodama juos – pokyčius kriterijuose. Ši analizė tampa puikiu pagrindu rengiant strateginio plano trumpalaikius tikslus / uždavinius su aiškiai apibrėžtu galutiniu rezultatu.

6. METODINĖS REKOMENDACIJOS

6.1. REKOMENDACIJOS DĖL JAUNIMO CENTRO STEIGIMO

Savivaldybės, norinčios steigti jaunimo centrus, pirmiausia turėtų suburti bendruomenę (nevyriausybinę organizacijų, seniūnijų atstovus, verslininkus, savivaldybės atstovus bei politikus) ir nustatyti aktualiausių jaunimo poreikius bei problemas. Taip pat labai svarbu įtraukti jaunimo ir su jaunu dirbančias organizacijas. Inicijatyva, kylanti „iš apačios“ yra labai svarbi kuriamo Jaunimo centro tęstinumui.

Dar prieš kuriant jaunimo centrus savivaldybėse, svarbu prie vieno stalo susodinti su jaunu susijusias žinybas ir institucijas, veikiančias rajone. Tai yra svarbu siekiant aptarti, kokios paslaugos jau yra teikiamos ir kokių paslaugų trūksta jauniems žmonėms. Jaunimo centras neturėtų dubliuoti šiuo metu teikiamų paslaugų, tačiau siekti, kad būtų teikiamos kokybiškos ir jaunimui prieinamos, priimtinais metodais pagrįstos paslaugos ir sprendžiamos problemos.

Pagrindžiant jaunimo poreikius ir problemas, vien kiekybinio tyrimo – anketinių apklausų rezultatų, statistikos – nepakanka, nes ji paprastai neparodo esminių iššūkių, poreikių ir galimų sprendimo būdų. Pavyzdžiui, alkoholio vartojimas, bendravimo įgūdžiai, tėvų ir vaikų santykių problemos, vietos, kur renkasi jaunimo grupuotės ir kt. Šiuos klausimus padėti atsakyti gali diskusija, įtraukianti patyrusius pedagogus, policijos darbuotojus, kultūros, sporto, sveikatos darbuotojus, bendruomenių centrų atstovus.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad jaunimo centrai negali būti išlaikomi vien iš savivaldybės biudžeto – svarbu prieš steigiant jaunimo centrą numatyti kitus finansavimo šaltinius, bendruomenės rezervus. Finansavimo galimybės gali ženkliai pakoreguoti Jaunimo centro veiklos kryptis, pvz., jeigu bus pritraukiamos ES struktūrinių fondų socialinei atskirčiai mažinti skiriamos lėšos arba naudojamos programos „Veiklus jaunimas“ galimybės.

6.2. REKOMENDACIJOS DARBUI SU JAUNIMU

Siekiant veiksmingo darbo su socialinę atskirtį patiriančiu jaunu, organizuokite veiklą tam tikrais principais.

Pirmas žingsnis:

Apsilankykite tose vietose, kuriose galite sutikti Jūsų tikslinei grupei priklausančio jaunimo. Susipažinkite su šių žmonių aplinka ir neformaliai pasikalbėkite su jaunu apie jo poreikius ir norus, nepamirškite surinkti informacijos apie „nematomą“ jaunimą (t. y. tuos jaunos žmones, kurių nesutiksime gatvėje). Atidžiai išklauskite, bet nežadėkite to, ko negalėsite išpildyti. Stenkitės nebūti globėjais.

Antras žingsnis:

Bendraujant su mažiau galimybių turinčiu jaunu svarbu užmegzti tarpusavio santykius, pagrįstus patikėjimu. Neteiskite ir nepamokslaukite, išklauskite jaunų žmonių pasakojimų apie jų praeitį. Rodykite susidomėjimą tuo, kuo jie užsiima, užsiėmė ar planuoja užsiimti. Tokiu atveju Jūs užsitikrinsite, kad šis jaunimas ateityje dalyvaus Jūsų organizuojamoje veikloje.

Trečias žingsnis:

Išanalizuokite informaciją, kurią surinkote bendraudami su savo tikslinės grupės jaunu. Identifikuokite, su kokiais sunkumais šie žmonės susiduria kiekvieną dieną, kokie sunkumai jiems kyla dalyvaudami jaunimo veikloje, kokie yra jų pomėgiai, ko jie nemėgsta ir t. t. Šią informaciją vėliau galėsite sėkmingai panaudoti ruošdami projektus ir veiklą jaunimui.

Ketvirtas žingsnis:

Panaudokite visą savo surinktą informaciją, nuo pat pradžių stenkitės aprėpti jaunimą ruošdami ir įgyvendindami Jaunimo centro veiklą. Veikla turi būti lanksti ir joje turi būti nemažai erdvės improvizacijai, tačiau ypač dirbant su pažeidžiamais jaunais žmonėmis nereikia pamiršti veiklos plano. Kai vykdomė planingą veiklą, nepamirštame savo tikslų ir uždavinių. Skaidriai pateikite ir siekite užsibrėžtų tikslų.

Šis modelis vadinamas „Trys sėkmingo dalyvavimo C“⁸ (angliškai: *Challenge – iššūkis, Connection – ryšys; Capacity – kompetencija*). Veikla turi kelti susidomėjimą, tuo pačiu reikalauti pastangų, jaunimą reikia paskatinti savo kartelę pakelti šiek tiek aukščiau ir peršokti per ją. Tačiau ši kartelė neturi būti neįveikiama, antraip jaunimas nusivils tokia nemotyvuojančia veikla, susierzins ir kitą kartą ilgiau dvejus prieš pradėdami dalyvauti Jaunimo centro veikloje. Kita vertus, užduotys turi būti reikalaujančios pakankamai pastan-

⁸ Flamanų jaunimo tarybos (angl. Flemish Youth Council) leidimas – JeP. Informacija internete www.vlaamsejeugdraad.be.

gų, kad jaunimas nenuobodžiautų arba savo laimėjimų neimtų suvokti kaip savaime suprantamų. Todėl Jaunimo centro personalas turi gerai išanalizuoti savo tikslinės grupės jaunimo galimybes bei įgūdžius ir atitinkamai pritaikyti savo veiklas prie jų. Jaunimui veikla turi tapti mažų laimėjimų ir sėkmių seka. Taip pat svarbu nepamiršti, kad jaunimas turi jaustis glaudžiai susijęs su vykdoma veikla. Ši veikla turi būti taip adaptuota, kad visiškai atitiktų jauno žmogaus gyvenimo būdą. Kai savo veikloje sėkmingai derinsite ir išlaikysite balansą tarp „Trijų C“, galėsite vertai didžiuotis sėkminga veiklos pradžia.

Kitas sėkmingos jaunimo veiklos su mažiau galimybių turinčiu jaunimu principas – tai šio jaunimo dalyvavimas veiklos organizavime nuo pat jo pradžios. Jaunimas, su kuriuo jaunimo centro personalo nariams tenka dirbti, tikriausiai gali daug papasakoti apie savo pomėgius, apie tai, ko nemėgsta, kodėl šių jaunų žmonių draugams ar šeimos nariams nepatinka jų dalyvavimas tokioje veikloje arba priešingai – kada, jų manymu, dalyvavimas yra sveikintinas. Būtina, kad Jaunimo centro veikloje visuomet būtų jaunimas, kad jis pajustų, kad ši veikla yra skiriama jam. Planuodami, įgyvendindami ir vertindami veiklą, visada bendraukite su jaunais žmonėmis kaip su lygiaverčiais partneriais, teiraukitės jų nuomonės, tarkitės.

Verta prisiminti, kad kartais sėkmingų veiklų pakartoti nepavyksta. Veiklos, kurias sėkmingai Jaunimo centras vykdė jau metus, kitais metais gali būti visiškai nesėkmingos. Todėl nuolat reikia reaguoti į besikeičiančią situaciją, išsiaiškinti kliūtis, gilintis į tikslinės grupės poreikius, peržiūrėti tikslus ir uždavinius, analizuoti Jaunimo centro personalo ir jaunimo tarpusavio santykius. Dirbant su mažiau galimybių turinčiu jaunimu daugiausia malonumo teikia tai, kad šis jaunimas nėra prognozuojamas.

Jaunimo motyvavimas kartais gali būti sudėtinga ar net labai sunkiai įveikiama užduotis. Tam reikia kruopščiai ruoštis, turėti teigiamą požiūrį. Tik tokiu būdu jaunimą galima įtraukti į veiklos organizavimą. Pagrindiniai „varikliai“ tokiose situacijose yra Jaunimo centro personalo narių energija ir entuziazmas. Net ir blogiausioje situacijoje jie turi likti ramūs, sugebėti pasakyti: „Na, bent jau mes su tavimi esame čia.“ Kai personalo nariai patys yra motyvuoti, tai skatina ir kitus.

Jaunimo motyvavimas yra lyginamas su mūšiu už jaunimo „E jėgas“ (*angl.: Energy – energija, Excitement – susidomėjimas, Enthusiasm – entuziazmas, Efforts – pastangos*). Jaunimas sutelks savo „E jėgas“ tik tuo atveju, jei Jaunimo centras patenkinsi jų poreikius. Jauni žmonės gali nuveikti daug įvairių dalykų, kad patenkintų savo poreikius.

– *Socialinė nauda*: jaunimas ieško linksmybių, jiems būtinas socialinis statusas, pripažinimas, buvimas grupės nariu.

– *Pragmatinė nauda*: jaunimas nori pajusti savo veiklos prasmę (nepaisant to, ar tai yra projekto metu suteikiama galimybė nemokamai lankytis sporto salėje, ar tai – nauji įgūdžiai, kuriuos jie galės įrašyti į savo gyvenimo aprašymą, ar tai – kelionė į užsienį).

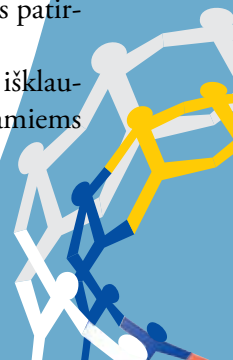
– *Psichologinė nauda*: jauni žmonės nuolat ieško savęs. Jie nori surasti savąjį gyvenimo būdą. Tam, kad atsiskleistų tikrosios jų savybės, jiems būtinas pasitikėjimas savimi.

– *Materialinė nauda*: jaunimui dažnai patinka tokios mielos smulkmenos kaip marškinėliai, nemokami vaisvandeniai ar nedidelės dovanėlės. Tai neturi atrodyti kaip kyšis, tačiau tai gali paskatinti juos pradėti dalyvauti Jaunimo centro veikloje. Tikėtina, kad vėliau jie atras sau ir kitokios naudos. Jaunimui psichologinė analizė reiškia nedaug, todėl pagrindinė Jaunimo centro personalo užduotis – „išversti“ tai į tikslinės grupės kalbą. Jaunimo centro personalas, užuot „skatinęs tarptautinį bendradarbiavimą“, gali „siūlyti kelionę į užsienį“, pvz., dalyvauti breiko varžybose. Užuot kalbėję apie „organizacinių įgūdžių lavinimą“, gali pasiūlyti, pvz., „pastatyti naują rampą važinėti riedlente“.

Įtraukdami jaunuolius į aktyvią veiklą, Jaunimo centro personalas taip pat gali praplėsti jų pomėgių skaičių ir pritaikyti jų turimus įgūdžius. Leisdami nuspręsti, kokios veiklos jie pageidauja ir kaip to pasiekti, Jaunimo centro personalas skatina jaunimo atsakomybės jausmą, tad gaunama dar daugiau naudos. Personalas uždavinys yra nusakyti gaires, motyvuoti, remti, patarti ir, esant reikalui, likti nuošalėje, kai jaunimas gali savarankiškai susidoroti su užduotimi. Sėkmė dažnai priklauso nuo atsakomybės ir savarankiškumo jausmo.

Vykdydami veiklą, siekime, kad jaunimas aktyviai dalyvautų ir iš to pasisemtų vertingos teigiamos patirties. Kad taip įvyktų, reikia įvykdyti tam tikras sąlygas:

– *Į jaunimą reikia žiūrėti rimtai*. Jauni žmonės turi būti motyvuojami dalyvauti veikloje. Reikia išklaušyti jų nuomonę. Taip pat išsakykite jiems savo nuomonę ir idėjas, siekite užkirsti kelią nepateisinamiems lūkesčiams.



– *Jaunimo centro personalas ir mažiau galimybių turintis jaunimas turi dalytis atsakomybe.* Dalį pareigų reikia patikėti jaunimui. Tik tada jaunimas pasijus, kad Jūsų veiklos yra skirtos jam. Tačiau negalima palikti jaunimo, kad jie vieni įgyvendintų veiklas. Personalas visu veiklos vykdymo metu turi būti atsakingas už jaunimą, su kuriuo jie dirba, veiklos procesą ir veiklos vykdymo metu sukuriama produktą. Prieš pradėdant veiklą vykdymą visus Jaunimo centro personalo narius reikia mokyti.

– *Veikla turi būti įvairiapusė.* Jaunimo centro personalas turi stengtis įtraukti visus jaunuolius. Veikla turi būti tinkama visiems jauniems žmonėms, nepaisant tautybės, pomėgių ar įgūdžių. Reikia skatinti jaunimą ir remti jų siekį užsiimti tokia veikla, kuri geriausiai atitinka jų interesus ir galimybes.

– *Reikia skirti pakankamai laiko ir pinigų.* Mažiau galimybių turintis jaunimas iš karto neišitrauks į Jaunimo centro veiklą. Tam reikia investuoti laiko ir pastangų. Todėl veiklą, personalą ir finansus reikia nuosekliai įvertinti.

– *Reikia įvertinti patirtį ir maksimaliai išnaudoti savo laimėjimus.* Kiekviena veikla ir veikloje dalyvaujantys asmenys (dalyviai, Jaunimo centro personalas, kiti su projektu susiję žmonės – tėvai, mokytojai, sporto mokytojai ir t. t.) turi būti tinkamai įvertinami. Atsižvelkite į jų pasiūlymus ir juos panaudokite kituose ateities projektuose.

– *Vykdykite integruotus projektus.* Viena konkreti veikla tikrai iš pagrindų nepakeis pasaulio. Net jeigu toje Jaunimo centro veikloje dalyvaujantis jaunimas pasisėmė daug vertingos patirties, svarbu ir toliau eiti į priekį, nesustoti. Vienas veiksmas – tai tik vienas žingsnis ilgame kelyje. Jaunimo centro personalas yra atsakingas už tai, kad šis kelias tęstųsi, ir jaunimas juo eitų į ten, kur horizontas labiausiai atitinka jo poreikius.

– *Darbas su jaunimu neturi būti atskirtas nuo visuomenės.* Jaunimo veikla retai apsiriboja tik jaunimui skirtomis veiklomis. Kiekviena tokia veikla turi glaudžiai sietis su bendruomene. Vykdydami projektus su vietine bendruomene, jaunimas ir visuomenė dažniausiai sparčiau suartėja, greičiau dingsta tarp šių grupių vyravęs nepasitikėjimas ir įtarumas.

Įdomios veiklos pavyzdžiai

– *Muzikinė veikla.* Suraskite jaunimui salę arba kartu ieškokite ir išsirinkite tinkamiausią, jei tokios patalpos neturite Jaunimo centre. Skatinkite jaunuolius ieškoti vietinių talentų, rengti mokyklinius vakarėlius, vietines amatų muges. Padėkite jaunimui sukurti muzikinę grupę, bendradarbiaukite su kitais projektais, rinkite lėšas muzikiniams instrumentams arba kelionėms.

– *Sportas.* Bendradarbiaukite su sporto centrais, išsiderėkite iš trenerių ar Savivaldybės nuolaidų jaunimui. Paprastai jaunimas labai mėgsta kovas ir išlikimo sportines rungtis. Pasistenkite surasti savanorių, kurie galėtų treniruoti jaunimą. Dėl lauko sporto šakų – futbolo, važinėjimo riedučiais ar riedlente, dviračių sporto, krepšinio – tarkitės su Savivaldybe dėl vietos ir įrangos. Jaunimo centro personalas gali pasiūlyti jauniems žmonėms suorganizuoti varžybas su panašiomis jaunimo grupėmis iš kaimyninių rajonų.

– *Gatvės menas.* Dauguma jaunimo žavisi breiku ir kitais gatvės šokiais. Jaunimo centro personalas gali surasti vietą repeticijoms, susisiekti su šokių mokyklomis ir suorganizuoti bendrus projektus, pavyzdžiui, su klasikinių šokių grupe. Kitos gatvės meno formos, kurios yra įdomios ir reikalaujančios pastangų, yra žongliravimas, grafitų piešimas. Taip pat galima sujungti kelis projektus ir bendradarbiauti, tarkim, su gatvės muzikantais (muzikinės veiklos projektas), riedutininkais, riedlentininkais (sporto projektas) ar gatvės teatro trupe, „gyvomis skulptūromis“ (teatrinė veikla).

– *Teatrinė veikla.* Teatras suteikia galimybę pabūti kitu žmogumi ir nors trumpam pabėgti iš savo pasaulio. Pabuvus kito žmogaus kailyje dažnai galima sugalvoti kūrybiškų savo problemų sprendimo būdų. Dirbant su jaunimu tinkamiausios yra tos teatro formos, kurios nereikalauja daug teksto mokymosi, tai – improvizacinis teatras ar teatrinis sportas. Jaunimo centro personalo pareiga rūpintis, kad jaunimas pasiektų savo tikslą – surengtų spektaklį.

– *Multimedija.* Kompiuteriai, vaizdomenas, radijas, fotografija yra taip pat jaunimo labai mėgstamos meno kryptys. Jos gali būti plačiai panaudotos ir kartu turi savo didžiulę vaizduojamąją vertę. Projekto dalyviai gali sukurti filmą, interneto svetainę, imti interviu, fotografuoti ar kitaip atvaizduoti savo ir artimų žmonių gyvenimus. Jie galėtų bendradarbiauti arba juos galėtų remti vietinė radijo stotis, televizijos kanalas ar laikraštis. Kita galimybė – rengti kompiuterių kursus, kuriuose dėstytų bendraamžiai. Šį projektą galima įgyvendinti ir internetu.

Pirmoji aplinka – tai tie žmonės, kurie tiesiogiai artimiausiai bendrauja su jaunimu, tai – jų šeima. Itin svarbu gerai sutarti su šia grupe. Dažnai jaunimo dalyvavimas Jaunimo centro veikloje visiškai priklauso

nuo to, ar šeima teigiamai vertina Jaunimo centro veiklą. Geriausiai susidraugauti su tėvais galima organizuojant atvirų durų dienas, apsilankymus jų namuose ar rengiant konsultacijas. Nepamirškite, kad kartais reikia šiek tiek ištvermingumo, nes tėvai dėl įvairių priežasčių (pvz., laiko trūkumo, kalbos nemokėjimo, sudėtingos situacijos namuose, nepasitikėjimo valstybinėmis institucijomis) galbūt nenorės ar negalės bendrauti su Jaunimo centro personalu. Vienas iš būdų, kaip išspręsti šią situaciją, yra pasiūlyti susitikti, pavyzdžiui, bendruomenės centre, pasikalbėti gatvėje, visuomet būti netoli. Svarbu, kad tėvai susipažintų su Jaunimo centru ir suvoktų, kad siekiate pasitikėjimu pagrįstų santykių.

Ryšius su visuomene galite vystyti bendradarbiaudami su vietine radijo stotimi, televizijos kanalu ar laikraščiu. Kuo daugiau žmonių (ne tik jaunimo) žinos apie Jaunimo centro veiklą, tuo geresnių rezultatų Jūs galite tikėtis.

Konsultavimas – tam tikromis taisyklėmis paremti santykiai tarp Jaunimo centro personalo nario (konsultanto) ir jauno žmogaus, turinčio problemų, priklausančio socialinės rizikos grupei, patiriančio atskirtį, ar turinčio aktualių klausimų (toliau – kliento). Konsultantas skiria laiką, dėmesį, pagarbą, naudojami savo žiniomis, įgūdžiais ir gyvenimo patyrimu siekiant jauną žmogų įgalinti – padėti jam tyrinėti galimybes, išsiaiškinti, išplėsti jo supratimą, suteikti reikalingos informacijos bei žinių aktyviam veiksmui, kuriuo jis pagerins savo gyvenimą. Konsultavimas Jaunimo centro veikloje iš esmės yra individualaus ir grupinio darbo metodas.

Konsultavimo tikslai priklauso nuo kliento poreikių ir nuo konsultanto kompetencijos. Tai gali būti:

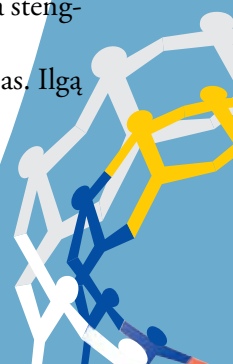
- Konkrečių problemų sprendimas (negali įsidarbinti, nori studijuoti užsienyje, nežino kur turiningai praleisti laisvalaikį pagal pomėgius ir t. t.).
- Sprendimų priėmimas (sunku apsispręsti).
- Raidos sutrikimų išsiaiškinimas (darbas su problemiško elgesio, socialinę atskirtį patiriančio, smurtą ir prievartą patyrusiu jaunuimu);
- Krizių įveikimas, vidinių konfliktų sprendimas, sunkių jausmų išgyvenimas (artimų žmonių netektis, skyrybos, nelaiminga meilė, darbo praradimas ir t. t.).

Pagrindinis konsultavimo tikslas – skatinti keisti elgesį, kad klientas galėtų gyventi produktyviau, būtų patenkintas gyvenimu net esant tam tikriems apribojimams (pvz., neįgalus jaunuolis). Konsultavimas turi lavinti įgūdžius, padedančius įveikti problemas, iškylančias susidūrus su naujomis gyvenimo situacijomis ir reikalavimais, turi užtikrinti, kad būtų priimami efektyvūs sprendimai. Tam konsultavimo eigoje reikia išmokyti įvairių dalykų. Būtent:

- įvertinti poreikius, laiko ir energijos sąnaudas, rizikos padarinius, pažinti savo asmenybės ypatybes, emocinius sunkumus, nuostatų įtaką sprendimams ir pan.;
- lavinti gebėjimą užmegzti ir palaikyti tarpasmeninius santykius;
- padėti realizuoti, plėtoti asmenybės potencialą;
- ugdyti naujus įgūdžius reikalingus sėkmingai integracijai į visuomenę.

Visi konsultantai savo veikloje turėtų vadovautis nuostatais, reikalingais efektyviam konsultavimui:

1. Visi klientai ir situacijos yra skirtingos. Problemos gali atrodyti panašios, bet yra unikalios, nes patiriama unikalios žmogaus ir vyksta nepakartojamame jo gyvenimo kontekste.
2. Konsultavimo procese klientas ir konsultantas nuolat keičiasi ir konsultacija kiekvieno laiko momentu vis kitokia. Žmogus keičiasi kas minutę.
3. Klientas geriau negu bet kas kitas žino savo problemas, todėl konsultuojantis reiktų vertinti jo požiūrį į problemas ir padėti jam imtis atsakomybės už jo sprendimą.
4. Kliento saugumo jausmas yra svarbus konsultavimo sėkmės laidas. Negalima siekti tikslų bet kokia kaina, nepaisant kliento pasirengimo žengti pirmą ar kitą žingsnį. Siekdamas įtikti konsultantui, klientas gali simuliuoti ir pritarti tam tikram veiksmui.
5. Svarbu, kad konsultantas nesiimtų atsakomybės už kliento gyvenimą. Klientai to nori, bet reikia stengtis, kad klientas veiktų pats.
6. Nereikėtų tikėtis akivaizdaus efekto po kiekvieno užsiėmimo. Pagerėjimas yra banguotas procesas. Ilgą laiką gali nebūti jokios dinamikos pagerėjimo.



7. Konsultantas turi žinoti savo asmeninės ir profesinės kompetencijos ribas ir privalo jų laikytis.
8. Kai kurios problemos praktiškai neišsprendžiamos. Tada konsultantas turi padėti klientui priimti situaciją tokią, kokia ji yra ir dirbti tam, kad sumažinti tos problemos destruktivų poveikį (netekčių, ligos, negalios atveju).

Sėkmingo konsultavimo etapai:

1. problemos suvokimas – svarbu, kad klientas pripažintų problemą ir suvoktų ją turintis;
2. problemos įvertinimas – kliento pasakojimas, antriniai informacijos šaltiniai, psichologiniai testai, neverbalinis elgesys, apsilankymas kliento namuose, bendravimas su susijusiais asmenimis;
3. kliento santykis su konsultantu – kurti tarpusavio pasitikėjimą keliant reikalavimus savo elgesiui;
4. kliento motyvacijos palaikymas – „noriu ir galiu“, motyvuoti klientą siekti pokyčių;
5. problemos conceptualizavimas – padėti suvokti, jog problemą sudaro sudėtinės dalys – komponentai, kuriuos galima keisti;
6. sprendimo strategijų numatymas – matomos kelios veiklos kryptys, kurias galima išbandyti;
7. strategijos pasirinkimas – parinkimas konkretaus veikimo būdo;
8. strategijos vykdymas;
9. vertinimas – aiškintis ar konsultavimas buvo naudingas, kas konsultantui pavyko, kokie trūkumai, kas gali būti pagerinta, ar reikia papildomo konsultavimo.

Vienas svarbesnių dalykų konsultavimo pradžioje – konsultanto ir kliento susitarimas dėl konsultavimo tikslų. Siekiant efektyvaus konsultavimo, svarbu, kad šie tikslai būtų pozityvios krypties, konkretūs, realūs (įmanomi pasiekti kliento jėgomis), būti kliento valioje (jo, o ne kitų žmonių problemų sprendimas), tikslai turi atitikti kliento vertybių sistemą, tikslai turi būti motyvuojantys ir įgalinantys, bet ne žlugdantys.

Konsultavimas yra nutraukiamas, kai abu dalyviai dėl to sutaria. Konsultavimo pabaigoje konsultantas padeda įvertinti konsultavimo eigą ir pasiektus rezultatus.

Kiti Jaunimo centro personalo vaidmenys, susiję su konsultavimu:

– *Savanoriška pagalba.* Pavyzdžiui – buitinė. Draugiškas pagalbininkas – visada pasiekiamas, yra nors ir neturi specialaus pasirengimo, gali teikti praktinę pagalbą, ištraukia į asmeninį kliento gyvenimą. Tam vaidmeniui labai tinka savanoriai ir stažuotojai, dar neturintys pakankamai kompetencijos savarankiškai dirbti taikant atviro darbo su jaunimu metodus.

– *Mokymas ir ugdymas.* Konsultantas suteikia naujas žinias, moko naujo požiūrio, socialinių įgūdžių, pasitikėjimo savimi. Čia mokymasis yra netiesioginis, bet paremtas asmeniniu patyrimu, atradimais.

– *Psichologinė pagalba.* Aptariant šį vaidmenį verta atskirti tokius aspektus kaip bendravimą, išklausimą, grupinius užsiėmimus (savivalbos grupių metodas) nuo situacijų, kurioms spręsti reikalinga profesionalių specialistų intervencija. Atkreiptinas dėmesys, jog tarp Jaunimo centro lankytojų gali pasitaikyti asmenys, kurie turi priklausomybę ir vartoja alkoholį ir narkotikus, serga nervinėmis ir psichikos ligomis (pvz., depresija), yra praradę emocinę pusiausvyrą, išgyvenantys stiprų stresą dėl įvairių priežasčių (smurtas, prievarta) ir galvojantys apie savižudybę. Tokiais atvejais Jaunimo centro personalo narių kompetencijos konsultavimo ir atviro darbo su jaunimu srityje nepakaks, todėl siūloma gavus lankytojo sutikimą skubiai užtikrinti jam profesionalių specialistų (gydytojo, psichoterapeuto) pagalbą.

Pageidautinos Jaunimo centro personalo savybės:

- empatija;
- psichologinė kompetencija;
- profesinė kompetencija;
- taktiškumas;
- žmogiškumas ir jautrumas;
- komunikabilumas;
- organizaciniai gebėjimai;
- ekstravertiškumas ir atvirumas;
- moralumas;

- didelis socialinis intelektas;
- neformalumas;
- konfidencialumas;
- domėjimasis kitų žmonių interesais ir jų vidiniu pasauliu;
- novatoriškumas;
- pasitikėjimas ir atvirumas;
- savirealizacijos siekimas;
- siekimas augti profesine prasme;
- sąžiningumas;
- mokėjimas ir siekimas bendradarbiauti;
- gera psichinė sveikata ir emocinis stabilumas.

Nepageidautinos Jaunimo centro personalo savybės:

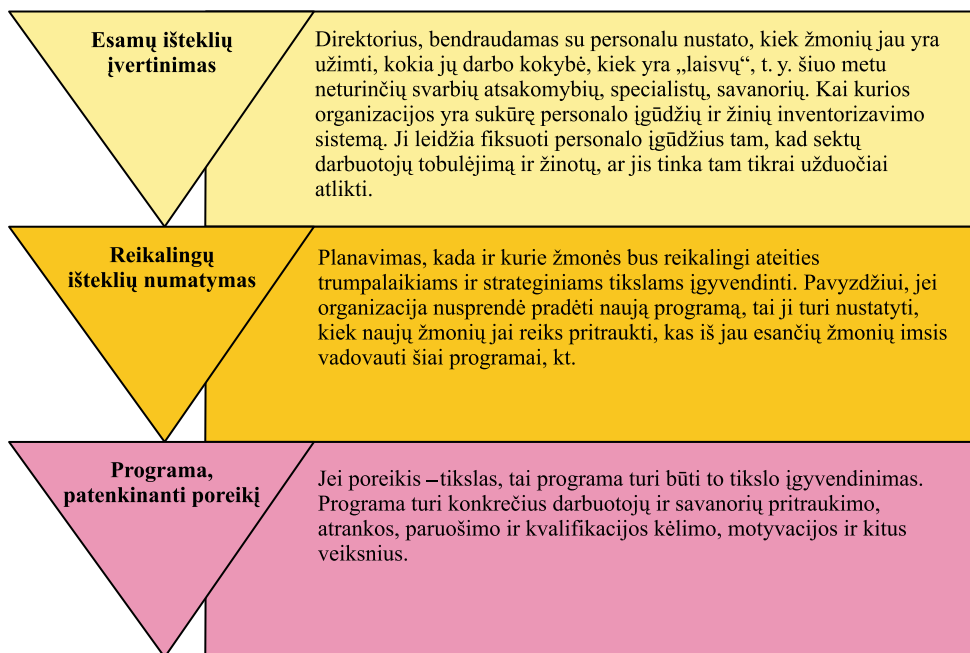
- menkas pageidautinų savybių lygis;
- nekompetencija;
- abejingumas, kito nesupratimas;
- nepagarba lankytojams, partneriams, rėmėjams;
- grubumas, chamizmas;
- emocinis nestabilumas, psichinė nesveikata;
- agresyvumas, žiaurumas, pastovus pyktis;
- pavydas;
- neatsakingumas;
- nesąžiningumas;
- formalizmas ir biurokratija;
- greitas profesinis perdegimas;
- žiūrėjimas į kitus iš aukšto, cinizmas;
- dygėjimasis skurdu, kitų nesveikata, fiziniais trūkumais;
- nesugebėjimas spręsti konfliktų;
- konfliktiškumas;
- stiprus ir pastovus konformizmas.

Darbas su Jaunimo centro personalo nariais

Verta pažymėti, kad jaunimo centrai Lietuvoje neturi stiprių veiklos tradicijų, pačių jaunimo centrų veiklos kontekstas tikslai, tikslinės grupės ir kylantys iššūkiai yra skirtingi. Teikiant metodines rekomendacijas darbo su Jaunimo centro personalo nariais srityje remiamasi užsienio šalių jaunimo centrų patirtimi bei klasikinėmis metodinėmis rekomendacijomis žmogiškųjų išteklių vadybos ir veiklos organizavimo srityje.



5 pav. Žmoniškųjų išteklių planavimo procesas Jaunimo centre



Šaltinis: Lietuvos jaunimo organizacijų taryba. Kompaktinis diskas „Praktinis jaunimo vadovas.“

Personalo pareigybių aprašymas

Pareigų analizė ir aprašymas sudaromi kiekvienai pareigybei – tai pagrindiniai reikalavimai žmogui, ieškomam konkrečiai pozicijai ir trumpas būsimos veiklos aprašymas. Pareigybių aprašymo detalumas ir sudėtingumas turi tiesiogiai priklausyti nuo atsakomybės lygio organizacijoje. Vadovo ir personalo aprašymas turi būti detalus ir išsamus, kad tiek pačiam žmogui, atliekančiam tas pareigas, būtų aišku, už ką jis / ji atsakingas ir ką turi daryti, tiek ir kitiems žmonėms būtų aišku, kas kuriuos klausimus organizacijoje sprendžia ir kas už ką atsakingas. Savanorių ir stažuotojų pareigybių aprašymai gali būti mažiau detalūs. Pareigybių aprašymai padeda visiems, turintiems ar įgyjantiems pareigas:

- Išanalizuoti jų užduotis ir vaidmenį organizacijoje.
- Peržiūri ir papildoma užduotis ir darbus, kurie turi būti atliekami organizacijoje, siekiant iškeltų tikslų.
- Užtikrina, kad visi darbai ir atsakomybės būtų efektyviai paskirstyti tarp personalo narių.
- Pagerina veiklos tęstinumą.
- Padeda nustatyti personalo mokymosi poreikius.
- Paskirsto žmonėms užduotis, kuriose jie geriausiai gali išnaudoti savo sugebėjimus.
- Įvertina, kaip vidiniai bei išoriniai pokyčiai gali įtakoti individualias atsakomybes.

Personalo pritraukimas ir integracija. Personalo narių pritraukimo strategija susideda iš trijų pagrindinių etapų: tikslinės auditorijos nustatymo, organizacijos pozicionavimo ir pritraukimo plano. Personalo narių atrankos metodu Jaunimo centras turėtų pasirinkti atsižvelgdamas į savo vidinę situaciją, įvaizdį. Kandidatų atrankos proceso etapus turėtų nulemti organizacijos situacija ir jos įvaizdis. Priėmus naują personalo narį, pirmiausia būtina surengti jam detalią organizacijos prezentaciją kuriame išsamiai pristatyti Jaunimo centro veiklas ir aiškiai apibrėžti jo kompetenciją, atsakomybės ribas, bendradarbiavimą su kolegomis, atsiklausti dėl mokymosi ir kitų poreikių. Rekomenduotina naudoti „asmeninio vystymo pokalbius“, kaip priemonę palengvinti naujų personalo narių „susivokimo“ etapą. Būtina rūpintis naujų žmonių įvedimu į organizaciją, tačiau verta įsidėmėti, kad to nereikėtų paversti globa.

Personalo motyvavimas ir skatinimas. Siekiant, kad efektyvaus personalo darbo, turi būti palaikoma jo motyvacija, personalas turėtų būti skatinamas už savo indėlį į Jaunimo centro veiklą ir konkrečius veiklos rezultatus. Nėra teisinga manyti, kad materialinis skatinimas išspręs visas problemas. Motyvuoti taip pat gali nauji draugai, iššūkis, tobulėti ir realizuoti save skatinanti veikla, pripažinimas, pagarba, naudingi ryšiai ir t. t. Motyvacija – tai tikslingo elgesio, veiklos ar pavienių veiksmų skatinimas, kurį sukuria individualūs

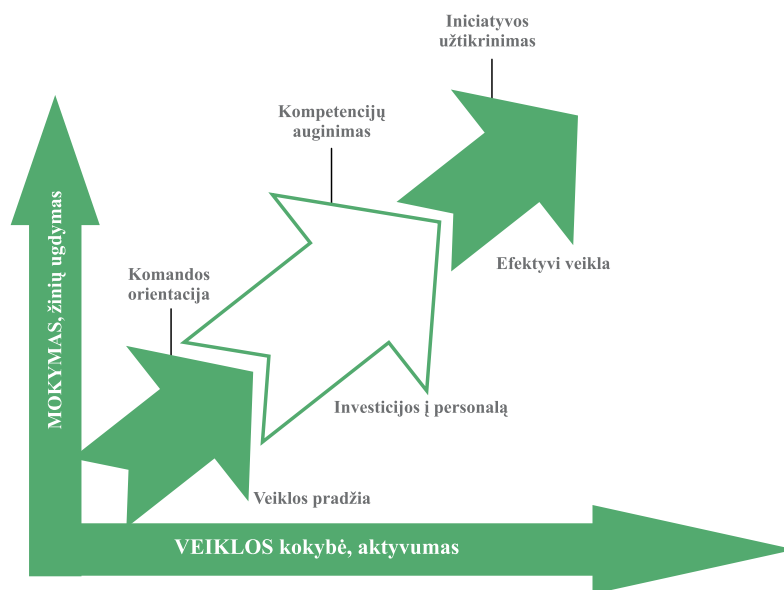
motyvai. Jaunimo centre, kuris veikia siekdamas tenkinti aktualius jaunimo poreikius ir spręsti problemas, pagrindinis įvertinimas ir motyvuojantis veiksnys veikti toliau yra gerai atlikta užduotis ir kylantis atsakomybės lygis po gerai įvertinto darbo. Šis atsakomybės augimas yra vienas motyvuojančių veiksnių.

Motyvuojant personalą, patariama nubrėžti jiems aiškius ir konkrečius tikslus – tai didina jų motyvaciją. Svarbu įteigti, kad jis sugebės ir galės pasiekti šį tikslą. Svarbu taip pat sudaryti sąlygas tikslams siekti. Tikslai šiek tiek turi viršyti sugebėjimus. Rekomenduotina nenurodinėti kokiomis priemonėmis jie turi būti siekiami – tai skatina reikštis personalo kūrybingumui ir, be abejo, motyvuoja darbą. Vadovui būtina užtikrinti atliekamo darbo stebėseną, palaikyti ryšį su personalo nariu dialogo forma ir nepriekaištauti, nebausti personalo, ypač – naujų už nesėkmes. Būtina įvertinti, kad jei gaunama asmeninė nauda nedidelė ir nenumatoma, kad ji augs, personalo narys tampa abejingas darbo rezultatams, o kartais ir vengia jo. Ekonomija motyvavimo srityje gali sukelti nuostolių dėl nedidėjančio arba net mažėjančio darbo našumo, todėl siūlytina ne taupyti motyvavimo sąskaita, bet atkreipti dėmesį į visų personalo narių asmeninius poreikius ir Jaunimo centro veikloje taikyti įvairias nefinansines motyvavimo ir skatinimo formas. Atlyginimas personalui (materialinis arba moralinis) turėtų priklausyti nuo rezultatų. Jaunimo centre turėtų būti nustatyti aiškūs įvertinimo kriterijai, leidžiantys palyginti konkrečių personalo narių veiklos rezultatus.

Remiantis užsienio mokslininkų atliktais tyrimų duomenimis, užimant tas pačias pareigas ir nesikeičiant atsakomybės lygiui po 1–2 metų personalo pasitenkinimas darbu ima labai sparčiai mažėti ir tai lemia jo veiklos rezultatų blogėjimą. Rekomenduotina organizuojant Jaunimo centro veiklą, sukurti sistemingą veiklos laiko vienoje pareigybėje trukmės kontrolę ir užtikrinti personalui horizontalią, būtinai prestižinę, rotaciją.

Skatinant personalą, rekomenduotina taikyti ne kolektyvinį, bet individualų skatinimą (pvz., deleguoti pasitikėjimą, patikint vis kitokį, atsakingesnį darbą, išskirtinis dėmesys, sąžiningas ir teisingas pažadėto atlygio atidavimas, premija, padėka ar apdovanojimas atlikus darbą, o ne per Kalėdas). Labai svarbu įtraukti personalo narius į diskusijas, sprendimų priėmimo procedūras jo kompetencijos klausimais, palaikyti jo laimėjimus palaikymas. Rekomenduotina nuolat suteikti visiems personalo nariams grįžtamąjį ryšį apie jų pasiektus rezultatus, veikloje išryškėjusius privalumus ir trūkumus drauge ieškant sutarimo kaip gerinti veiklos kokybę. Būtina kolektyve užtikrinti adekvatų darbo krūvį kiekvienam personalo nariui, siekiant išvengti nevengiančių prisiimti papildomų darbų kolektyvo narių pervargimo, iš kitos pusės – neleisti suklestėti socialiniam dykinėjimui (darbų savanoriškai neprisiimantys neturėtų turėti gerokai mažesnę darbų krūvį ar apamai sėdėti be darbo). Rekomenduotina Jaunimo centre kurti aplinką, sukuriančią palankią darbui atmosferą – pradedant pozityvia nuotaika, baigiant visa veiklai reikalinga įranga / priemonėmis. Tuo pačiu, būtina užtikrinti tiek formalų, tiek ir neformalų bendravimą kolektyve ir draugišką atmosferą tiek senbuvų, tiek naujų kolektyvo narių atžvilgiu.

6 pav. Personalo mokymas ir ugdymas



Šaltinis: Lietuvos jaunimo organizacijų taryba. Kompaktinis diskas „Praktinis jaunimo vadovas“.

Personalo orientacijos stadijoje, kuri yra veiklos pradžioje (žr. 6 pav.) Jaunimo centro Personalo nariai turėtų būti apmokyti apie organizacijos identitetą bei veiklos ypatumus. Tokiu būdu veiklos kokybė po truputį auga. Šiuo metu rekomenduojame personalui susikurti ir įgyvendinti jų pačių savarankišką mokymosi kelią Jaunimo centre. *Kompetencijų auginimo stadijoje* yra sukuriama personalo mokymo programa, susidedanti iš seminarų, konferencijų bei kitų renginių, atitinkanti organizacijos poreikius bei užtikrinanti organizacijos augimą. Sprendžiant kvalifikacijos (kompetencijų) kėlimo ir perkvalifikavimo problemą, būtina panaudoti tiek organizacijos, tiek išorinės kvalifikacijos augimo sistemos (partnerių, rėmėjų, kitų organizacijų rengiamų mokymų) potencialą. *Iniciatyvos užtikrinimo stadijoje* rekomenduojama kurti organizacijos vidinius mokymo resursus – informacijos ir metodikos bibliotekėlę, esamų ar buvusių Jaunimo centro personalo, socialinių partnerių darbuotojų, galinčių vesti mokymus, bazę. Padėti personalui savarankiškai tobulėti, naudojantis įvairiomis priemonėmis: internetu, bibliotekomis, rekomenduotinomis knygomis ir kt.

Yra išskiriamos 3 personalo mokymo formos:

1. *Sąmoningumo ugdymas*. Personalo sąmoningumo ugdymas yra svarbus, kad jie galėtų geriau suvokti Jaunimo centro veiklos prasmę, asmeninės veiklos prasmę joje bei Jaunimo centro viduje ir visuomenėje vykstančius procesus, susijusius su jų veikla. Priemonės personalo sąmoningumui ugdyti yra strateginis planavimas, atvejo ar situacijos analizė ir pan.

2. *Žinių ir įgūdžių lavinimas*. Čia yra pats įvairiausias temų spektras, pradedant profesinėmis žiniomis ir įgūdžiais, reikalingais darbu su tiksline grupe, baigiant žiniomis ir įgūdžiais, reikalingais geresniam Jaunimo centro veiklos administravimui – viešieji ryšiai, vadovavimas, darbas su savanoriais ir t. t. Tai labai svarbi ir mažiausiai laiko sąnaudų reikalaujanti mokymų forma, nes pakanka mokyti personalą ir nereikia nutraukti bendros veiklos.

3. *Emocinis lygmuo*. Ši mokymo forma yra skirta personalo asmeninių santykių gerinimui bei veiklos motyvacijos kėlimui. Emocinis lygmuo apima personalo formavimą, konfliktų sprendimą, bendravimo atmosferos kūrimą ir t. t. Į šią sritį rekomenduotina atkreipti daugiau dėmesio, kadangi ji dažniausiai neįvertinama, pirmenybę teikiant sąmoningumo ir įgūdžių ugdymui. Be to, didelė kliūtis yra ir laiko sąnaudos, nes gerinti bendravimo atmosferą ar formuoti personalą galima tik pačiame Jaunimo centre.

Personalo veiklos vertinimas

Personalo darbo vertinimas savyje apjungia tris tikslus:

1. *Administracinį tikslą*. Jaunimo centras turėtų vertinti savo personalo darbą, kad galėtų priimti administracinius sprendimus: padidinti atsakomybę, sumažinti, pervesti į kitas pareigas.

2. *Informacinį tikslą*. Tai rinkti informaciją apie stipriąsias ir silpnąsias veiklos puses, jas perteikti personalui. Veiklos rezultatų vertinimas reikalingas ir tam, kad būtų galima informuoti žmones apie jų darbo rezultatus. Personalas sužino ne tik ar gerai, ar blogai dirba, bet ir kokios konkrečiai yra jo stiprios ir silpnos vietos, kokia linkme jis gali tobulėti.

3. *Motyvacinį tikslą* – nustatęs sėkmingai dirbančius personalo narius, vadovas gali tinkamai juos įvertinti ir paskatinti – padėka, premija, paaukštinimu. Nuolatinis elgesio skatinimas, kuris susijęs su aukštu darbo našumu, skatins personalą taip elgtis ir ateityje.

Visi šie tikslai persipynę tarpusavyje. Pavyzdžiui, vertinimo rezultatai, vedantys prie administracinio sprendimo paaukštinti pareigose, taip pat atlieka ir motyvacinį vaidmenį.

Vertinimo atlikimas:

1. Suplanuokite procesą, vertinimo procedūras, dažnumą, kas tai darys.
2. Vertinkite teisingus dalykus. Stenkitės atsakyti į šį pagrindinį klausimą: ar personalo narys dirba taip, kaip buvo numatyta ir ar pasiekia iškeltus tikslus? Svarbiausia išsiaiškinti, ar personalo narys savo veikla padeda Jaunimo centrui siekti užsibrėžtų tikslų ir įgyvendinti savo strategiją.
3. Atsilyginkite atitinkamai. Sugalvokite motyvaciją, kad nariai lauktų vertinimo ir norėtų, jog jo rezultatai jiems būtų palankūs – tai gali būti metiniai apdovanojimai už veiklą, dovanos, kelionės, delegavimas į seminarus, paaukštinimas pareigose ir kita.
4. Stebėkite ir užsirašinėkite pastebėjimus apie narius nuolatos – kad vertinimas vyktų ne pagal kelių paskutinių dienų atsiminimus ar kažkieno neobjektyvias pastabas, tačiau dokumentuotais reguliariais veiklos stebėjimais.

Vertinimo diskusija turėtų susidėti iš šių pagrindinių temų:

1. Pareigybės aprašymas, atsakomybė.
2. Ar tikslui įgyvendinti buvo visos reikiamos galimybės ir priemonės?
3. Personalo elgsena ir darbas vertinamuoju periodu. Lyginti pasiekimus ir planus, kuriuos reikėjo įgyvendinti.
4. Kaip tai įgyvendino? Kokią įtaką jo(s) darbas turėjo visam Jaunimo centrui, kitiems personalo nariams?
5. Personalo karjeros ir tolimesnės veiklos planai, tikslai. Aptarti, kaip jis / ji mato savo ateitį organizacijoje, kaip norėtų to siekti.
6. Ko tikėjosi personalo narys iš organizacijos, kolegų?
7. Ar tai buvo pasiekta? Jei ne, tai kodėl?
8. Kuriose srityse galima tobulėti ir gerinti savo veiklą?
9. Veiklos gerinimo planas. Kai tik įmanoma, sudaryti personalo veiklos gerinimo planą, kartu aptariant veiksmus, galimybes ir poreikius.

Norint pasiekti maksimalių vertinimo rezultatų, rekomenduotina, kad pokalbiai tarp vadovo ir personalo užtikrintų grįžtamąjį ryšį, dėl kokių priežasčių jo darbas neatitinka standartų, kokios to priežastys ir kas bus daroma, kad būtų pataisyta padėtis. Vadovas turi vertinti personalo darbą kaip galima objektyviau, nes jei jų vertinimai bus netinkami, tai dar labiau sumažins veiklos vertinimo tikslumą ir naudingumą. Todėl rekomenduotina vertinant naudoti kiek įmanoma daugiau duomenų – atsiliepimai iš Jaunimo centro lankytojų, darbo grupių, personalo, socialinių partnerių ir kt. Rekomenduotina Jaunimo centro direktoriui stebėti personalo nario problemines veiklos sritis dažniau nei kitas ir dažniau išsakyti jam konstruktyvias pastabas, leisiančias efektyvinti veiklą. Taip pat svarbu atskirti vertinimą nuo kasdieninio darbo – vertinimas nėra kasdieninių užduočių analizė, vertinant orientuojamasi daugiau į rezultatus, jų pasiekimą, o ne į pavienių užduočių atlikimą ar smulkias klaidas.

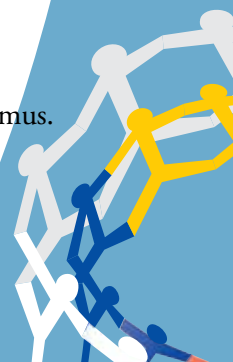
Jaunimo centro veiklos taisyklės, personalo etikos normos

Jaunimo centro personalui būtina diskutuoti tarpusavyje ir priimti susitarimus ar taisykles, kurie vėliau taptų pagrindu Jaunimo centro etikos kodeksui, kuriame būtų numatyta etinė personalo narių atsakomybė Jaunimo centro lankytojams dėl šių aktualių klausimų, išylančių organizuojant Jaunimo centro veiklą:

- atsidavimas klientams;
- apsisprendimas dėl darbo Jaunimo centre, atsakomybių prisiėmimo, darbo metodų;
- Jaunimo centro lankytojų sutikimas gauti konsultavimo paslaugas, kuris pagrįstas jų informavimu;
- personalo darbui reikalinga kompetencija ir jos kėlimas;
- interesų konfliktai;
- privatumo ir konfidencialumo išlaikymas;
- duomenų apie Jaunimo centro lankytojus prieinamumas;
- seksualiniai ryšiai, seksualinis priekabiavimas;
- fiziniai kontaktai su lankytojais;
- žeminimas ir konfliktai;
- lankytojai, kurie patys negali priimti sprendimų;
- paslaugų teikimo pertraukimas;
- paslaugų teikimo nutraukimas.

Dažniausiai kylančios **etinės problemos ir dilemos** organizuojant Jaunimo centro veiklą:

- pagarba klientui ir kolegoms;
 - konfidencialumas;
 - tarpžinybinis bendradarbiavimas;
 - sutarimas tarp kolegų;
 - konsultacijos su kolegomis, kvalifikacijos kėlimas;
 - klientų nukreipimas pas kolegas ar socialinius partnerius;
 - seksualinių ryšių ir seksualinio priekabiavimo vengimas / toleravimas;
 - kolegų nesugebėjimas efektyviai dirbti arba nekompetencija;
 - pranešimas apie Jaunimo centro lankytojo ar personalo nario elgesį, pažeidžiantį taisykles ar įstatymus.
- Jaunimo centro personalo narių etinė atsakomybė darbo vietoje:



- supervizijos ir konsultacijos;
- darbo įvertinimas;
- informacija apie klientus;
- klientų perdavimas;
- ryšiai su Jaunimo centro administracija;
- atsidavimas darbdaviui;
- tęstinis mokymas ir personalo narių ugdymas.

Perdegimas darbe

Perdegti gali visi nuo didelio darbo krūvio, ypač bendraujant su žmonėmis. Tampama šaltais, ciniškais. Perdegimą gali sąlygoti daug faktorių – nepatenkinti lūkesčiai, vidinės asmeninės problemos, tarpusavio santykių problemos su kitais žmonėmis (personalu, artimaisiais), nuovargis, greitų ir didelių rezultatų darbe nematymas, klientų problemų prisiėmimas sau ir kiti faktoriai.

Perdegimo fazės:

1. Entuziastingas darbas, net viršvalandžiai, po darbo mąstymas apie darbą.
2. Nuovargis, mažėjantis atsidavimas, pasitraukimas nuo kolegų, aplinkos, klientų, galiausiai – darbo. Didėja pretenzijos, kad esi išnaudojamas, neigiamas požiūris į darbą, pažeidinėjama darbo drausmė, atsiri-bojama nuo klientų, atsiranda šaltumas, cinizmas.
3. Konflikto fazė. Pradedama konfliktuoti, ieškoti priekabių, niekuo nepasitikima, neadekvati reakcija, atsiranda depresija, vargina kaltės jausmas, nebėra humoro, suvokia, kad elgesys kenkia, bet negali valdyti savęs.
4. Personalo narys negali susikaupti, dirba pagal instrukcijas, silpnėja atmintis, priešinasi pokyčiams, abejingas, šalinasi, įsigilinęs į save, atsisako pomėgių, stengiasi po darbo pabūti vienas, bendrauja tik su tais, kuriais būtina.
5. Neviltis. Sutrinka miegas, sapnuojami klientai, nebeatsipalaiduojama, galvos skausmai, padidėjęs kraujospūdis, sutrikęs virškinimas, neigiamas požiūris į gyvenimą, užsisklendimas, mintys apie savizudybę.

Ūmus perdegimas. Perdegimas neatsiranda staiga. Tai – ilgalaikių, intensyvių ir besikartojančių emocinių apkrovų pasekmė. Žmonės turi stiprų atsakomybės jausmą ir ne taip staigiai pasiduoda, bet vieną dieną įvyksta kažkas, kas perpildo taurę.

Chroniškas perdegimas – žmonės, kurie linkę užmiršti savo fizinius ir dvasinius poreikius. Perdegimas progresuoja ilgainiui ir sukelia ligas bei situaciją, kai žmogus sau jau nebegali padėti.

Kiekvienam personalo nariui svarbu savo darbe suvokti keletą dalykų:

– Neegzistuoja „teisingų“ psichologijos mokyklų ar „auksinių“ darbo metodų, kurių pagalba būtų galima išspręsti jaunimo, jaunimo grupės ar dalies jaunų žmonių problemas. Bet kuris metodas gali tiek pasiteisinti, tiek ir ne. Tas pats metodas dirbant su ta pačia grupe skirtingu metu gali duoti skirtingą ar net priešingą efektą. Metodų sąrašas darbe su jaunimu nėra baigtinis, o nuolat pasipildantis. Metodų efektyvumą lemia daug faktorių, įskaitant ir subjektyvius, o sėkmė yra veikiau intuityvių sprendimų, nei racionalių ir logiškų veiksmų planų pasekmė.

– Nebus įmanoma išspręsti ne tik visų Skuodo jaunimo, bet ir besikreipiančių į Jaunimo centrą jaunų žmonių problemų. Daug bandymų bandyti įgalinti jauną žmogų spręsti savo problemas gali baigtis nesėkme. Ir daugeliu atveju dėl to bus kaltas ne personalo narys. Sėkmingą problemų sprendimą lemia ne tik personalo kompetencija, bet ir paties asmens tvirtas apsisprendimas siekti pokyčių savo gyvenime ir neprarasti motyvacijos jų siekti kryptingai ir nuosekliai, padedant konsultantui.

– Savo darbe konsultantas privalo būti natūralus, atviras ir nuoširdus kliento atžvilgiu, vengti išankstinio nusistatymo, stereotipų, vengti pamokslauti, emocingų reakcijų, iš kitos pusės – vengti konformizmo, pataikavimo klientų norams tikintis, pavyzdžiui, geresnio savo darbo įvertinimo iš jo pusės. Nepaisant to, klaidų išvengti nepavyks. Tačiau savo klaidas reikia garbingai pripažinti ir kliento akivaizdoje (kitaip nepavyks būti nuoširdžiam kliento akyse), susitaikyti su tuo, kad darbas su jaunimu bus banguotas – sėkmes lydės ir nesėkmės, ir tai yra natūralu. Todėl svarbu išsikelti realius ir pasiekiamus uždavinius darbe su jaunimu.

– Siekdamas neperdegti, kiekvienas personalo narys turi skirti pakankamai laiko konsultavimo patirčiai aptarti su kolegomis tuo pačiu išlaikant konfidencialumą kliento atžvilgiu. Svarbu skirti pakankamai dėmesio nuolatiniam savęs tobulinimui, būti atviram naujovėms ir pažinimui, kitokiems metodams, teorijoms,

nuolat kelti savo kvalifikaciją, žinių lygį ir suvokti, kad darbas su jaunimu yra procesas, kuriame mokinasi tiek jaunimas, tiek ir pats konsultantas ir šis mokymosi procesas nesibaigs visą konsultavimo laikotarpį.

– Konsultantui prieš pradėdant darbą su jaunimu reikėtų ir pačiam pabūti klientu, siekiant save labiau pažinti, susikonstruoti savo teoriją – kaip jis vertina pasaulį, save ir savo vietą jame, jaunus žmones, ateinančius pas jį kreiptis pagalbos, atsakyti į problemiškus klausimus, būti be vidinių konfliktų. Pasak psichoterapeuto R. Kočiūno „su klientu realiai negali nueiti toliau, nei pats esi nuėjęs savo gyvenime“.

– Personalo nariai turi rasti sveiką balansą tarp darbo ir poilsio laiko – nedirbti vieniems ir neprisiimti per didelio darbo krūvio, dalintis atsakomybe, sugebėti atskirti svarbius darbus nuo skubių, bet antraeilių, neparsinešti darbo ir darbinių problemų į namus, rasti laiko bendravimui šeimoje, laisvalaikiui, artimiesiems, keisti savo įpročius, trukdančius harmoningam gyvenimui, turi patenkinti savo intymaus gyvenimo poreikius.

Supervizijų taikymas Jaunimo centro veikloje

Supervizijų taikymas būtų prasmingas įvairiais Jaunimo centro kritiniais veiklos atvejais:

– kai darbo efektyvumas stringa dėl personalo tarpusavio santykių ir nebepadeda nei pokalbiai, nei neformalūs vakarėliai, nei įspėjimai;

– kai pradėdamas vykdyti naujas projektas ir personalas ar dalis jos narių nesusitvarko su darbo apimtimis ar naujais iššūkiais;

– kai personalo narys nori suvokti savo vaidmenį, atsakomybės ribas organizacijoje, bet nelabai turi su kuo tai aptarti;

– kai gresia perdegimo sindromas darbe ir apie jokią motyvaciją dirbti nebesinori kalbėti.

Supervisoriumi turėtų būti neutralus, nesusijęs jokiais hierarchiniais santykiais, su Jaunimo centru ar jo personalo nariais asmuo, ateinantis į Jaunimo centrą sutartos trukmės laikotarpiui. Kaip su Jaunimo centru ir jo veikla nesusijęs asmuo, jis todėl turi galimybę būti tiesus, atviras, skaidrus. Pokalbio su personalo nariu ar su visu Jaunimo centro personalu metu supervisoriumi kylantys jausmai ir savijauta padeda išsiaiškinti Jaunimo centre kylančių problemų priežastis. Supervisorius refleksijos būdu atspindi tų žmonių ar personalo situaciją, atskleidamas ir savo savijautą. Supervizijos tikslas – išgryninti situaciją ir parodyti ją supervizuojamajam, kad vėliau jis pats galėtų nuspręsti, kokią sprendimą priimti susiklosčiusioje situacijoje. Įžvalga „iš šalies“ suteikia galimybių personalo nariams objektyviau įvertinti situaciją ir priimti tinkamus sprendimus. Rekomenduojama kviešti supervisoriais kompetentingus specialistus, turinčius supervisoriaus patirties iš kitų jaunimo centrų, iš konsultavimo paslaugas teikiančių organizacijų, pateikiant atitinkamą prašymą Departamentui.

6.3. TARPŽINYBINIS / TARPSEKTORINIS BENDRADARBIAVIMAS

Tarpžinybinį bendradarbiavimą apibūdina penki sąlyginiai etapai: informacinis, aptarimo, sprendimo priėmimo, veiksmo ir įvertinimo. Etapai aptariami žemiau.

6.3.1. Informacinis etapas

Prieš pradėdami bendradarbiavimą, nuspręskite, kodėl siekiate bendradarbiavimo su kitomis organizacijomis ir profesionalais. Išanalizuokite savo motyvus, konkrečius poreikius ir turimus išteklius, kuriuos galite skirti partnerystei. Atsakykite į šiuos klausimus (Jūsų partneriai taip pat gali atsakyti į juos).

Klausimai:

– Kokio partnerio ieškote – su kokiomis kompetencijomis ir koku tikslu?

– Kokia yra Jūsų valdybos ar kitos valdymo institucijos pozicija ir rekomendacijos šiuo klausimu?

– Kokios naudos tikėtės iš šios partnerystės? Kokia bus šios partnerystės nauda tikslinei grupei? Organizacijai?

– Kokia yra ankstesnė Jūsų bendradarbiavimo patirtis? Kokios yra Jūsų stipriosios ir silpnosios savybės?

– Kokius išteklius (žmogiškuosius, laiko, patalpų, materialinius, finansinius) galite skirti?

– Kokie išoriniai veiksniai skatina Jus ieškoti partnerių ar atvirkščiai – verčia likti nuošalėje (rėmimas, politika ir t. t.)?

– Ar Jūsų partnerystė bus lygiavertė (vienodas abiejų šalių indėlis, vienoda nauda, vienodas dalyvavimo lygis)?



6.3.2. Aptarimo etapas

Kai Jūs ir Jūsų organizacija partnerė jau pateikėte šią informaciją, turite palyginti gautus duomenis ir apsvarstyti bendradarbiavimo galimybes. Visi partneriai turi panašiai išsivaizduoti galimos partnerystės perspektyvas. Derybų metu reikia numatyti ateities bendradarbiavimo gaires. Jas galima išvardyti bendrame dokumente, kuris ir taps bendradarbiavimo pagrindu. Pateikiame klausimus, kurie turėtų būti nagrinėjami šiame dokumente.

Klausimai:

- Kokie yra Jūsų bendri tikslai?
- Kokia bus bendradarbiavimo forma (neformalus, bendri projektai, darbo grupės, dalijimasis informacija)?
- Kokia bendra veikla gali būti plėtojama? Kokie būtų šios veiklos etapai?
- Kokiais vertinimo kriterijais galima remtis vertinant partnerystę? Kada ir kaip turi būti atliekama partnerystės stebėseną ir įvertinimas?
- Kokie yra partnerystės terminai (kiek laiko ji truks, kaip dažnai susitiksime ir pan.)?
- Kaip pasiskirstysite veiklą (kas bus už tai atsakingas)?
- Kaip organizacijų personalas galėtų susipažinti?
- Ar yra bendrų mokymų poreikis? Ar planuojate organizuoti seminarus, mokymus, pasikeitimą informacija, susitikimus ir pan.?
- Kokia komunikacijos strategija naudositės (koku būdu bendrausite vieni su kitais, apie ką ir kaip informuosite vieni kitus)?
- Kas koordinuos ir prižiūrės bendradarbiavimo planų įgyvendinimą?
- Koks yra planuojamas šios partnerystės biudžetas (pajamos ir išlaidos)?

Patarimai:

- Išryškinkite partnerystės pranašumus.
- Bendradarbiavimo gairės turi būti tikslios, tačiau jose turi būti palikta ir šiek tiek laisvės jų koregavimui.
- Kiekviename etape turi būti numatyti aiškūs ir apčiuopiami rezultatai. Tai itin motyvuoja partnerius.
- Nustatykite realistiškus tikslus ir veiklą.

6.3.3. Sprendimo priėmimo etapas

Personalas, dirbantis su jaunimu ir žmonės, su kuriais vyksta derybos „Aptarimo etape“, dažniausiai nėra atsakingi už sprendimo dėl partnerystės priėmimą. Paprastai tai nutinka, kai abi šalys siekia finansinio bendradarbiavimo ir bendradarbiavimo žmogiškųjų išteklių srityje. Idealiu atveju visos organizacijos, kurios siekia partnerystės, turėtų aktyviai dalyvauti visame derybų procese. Tuo atveju, kai šio principo nesilaikoma, paprastai ateina laikas priimti oficialų sprendimą dėl partnerystės. Ši sprendimo priėmimo procedūra priklauso nuo įvairių organizacijų struktūros ypatumų. Vienose organizacijose personalui, dirbančiam su jaunimu, yra suteikti įgaliojimai patiems nuspręsti dėl tokios partnerystės. Kitose organizacijose toks sprendimas bus priimamas prieš tai jį apsvaščius įvairiuose hierarchinės struktūros lygmenyse. Toks sprendimo priėmimo būdas, be abejo, reikalauja daugiau laiko. Jei ketinate partnerystę įteisinti formaliu dokumentu, pateikiame keletą klausimų, kurie galėtų Jums padėti rengiant tokį dokumentą.

Į ką reikėtų atkreipti dėmesį priimant sprendimą dėl partnerystės su konkrečia organizacija:

- Kokią bendrą veiklą ketinate vykdyti? (Kokie bus šios veiklos tikslai, veiksmų planas ir etapai?)
- Koks yra Jūsų bendros veiklos išsidėstymas laiko atžvilgiu? Koks yra Jūsų organizacijų vaidmenų, išteklių pasiskirstymas? Kaip vyks veiklos koordinavimas, stebėseną, įvertinimas?
- Kiek konkrečiai truks Jūsų partnerystė? Koku būdu bus leistini pakeitimai? Aptarkite, pavyzdžiui, kaip partneriai galės pasitraukti iš bendros veiklos ir kas nutiktų tokiu atveju.

Patarimai:

- Pristatydami darbinius pasiūlymus sprendimo priėmėjams, stenkitės būti konkretūs, tačiau per daug nesileiskite į detales. Nors partnerystės dokumentas (sutartis) turi būti tikslus, jame reikia palikti šiek tiek laisvės tam atvejui, jei prireiks koreguoti atitinkamas sritis.
- Išklauykite sprendimą priimančių asmenų nuomonę ir pagal ją parenkite partnerystės sutartį. Stenkitės plėtoti partnerystę atsižvelgdami į Jūsų organizacijoje sprendimą dėl jos priėmusių žmonių nuomonę.

Pavyzdžiui, jei vienam iš partnerių svarbu, išryškinkite numatomą teigiamą perspektyvą. Jei dirbant su tiksline grupe svarbiausia išlaikyti lyčių lygybės principus, parodykite, kaip su tuo dirbsite bendradarbiavimo su organizacija partnere metu.

- Partnerystės projektą pristatykite taip, kad kuo daugiau Jūsų ir kitos organizacijos kolegų paremtų jį. Būkite skaidrūs, tiksliai informuokite apie tai, ko tikėtis iš šios partnerystės.

- Užtikrinkite, kad partnerystei plėtoti skirsite tinkamai išteklių. Pasirašius sutartį bus sudėtinga pakeisti nusistovėjusią situaciją, jei ši situacija nebus aptarta nuo pat bendradarbiavimo pradžių. Rekomenduojame pradžioje prašyti daugiau, o vėliau, jei iškils sunkumų, sumažinti žmogiškuosius ir finansinius išteklius (be abejo, tokiu atveju Jums teks iš naujo apsvarstyti partnerystės formas pagal pasikeitusį skiriamų resursų kiekį).

6.3.4. Veiksmo etapas

Kai bus priimti visi atitinkami sprendimai dėl partnerystės, galėsite pradėti tikrąjį savo bendradarbiavimą. Didžioji dalis Jūsų bendros veiklos jau bus suplanuota apžvalgos etape, todėl iš pradžių gali pasirodyti, kad ją įgyvendinti bus nesudėtinga. Tačiau norime pateikti keletą patarimų, kaip neišklysti iš pasirinkto kelio.

Patarimai:

- Suplanuotas užduotis suskirstykite į smulkesnius uždavinius. Taip galėsite lengviau sekti, kokią veiklą šiuo metu vykdote, į veiklą įtraukti asmenys turės didesnę motyvaciją, galės nuolat greitai ir aiškiai matyti pasiektus rezultatus.

- Apie šios veiklos rezultatus nuolat informuokite organizaciją partnerę, visus susijusius asmenis, savo kolegas, vadovybę. Šie žmonės visuomet žinos apie vykstančius procesus ir bus įtraukti į bendradarbiavimo procesą.

- Veiksmo etape atsiskleis visų partnerių gebėjimai dirbti kartu ir įgyvendinti partnerystės sutartyje numatytus veiksmus konkrečioje aplinkoje. Nepamirškite užrašinėti teigiamą tokio bendradarbiavimo patirtį. Ji Jums pravers ateityje teikiant pasiūlymus dėl partnerystės su šia (šiomis) ar kita (kitomis) organizacijomis.

- Siekdami, kad partnerystė būtų plėtojama reikiama linkme, vykdykite nuolatinę veiklos stebėseną. Nustatytu metu organizuokite susirinkimus, aptarkite, ar veikla vyksta taip, kaip Jūs to siekėte.

6.3.5. Veiksmo etapas

Kai bus priimti visi atitinkami sprendimai dėl partnerystės, galėsite pradėti tikrąjį savo bendradarbiavimą. Didžioji dalis Jūsų bendros veiklos jau bus suplanuota apžvalgos etape, todėl iš pradžių gali pasirodyti, kad ją įgyvendinti bus nesudėtinga. Tačiau norime pateikti keletą patarimų, kaip neišklysti iš pasirinkto kelio.

Patarimai:

- Suplanuotas užduotis suskirstykite į smulkesnius uždavinius. Taip galėsite lengviau sekti, kokią veiklą šiuo metu vykdote, į veiklą įtraukti asmenys turės didesnę motyvaciją, galės nuolat greitai ir aiškiai matyti pasiektus rezultatus.

- Apie šios veiklos rezultatus nuolat informuokite organizaciją partnerę, visus susijusius asmenis, savo kolegas, vadovybę. Šie žmonės visuomet žinos apie vykstančius procesus ir bus įtraukti į bendradarbiavimo procesą.

- Veiksmo etape atsiskleis visų partnerių gebėjimai dirbti kartu ir įgyvendinti partnerystės sutartyje numatytus veiksmus konkrečioje aplinkoje. Nepamirškite užrašinėti teigiamą tokio bendradarbiavimo patirtį. Ji Jums pravers ateityje teikiant pasiūlymus dėl partnerystės su šia (šiomis) ar kita (kitomis) organizacijomis.

- Siekdami, kad partnerystė būtų plėtojama reikiama linkme, vykdykite nuolatinę veiklos stebėseną. Nustatytu metu organizuokite susirinkimus, aptarkite, ar veikla vyksta taip, kaip Jūs to siekėte.

6.3.6. Įvertinimas

Įvertinimas pats savaime nėra etapas, tai – procesas, kuris tęsiasi visuose minėtuose etapuose. Partnerystės kokybės stebėseną būtina visuose etapuose (informaciniame, aptarimo, sprendimų priėmimo ir veiksmo). Partnerystės pradžioje nusistatykite vertinimo kriterijus, rekomenduojame juos apibrėžti partnerystės sutartyje. Po veiksmo etapo, partnerystės pabaigoje, visi susiję asmenys ir institucijos (tikslinė grupė, partneriai, Savivaldybės, valstybės institucijos) turi pateikti galutinį šios partnerystės įvertimą. Nepamirškite akcentuoti veiklos kokybės ir rezultatų, nes tai gali paskatinti partnerius tolesniam bendradarbiavimui, galbūt net įtraukiant vieną ar kelis papildomus partnerius.



Ką rekomenduojame įvertinti kiekviename etape?

– Informaciniame etape – ar mūsų informacija yra patikima? Ar netrūksta informacijos? Kas galėtų suteikti trūkstamos informacijos?

– Aptarimo etape – ar bendri sprendimai skatina grupės motyvaciją? Ar pasiūlymai partneriams yra pakankamai aiškūs ir lankstūs? Ar juose pateikiami visi elementai?

– Sprendimų priėmimo etape – ar partnerių lūkesčiai deramai pateikiami pasiūlymų projekte? Ar tikslai ir veiklos planai yra realistiški ir pasiekiami? Ar bendras sprendimų priėmimo procesas yra tinkamas? Kaip bus priimtas sprendimas dėl veiklos stebėsenos ir koordinavimo mechanizmų? Ar į partnerystės sutartį įtraukti visi sutarti dalykai?

– Veiksmo etape – ar veiklos stebėsenai ir koordinavimui skiriami pakankami ištekliai? Ar vykdoma veikla tenkina visus susijusių organizacijų darbuotojus? Kaip tikslinė grupė ir kiti kolegos vertina Jūsų partnerystę? Ar jie yra pakankamai informuoti apie ją? Ar jie jai pritaria? Kaip vyksta pasikeitimo informacija procesas? Ar veiklą, kurią vykdate, norėtumėte pratęsti? Ar vykdate veiklą, kuria užsiimdami ateityje, norėtumėte kai ką koreguoti? Ar visi susiję asmenys ir organizacijos gerbia partnerystės sutartį?

– Vertinimo etape – ar mūsų pasirinkti vertinimo mechanizmai atitinka besikeičiančią partnerystę? Ar visi partneriai gali pareikšti savo nuomonę dėl vykstančių procesų? Ar pagal mūsų priimtas nuostatas jie privalo tai atlikti? Ar bendradarbiaudamos organizacijos partnerės pasiekė užsibrėžtų tikslų? Kokiu geriausiu būdu galėtume pasidalyti informacija apie pasiektus rezultatus? Kaip galėtume pagerinti bendradarbiavimą ateityje?

Keli papildomi patarimai organizacijoms, kurios ketina bendradarbiauti ateityje:

– Nuo pat pradžios aiškiai pasakykite, ko siekiate šia partneryste ir ko norėtumėte išvengti.

– Nuo pat pradžios puoselėkite gerus santykius su savo partneriais. Suburkite personalą (surenkite vakarelį, kartu nueikite į ekskursiją, apsilankykite vieni kitų organizacijose, darbe ar namuose ir pan.). Nuolat prisiminkite, kad dirbate su žmonėmis, o ne su organizacijomis.

– Kartu su partneriais organizuokite informacinį ir apžvalgos etapus.

– Nebūkite pernelyg optimistiški ar nerealistiški dėl savo tikslų ir veiklos, kuria šiuos tikslus planuojate pasiekti. Būkite pragmatiški. Visuomet galite plėtoti bendradarbiavimą ir jį išplėtoti iki solidžios ir stiprios partnerystės.

– Atminkite, kad visuose etapuose svarbu subalansuoti partnerių užduotis ir atsakomybę. Venkite tų situacijų, kai vienas partneris prisiima daugiau atsakomybės nei kiti.

– Nenustebkite, kad Jūsų partneriai taiko kitokius nei Jūsų veiklos būdus. Būkite pasiruošęs tam, kad gali skirtis Jūsų organizacinės kultūros. Daugiau informacijos apie tarptautinę veiklą ir iš jos kylančius klausimus rasite „T-kit“ apie tarpkultūrinį mokymąsi.

IŠVADOS

1. Jaunimo situacija ir teikiamos paslaugos jauniems žmonėms Skuodo rajone, kaip ir daugelyje kaimo tipo rajonų Lietuvoje, pasižymi šiais bruožais:

1.1. Skuodo rajone jaunimui yra mažesnės laisvalaikio užimtumo ir įsidarbinimo, savęs realizavimo galimybės negu didesniuose Lietuvos miestuose, ypač atokesniuose Skuodo rajono kaimuose, kur nėra kultūros įstaigų, gimnazijų ar vidurinių mokyklų.

1.2. Socialiai pažeidžiamam, neaktyviam jaunimui trūksta užimtumo ir socialinių paslaugų; taip pat Skuodo jaunimui trūksta patrauklios erdvės ir galimybės save realizuoti. Jaunimo organizacijų ir švietimo įstaigų popamokinėje veikloje dalyvauja tik nedidelė dalis jaunų žmonių.

1.3. Aktualiausi iššūkiai Skuodo rajone dirbant su jaunimu: pozityvaus užimtumo galimybės ir erdvė, ypač atokesniuose kaimuose, galimybių save pažinti ir geriau realizuoti gerinimas, socialinių, darbo, verslumo ir pilietiškumo įgūdžių ugdymas, žalingų įpročių prevencija, sveiko gyvenimo propagavimas, reikalingi kiekvienam jaunam žmogui gyvenime ir darbe.

1.4. Jauni žmonės linkę išvykti iš Skuodo rajono į kitus Lietuvos miestus arba užsienį, kur yra geresnės sąlygos rasti darbą, mokytis, realizuoti save, geresnės laisvalaikio užimtumo galimybės. Todėl būtina stiprinti jaunimo socialinius ir emocinius ryšius su vietos bendruomene ir kitais jaunais žmonėmis, ugdyti verslumo gebėjimus.

1.5. Įvairios institucijos įgyvendina programas, aktualias jaunimui, tačiau tarpžinybinis / tarpsektorinis bendradarbiavimas, tenkinantis ir orientuotas į jaunimo poreikius ir problemų sprendimą, fragmentiškas. Institucijoms, vienaip ar kitaip dirbančioms jaunimo srityje, trūksta finansinių bei žmogiškųjų resursų, specialių įgūdžių ir patirties taikant darbo su neaktyviu arba socialinės rizikos jaunimu metodus. Paslaugos jaunimui ne visada teikiamos patraukliais jauniems žmonėms metodais.

1.6. Mobilijų paslaugų teikimas reikalauja daugiau žmogiškųjų išteklių ir priemonių. Taip pat mobilijų paslaugų teikimas reikalauja glaudesnio tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo su Skuodo rajono seniūnijų lygmeniu veikiančiomis organizacijomis.

2. Jaunimo centro veiklos kryptys yra nukreiptos į tris tikslines grupes: 1) jaunimą, siekiant užtikrinti turiningą jo laisvalaikį, ugdymą(si), aktualių problemų sprendimą; 2) socialinius partnerius, siekiant sukurti platų tarpžinybinio /tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklą, kuris siektų aukštos jaunimui teikiamų paslaugų kokybės, apjungtų kompetencijas bei išteklius; 3) personalą, dirbantį su jaunimu, (visų pirma – Jaunimo centro, vėliau – viso tarpžinybinio / tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklo), jų pritraukimą, darbo organizavimą, motyvavimą ir kvalifikacijos kėlimą.

3. Jaunimo centro veiklos plėtra nukreipta į paslaugų gerinimą, kad jos atitiktų jaunimo poreikius ir geriau spręstų jaunimui aktualias problemas. Paslaugų gerinimas susijęs su paslaugų prieinamumo didinimu, naujų darbo su jaunimu metodų taikymu, materialinės bazės gerinimu, personalo kvalifikacijos tobulinimu tiek Jaunimo centre, tiek tarp tarpžinybinio /tarpsektorinio bendradarbiavimo partnerių organizacijose. Plėtros galimybės daugiausia susijusios su gebėjimu pritraukti papildomą finansavimą iš įvairių fondų, taip pat bendruomenės ir verslininkų įvairiapuse parama, savanorių pritraukimu bei pozityvaus Jaunimo centro įvaizdžio per žiniasklaidą kūrimu, neformaliojo ugdymo krepšelio įsisavinimu.

4. Jaunimo centro veiklos kokybės vertinimas vykdomas atsižvelgiant į Jaunimo centro juridinį statusą, pavaldumą ir veiklos specifiką, kompleksiška vertinant kiekybinius ir kokybinius veiklos rodiklius. Vertinant darbo su jaunimu kokybę, atliekamas ugdomasis vertinimas. Vertinimas skirstomas į operatyvinį, vidutinės trukmės, metinį ir strateginį. Vertinimo rezultatai turi būti naudojami Jaunimo centro veiklos ir teikiamų paslaugų kokybės gerinimui bei Jaunimo centro veiklos plėtrai.

5. Organizuojant Jaunimo centro veiklą, siūloma taikyti individualius ir grupinio darbo metodus. Efektyvų darbą su jaunimu lemia keli svarbūs aspektai. Pirmas – aplinka, kurioje vyksta individualus ir grupinis darbas. Antras – grupės emocinė būsena ir dinamika, kuriai didelės reikšmės turi grupės vadovo veiksmai. Trečiasis, vienas svarbiausių veiksnių – personalo narių pasirengimas darbui su jaunimu. Atsižvelgiant į šiuos aspektus, turi būti nuolat siekiama pritraukti personalo narius į Jaunimo centrą, kelti kvalifikaciją ir motyvuoti. Didelį vaidmenį vaidina prevencinė veikla, siekiant apsaugoti personalo narius nuo perdegimo. Taip pat svarbios personalo darbo taisyklės (Jaunimo centro etikos kodeksas), kuriose apibrėžti reikalavimai bei etikos standartai personalui, nurodytos siektinos vertybės, etinė atsakomybė prieš kolegas ir Jaunimo centro lankytojus bei socialinius partnerius.



LITERATŪRA

1. Atvirų jaunimo centrų veiklos programų finansavimo 2010 metais konkurso nuostatai. Patvirtinta Departamento direktoriaus 2009 m. lapkričio 13 d. įsakymu Nr. 2V-140-(1.4). Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/index.php?1015480570>.
2. Budrienė, D. Magistro baigiamasis darbas. Neformaliojo ugdymo organizavimas Skuodo rajono jaunimo organizacijose. Kaunas, 2009.
3. Diršienė, N., Reikertienė, V. Smurtinio elgesio keitimo metodika. Vilnius, 2006.
4. Europos Komisija. „Veiklus jaunimas“ programos vadovas. Galioja nuo 2009 m. sausio 1 d. Prieiga per internetą http://www.jtba.lt/UserFiles/File/Dokumentai09/Prog_vadovas_2009_lt.pdf.
5. Gvaldaitė, L., Švedaitė, B. Socialinio darbo metodai. Vilnius, 2005.
6. Informacija apie Baltijos jūros regiono programą 2007–2013 m. Prieiga per internetą <http://eu.baltic.net/>.
7. Informacija apie ES struktūrinių fondų paramos priemones 2007–2013 m. Prieiga per internetą http://www.esparama.lt/2007-2013/lt/gaires/patvirtintos_priem.
8. Informacija apie Latvijos Lietuvos bendradarbiavimo abipus sienos programą 2007-2013 metais. Prieiga per internetą <http://www.vrm.lt/nrp/index.php?id=178>.
9. Departamento Jaunimo situacijos tyrimas (2007 m.). Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/index.php?455976788>.
10. Jaunimo veiklos kokybės gerinimo projektų finansavimo 2009 metais konkurso nuostatai. Patvirtinta Departamento direktoriaus 2009 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. 2V-106-(1.4). Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/index.php?1015480570>.
11. Kočiūnas, R. Psichoterapinės grupės: teorija ir praktika. Vilnius, 1998.
12. Kompanijos brandumo laukas. Ar randu jame savo organizaciją? „Verslo žinių“ žinynas „Strategija ir vadovavimas“.
13. Kučikas, A., Malinauskas, A.. Atviri jaunimo centrai – jaunimo poreikiams. Vilnius, 2008.
14. Mokymo vadovas Nr. 8. Socialinė aprėptis, Europos Tarybos leidykla, 2003.
15. Mokymo vadovas Nr. 8. Ugdomasis vertinimas darbo su jaunimu srityje. Europos tarybos leidykla, 2003.
16. Neformaliojo vaikų švietimo sąnaudų ir prieinamumas. Tyrimo ataskaita. Švietimo ir mokslo ministerijos užsakymu. Vilnius, 2006 m. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/NVS_sanaudos_ir_prieinamumas_ataskaita.pdf.
17. Patyrimo pedagogika ir jos taikymas. Praktinis vadovas jaunimo darbuotojams. Vilnius, 2008.
18. Pilietinio ir tautinio ugdymo projektų rėmimo 2009 metais tvarkos aprašas. Patvirtinta LR švietimo ir mokslo ministro 2009 m. sausio 19 d. įsakymu Nr. ISAK-104. Prieiga per internetą <http://www.smm.lt/konkursai/docs/ptupr09/Pilietinio%202009%20aprasas.pdf>
19. Regioninė duomenų bazė. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenys. Prieiga per internetą <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view?id=1112>.
20. Skuodo darbo rinka. Skuodo darbo biržos duomenys. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/TDB/Skuodas/DarboRinka/Puslapiai/default.aspx>.
21. Skuodo rajono strateginis plėtros planas iki 2013 m. Prieiga per internetą <http://www.skuodas.lt/index.php?par=24&eilute=100&ciras=100>.
22. Teminis tinklas „Pažeidžiamo jaunimo integracija į darbo rinką arba ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos prevencija, reintegracija į švietimo sistemą“. Pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką arba ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos prevencijos, reintegracijos į švietimo sistemą inovatyvių sprendimų analizė. Vilnius, 2008.
23. Vaikų laikinosios globos namai „Atsigręžk į vaikus“. Našlaičių ir tėvų globos netekusių vaikų savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymo programa. Vilnius, 2007.
24. Lietuvos jaunimo organizacijų taryba. Kompaktinis diskas „Praktinis jaunimo vadovas“.
25. Vaikų socializacijos programų rėmimo konkurso tvarkos aprašas. Patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gegužės 2 d. įsakymu Nr. ISAK-805 (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. spalio 31 d. įsakymo Nr. ISAK-2960 redakcija). Prieiga per internetą http://www.smm.lt/konkursai/docs/vspr_08/Aprasaras%2010%2029.pdf.