



# MOBILUSIS DARBAS SU JAUNIMU:

Kodėl, kam ir kaip?

## **Užsakovas:**

Jaunimo reikalų departamentas  
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos  
A.Vivulskio g. 5, LT-01313 Vilnius  
Tel. 863408299  
El. p.: info@jrd.lt  
Interneto tinklalapis www.jrd.lt

**Autorės** – Zenaida Pikiotienė, Saulena Pilitauskaitė

**Vizualinis sprendimas** – „Marker heroes“ komanda

**Recenzentas** – Kasparas Laureckis

**Teksto redaguotoja** – Neringa Mikalauskienė

ISBN 978-609-95501-6-9

Leidinyi parengtas pagal Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymą. Jaunimo reikalų departamentas negali būti laikomas atsakingas už šiame leidinyje esančios neteisingos informacijos pateikimą ir neprisima atsakomybės dėl konkrečių jame paminėtų atvejų aprašymo.

# Turinys

Ivadas arba vietoje įžangos	<b>4</b>
Leidinyje naudojamų sąvokų paaiškinimai	<b>5</b>
Mobiliojo darbo su jaunimu kontekstas Europoje	<b>6</b>
Mobiliojo darbo su jaunimu situacija Lietuvoje	<b>7</b>
Mobiliojo darbo su jaunimu reikalingumas	<b>10</b>
Mobiliojo darbo su jaunimu principai	<b>11</b>
Vietos, kuriose vykdomas mobilusis darbas su jaunimu	<b>15</b>
Mobiliojo darbo su jaunimu lankytojas	<b>17</b>
Mobiliojo darbo su jaunimu organizavimas:	<b>20</b>
Jaunimui skirtos infrastruktūros analizė	<b>20</b>
Indikatoriai, reikalingi pradėti mobilųjį darbą su jaunimu	<b>23</b>
Mobiliojo darbo su jaunimu planavimas	<b>25</b>
Mobiliojo darbo su jaunimu elementai	<b>27</b>
Darbas su bendruomene – mobiliojo darbo su jaunimu dalis	<b>30</b>
Darbuotojas, dirbantis mobilųjį darbą su jaunimu	<b>34</b>
Darbuotojų komanda ir jų palaikymas	<b>36</b>
Priedai	<b>38</b>
Literatūros šaltiniai	<b>43</b>
Užrašai	<b>45</b>

# IVADAS ARBA VIETOJ IŽANGOS

Turbūt sunkiausia – dirbti darbą, kai nematai prasmės... Rašyti šitą leidinį taip pat būtų labai sudėtinga, jei nematytume prasmės ir netikėtume tuo, ką darome. „Nuolat tenka įrodinėti mobiliojo darbo su jaunimu prasmę. Atrodo, kiti žmonės dirba sau ramiai, niekam nekyla klausimų, ar darbas reikalingas. O mes nuolatos, daugiau ar mažiau, bandome įrodinėti tiek politikams, tiek visiems aplinkiniams, kad tai labai svarbu jaunuoliams. Artimieji, draugai nesuvokia šio darbo esmės, jautiesi nesuprastas, kartais sunku visa tai išgyventi, nes tau patinka, o aplinka spaudžia, kad vis dėlto reikėtų eiti ieškotis normalaus darbo“, – nerimastingai dalijasi mintimis viena iš mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojų. Būtent ši mintis ir yra atspirties taškas, skatinantis kuo daugiau aprašyti mobilųjį darbą ir šios darbo su jaunimu formos reikalingumą bei specifiką. Todėl matome poreikį dalytis jau sukaupta patirtimi su tais, kurie dar tik pradeda ar planuoja pradėti. Stengėmės rašyti ir perteikti patirtas emocijas labai paprastai ir suprantamai, kad nebūtų sunku ir sudėtinga skaityti, o perskaite „užsikrėstumėte“ mobiliojo darbo su jaunimu virusu, kurį norisi skleisti dėl jaunų žmonių.

Per mobiliojo darbo vykdymo laikotarpį Lietuvoje susikaupė vienokių ar kitokių praktikų, kurias jau galima konceptualizuoti, apie tai rašyti ir dalytis įžvalgomis. Dar viena prielaida, skatinanti tokio leidinio atsiradimą ir būtinybę – metodinių rekomendacijų poreikis lietuvių kalba. Kitokios darbo su jaunimu formos daugiau ar mažiau jau turi metodinės literatūros lietuvių kalba, tad šis leidinys yra pirmasis bandymas sudėlioti turimą patirtį ir ją aprašyti, juolab, kad užsienio literatūroje

mobiliusis darbas su jaunimu yra traktuojamas kiek kitaip.

Pastaruoju metu mobiliusis darbas su jaunimu itin sparčiai plėtojamas. Jį intensyvina ir atsirandantys finansavimo konkursai. Tokia situacija džiugina: pagaliau atpažintas ir pripažintas tokios darbo su jaunimu formos poreikis. Lietuvoje daugybė jaunų žmonių vis dar patiria atskirtį, tad sustoti ir nusiraminti, kad viskas čia jau gerai, dar negalime. Todėl tikime, kad leidinys prisidės prie mobiliojo darbo atsiradimo ten, kur jis ypač reikalingas (mažos gyvenvietės, kaimeliai ar net didžiųjų miestų mikrorajonai) ir kur dėl vienokių ar kitokių priežasčių kitos darbo su jaunimu formos negali būti vykdomos.

Leidinyje rasite pavyzdžių, vertinimų, atsiliepimų ne tik iš mūsų patirties, bet ir kitų kolegų, vykdančių mobilųjį darbą, jaunimo darbuotojų, jaunuolių, bendruomenių atstovų. Taip siekėme kuo plačiau ir daugiau aprašyti mobilųjį darbą ir parodyti jo svarbą bei naudą.

Dėkojame Belgijos „Mobile school“ organizacijai, Graikijos ARSI organizacijos socialinei darbuotojai Toniai Makrynioti, Klaipėdos rajono, Šiaulių rajono, Telšių mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojams, nuolatiniais lankytojams ir partneriams – bendruomenių pirmininkams, socialiniams darbuotojams, mintimis bei įžvalgomis prisidėjusiems prie šio leidinio atsiradimo. Kiekvieno jūsų pateikta mintis, reakcija suteikė savitą atspalvį mobiliam darbui su jaunimu.

# LEIDINYJE VARTOJAMŲ SĄVOKŲ PAAIŠKINIMAI

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

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

**Darbas su bendruomene** – tai mobilųjį darbą su jaunimu vykdančios organizacijos kryptinga veikla, kuria siekiama stiprinti gyvenamosios vietovės bendruomenės (toliau – bendruomenė) narių tarpusavio bendradarbiavimo ryšius sprendžiant jaunų žmonių problemas. Darbas su bendruomene susideda iš tarpžinybinio ir tarpinstitucinio bendradarbiavimo, jaunimo atstovavimo, bendrų projektų, ir renginių, skirtų jaunimui, rengimo tarp mobilųjį darbą vykdančių organizacijų ir bendruomenių, jaunimo iniciatyvų palaikymo ir kt.

**Darbas su jaunimu gatvėje (DG)** – darbas su jaunimu ne institucinėje aplinkoje, bet tiesiogiai neformaliose jaunimo susibūrimo vietose (viešosiose erdvėse, gatvėse, parkuose, kavinėse, sporto aikštynuose, klubuose ir kt.).

**Jaunimo reikalų koordinatorius (JRK)** – savivaldybės jaunimo reikalų koordinatorius rengia ir įgyvendina savivaldybėje įgyvendinamas jaunimo politikos programas ir priemones, analizuoja jaunimo, jaunimo organizacijų ir su jaunimu dirbančių organizacijų padėtį savivaldybėje, plėtoja savivaldybės institucijų ir įstaigų, dirbančių jaunimo politikos srityje, bendradarbiavimą, palaiko ryšius su užsienio lietuvių jaunimo organizacijomis ir atlieka kitas savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

**Mažiau galimybių turintis jaunimas (MGT)** – jaunimas, neturintis tokių pat sąlygų kaip bendraamžiai savo kompetencijoms ir veikloms plėtoti, nes gyvena nepalankiomis sąlygomis ar patiria socialinių, ekonominių, išsilavinimo, kultūrinių, geografinių sunkumų, turi negalią ir (ar) sveikatos problemų.

**Mobilusis darbas su jaunimu (MD)** – darbas su jaunimu nuvykus į gyvenamąją teritoriją, kurioje nėra darbo su jaunimu infrastruktūros, atsižvelgiant į šioje teritorijoje gyvenančių jaunų žmonių individualius poreikius.

**Savivaldybės jaunimo reikalų taryba (SJRT)** – visuomeninė patariamoji institucija, vadovaujantis lygybės principu sudaroma iš savivaldybės administracijos ir (ar) savivaldybės tarybos ir savivaldybės teritorijoje veikiančių savivaldybės jaunimo organizacijų tarybos deleguotų atstovų.

# MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU KONTEKSTAS EUROPOJE

Europoje yra nemažai mobiliojo darbo su jaunimu praktikų ir terminų, nes darbas su jaunimu yra tiesiogiai priklausomas nuo šalių socialinės politikos, ekonominės situacijos bei veikiamas kultūrinės, teisinės aplinkos. Nepaisant tokios įvairovės, pagrindinės mobiliojo darbo idėjos yra šios:

- Svarbu pasiekti visus jaunuolius.
- Visiems jaunuoliams reikia sudaryti kuo vienodesnes sąlygas.
- Mobilusis darbas gali būti vykdomas siekiant skirtingų tikslų (informuoti, užimti, ugdyti, konsultuoti, telkti ir pan.), o nuo to priklauso ir pasirinkami metodai (atvira erdvė, struktūruotas užsiėmimas, individualus darbas, interaktyvus pristatymas ir pan.).
- Dėl skirtingų mobiliojo darbo su jaunimu tikslų, jis gali būti vykdomas įvairiose vietose: pritaikytose ar nepritaikytose patalpose, lauke, viešose jaunimo susibūrimo vietose (gatvėje) ir pan.
- Procesas privalo remtis bendrai su-tartais principais: prieinamumo, savanoriško dalyvavimo, santykio kūrimo ir pan.

Trumpai pristatysime Vokietijos Štutgarto miesto, turinčio giliausią Europoje mobiliojo darbo su jaunimu patirtį. Kad būtų aiškesnis kontekstas, pateiksime ir šiek tiek priešistorės. Mobiliojo darbo su jaunimu atsiradimo ir pradžios šalimi laikomos Jungtinės Amerikos Valstijos. XX a. pr. stipriai auganti ekonomika darė įtaką ne tik šalies situacijai, didėjančiam gyventojų skaičiui, bet ir jaunų

žmonių elgesiui: jie ėmė burtis į įvairias grupas, ne visada atitinkančias visuomenės normas. Taip atsirado mobilusis darbas su jaunimu kaip socialinio darbo forma, galinti padėti užtikrinti jaunų žmonių destigmatizacijos procesus. 1967 m. mobilusis darbas su jaunimu atkeliavo į Vokietiją, kur imtas sėkmingai vykdyti remiantis dviejų darbo formų – darbo su jaunimu ir socialinio darbo – bendra koncepcija. Štutgarte vietos bažnyčios parapija (ekumeninė bendruomenė) susivienijo norėdama užmegzti kontaktą su gerai matomomis, keliančiomis problemas jaunimo grupėmis, kad galėtų kurti santykį su bendruomene ir ten reintegruoti jaunas žmones. Taip buvo pradėtas vykdyti mobilusis darbas su jaunimu kaip atvirąjį darbą papildantis darbas orientuojantis į pažeidžiamus jaunuolius, kuriuos per atvirąjį darbą buvo sunku pasiekti. 1970 m. ši mobiliojo darbo su jaunimu forma iš Štutgarto išplito po visą Vokietiją.

Štutgarte taikomi tokie mobiliojo darbo su jaunimu metodai:

- Gatvės darbas – ieškoma jaunų žmonių jų buvimo vietose gatvėje, siekiant užmegzti kontaktą, konsultuoti, suteikti pagalbą (būtina paminėti, kad Lietuvoje darbas gatvėje yra atskira darbo su jaunimu forma).
- Darbas su grupėmis – įvairios grupės, pasiekiamos per mokyklas, pavienius jaunos žmones ir „chebras“.
- Individualus darbas – konsultavimas, pagalba jauniems žmonėms spręsti problemas krizinėse situacijose.
- Bendruomeninis darbas – visų, dir-

bančių konkrečiame mikrorajone su vaikais ir jaunais žmonėmis, tarpintitucinis tinklas, pavyzdžiui, jaunimo centrai, mokyklos, policija, įvairūs klubai ir kiti dariniai, kurie vienaip ar kitaip gali būti susiję su jaunais žmonėmis.

Dar viena mobiliojo darbo su jaunimu patirtis – mobilusis jaunimo centras. Viena iš Vokietijos Branderburgo žemės, Markiš-Oderlando [Märkisch-Oderland] regiono Selovo [Seelow] miestelyje 2002 m. atsirado autobusas – mobilusis jaunimo centras ant ratų. Šešias dienas per savaitę šis jaunimo centras ant ratų važinėja po apylinkes 20–25 km atstumu. Tikslas – dirbti su vaikais ir jaunimu ir taip užpildyti dėl Vokietijos padalijimo atsiradusią socialinę „skylę“ – jaunuolių nepriežiūrą, vyraujančią radikalizmą šiame Oderbrucho [Oderbruch] regione. Ten buvo diegiamas ateistinis požiūris, tad bažnyčios su vos išsilaikančiomis bendruomenėmis turėjo kur kas mažiau galimybių dirbti, prižiūrėti vaikus ir jaunimą. Tad darbas su jaunuoliais mobiliajame jaunimo centre turėjo ne tik mokyti jaunuolius gyventi bendruomenėje, bet ir perduoti krikščioniškas vertybes. Mobiliojo jaunimo centro sėkmė – buvę jo lankytojai tampa motyvuotais jaunimo darbuotojais, tęsiančiais darbą su jaunimu, o viename iš miestelių atsirado stacionarus jaunimo centras.

Kita patirtis – Atėnuose veikianti nevyriausybė organizacija ARSIS, nuo 2015 m. įgyvendinanti mobiliosios mokyklos idėją. Mobilioji mokykla – tai yra teleskopiškai veikianti lenta ant ratų su įvairia mokymuisi reikalinga medžiaga (mobiliosios mokyklos pavyzdį galima rasti čia: <https://www.mobileschool.org/en>, Lietuvoje ją turi VŠĮ Pal. J. Matulaičio socialinis centras). Ją galima pasistatyti visur: miesto aikštėse, parkuose, gatvėse ar pan. Organizacija padeda mokyti vaikus, kurie neturi prieigos prie mokymo sistemų. Tai yra alternatyva vaikų mokymuisi. Žinoma, ji nepakeičia formaliojo mokymo sistemos, bet padeda vaikams įsitraukti į mokymosi veiklą ir priimti mokymosi idėją per kūrybiškumą ir įsitraukimą.

Aprašydamos šias tris mobiliojo dar-

bo su jaunimu patirtis, norėjome parodyti, kaip svarbu ieškoti vis įvairesnių būdų, kad galėtume pasiekti kuo daugiau skirtingų jaunų žmonių. Galima tik džiaugtis vyraujančia mobiliojo darbo su jaunimu įvairove, kuri ir surikia prielaidas ieškoti pačių geriausių praktikų, jas analizuoti ir taikyti čia, Lietuvoje, darbui su jaunimu.

## MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU SITUACIJA LIETUVOJE

Ankstesnėje dalyje trumpai apžvelgėme mobiliojo darbo su jaunimu kontekstą Europoje, o šioje dalyje pateiksime Lietuvos mobiliojo darbo su jaunimu atsiradimo istoriją ir priežastis.

● **Iki Nepriklausomybės atgavimo.** Iki Antrojo pasaulinio karo Lietuvoje buvo vykdoma ir jaunimo veikla per įvairias jaunimo organizacijas: skautų, šaulių, ateitininkų ir pan. Darbas su jaunimu daugiausia vykdavo popamokinių veiklų metu, kai jauni žmonės įsitraukdavo į įvairius užsiėmimus arba veiklas padedant nevyriausybiniams organizacijoms.

● **Nepriklausomybės atgavimas–2006-ieji.** Atkūrus Nepriklausomybę, atkurtos ir jau minėtos veikusios jaunimo organizacijos. Esant tautiniam pilietiniam pakilimui, kūrėsi ir daug kitų jaunimo organizacijų (tarptautinių, politinių ir kt.) Tokia jaunimo veikla, jaunimo įsitraukimas į organizacijas ir buvo pamatas toli-

mesnei jaunimo politikos plėtrai. Tačiau vis dar trūko jaunimo lyderių, o jaunimo darbuotojų beveik visai nebuvo. Po Nepriklausomybės atgavimo sparčiai šoktelėjusi ekonomika, naujų technologijų atėjimas ir kintanti socialinė–kultūrinė aplinka suponavo ne tik platesnes galimybes, bet ir grėsmes, problemas visuomenei, o ypač jaunimui, dėl amžiaus ir taip laikomam jautresnei visuomenės daliai. Tokiame kontekste anksčiau taikyti darbo su jaunimu metodai nebefunkcionavo, tad ėmė rasti iniciatyvų, pagrįstų kitų šalių darbo su jaunimu patirtimi.

**2006–2009 metai** gali būti laikomi tais, kai pradeda formuotis darbo su jaunimu praktika su socialinio darbo elementais. Tuo metu jaunimo politikoje ryškėja dvi kryptys: jaunimo veikla (jaunimo organizacijos, klubai ir pan.) ir darbas su jaunimu. Pradedama ne tik kalbėti apie darbą su tais jaunuoliais, kurie patiria įvairių sunkumų, nenori ar neturi galimybių įsitraukti į organizacijų veiklą, bet ir imamasi veikti: intensyviai kuriami atvirieji jaunimo centrai ar atvirosios jaunimo erdvės (AJC/AJE), neretai laikomi vienintele darbo su jaunimu forma arba tikrąja darbo su jaunimu forma. Ima daugėti jaunimo darbuotojų, pradedama kalbėti apie jaunimo darbuotojo profesijos reikalingumą. AJC/AJE pasiekė nemažai jaunuolių, kurie anksčiau niekur nebuvo įsitraukę, dalyvavę ar pan. ir prisidėjo sprendžiant jaunimo užimtumo, mokyklos nebaigimo, socialinės atskirties problemas. Tačiau jaunimas, gyvenantis nuo savivaldybės centro nutolusiose, kaimo vietovėse, jaunimo politikos įgyvendintojams ir vykdytojams buvo dar vis menkai pasiekiamas. Tokia situacija kėlė nerimą tiek jaunimo politikos formuotojams, tiek vykdytojams. Pradėta ieškoti būdų ir formų, kaip vis dėlto pasiekti tą pakankamai didelę dalį jaunuolių ir sudaryti sąlygas visavertei jų socializacijai.

**2009–2011 metai.** 2009-ieji gali būti laikomi konceptualaus mobiliojo darbo su jaunimu Lietuvoje atsiradimo metais. Tais metais Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pradėjo įgyvendinti projektą „Partnerystės tarp valstybinio ir nevyriausybinių sektorių skatinimas įgyvendinant integruotą jaunimo politiką“. Projekte buvo pristatytas mobilusis darbas su jaunimu bei sukurta mobiliojo jaunimo centro koncepcija, kurioje numatytas mobilių paslaugų teikimas jaunimui, gyvenančiam vietovėse, nutolusiose nuo savivaldybės centro. 2011 m. Telšių rajono savivaldybės iniciatyva į kaimiškas gyvenvietes išriedėjo geltonas didelis autobusas – jaunimo centras ant ratų. Vasarą autobusas važinėdavo po šias vietas su įranga ir įvairiais stalo žaidimais – taip buvo bandoma pasiekti ten gyvenančius jaunos žmones. Sutartu laiku dešimtį kaimiškų vietovių aplankydavo autobusas, kuriame būdavo 2 savanoriai. Jie 4–5 val. dirbdavo su jaunais žmonėmis.

Tokia iniciatyva kilo, nes buvo atpažintas ir išgrynintas poreikis:

- 5 seniūnijose buvo atliktas tyrimas siekiant išsiaiškinti vaikams ir jaunimui bei jų šeimoms siūlomas paslaugas, jų kokybę seniūnijose. Analizuojant tyrimo duomenis pastebėta, kad viena iš reikalingiausių paslaugų – vaikų ir jaunimo laisvalaikio užimtumo organizavimas. Jaunimas kaimiškose vietovėse turėjo mažiau galimybių ir (arba) visai jų neturėjo tenkinti savo saviraiškos poreikius. Dažniausiai pagrindinės paslaugos būdavo teikiamos mokykloje, kartais – kultūros centruose, bibliotekose, dienos centruose. Ir čia vykdomos veiklos apsiribodavo sporto, šokio, rankdarbių ar pan. užsiėmimais, nors kartais jauni žmonės norėdavo net ir ne to – tiesiog pailsėti, rinktis jiems patrauklioje vietoje, bendrauti jiems aktualiomis temomis ar net nieko neveikti.



● Matyta ir analizuota panaši patirtis Vokietijoje bei susiformavusios atvirojo darbo su jaunimu tradicijos: atvirojo darbo su jaunimu principais veikiantis atvirasis jaunimo centras ir atvira jaunimo erdvė, kurių rezultatai buvo matomi, patrauklūs ne tik jaunuoliams, bet ir vietos politikams. Be abejo visus „vežė“ idėjos unikalumas, novatoriškumas Lietuvoje. Analizuojant jaunimo centro ant ratų veiklos rezultatus, sėkmes ir nesėkmes, pirmiausia pasitvirtino didelis vaikų ir jaunuolių poreikis rinktis, veikti, būti kartu. Taip pat suprasta, kad prie to geranoriškai prisideda ir vietos bendruomenės, vadinausi, mobiliojo darbo su jaunimu komanda nėra viena – turi sąjungininkų, suinteresuotų vietos jaunimu.

Išvelgta ir trūkumų: didžiąja dalimi pasiekta ne ta tikslo grupė, kurios norėta. Dažniausiai rinkdavosi tik vaikai, jaunimas atėdavo, bet ilgai neužsibūdavo. Taip buvo todėl, kad pasirinktas darbo laikas buvo netinkamas, nes autobusas atvažiuodavo nuo 14 val. iki 18 val. Taip pat buvo patvirtinta, kad ten, kur renkasi vaikai, jaunuoliai ilgai neužsibus. Tačiau esminis momentas – norint siekti darbo su jaunimu kokybės ir profesionalumo nepakanka tik didelio autobuso, priemonių, tam reikalingas turinys, kurį gali pasiūlyti nuolatiniai, profesionalūs jaunimo darbuotojai.

● **2011-ieji–dabartis.** 2012–2013 m. Lietuvoje pradeda formuotis darbo su jaunimu gatvėje praktikos, kartu skatinančios ir mobiliojo darbo su jaunimu plėtrą, kai darbas su jaunimu nėra suvokiamas tik kaip atviras darbas. Pradedama rengti teisinę bazę, atskirų darbo formų teisinis regla-

mentavimas (gairės, aprašai). Prie mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje plėtros ypač prisidėjo 2018 m. Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos paskelbtas mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje projektų finansavimo konkursas. Ir, ko gero, pats svarbiausias žingsnis bei proveržis darbo su jaunimu praktikoje – 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojęs

naujai patvirtintas LR Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, kuriame apibrėžiamos tokios kertinės sąvokos kaip darbas su jaunimu, atvirasis darbas su jaunimu, mobilusis darbas ir darbas su jaunimu gatvėje. Šis įstatymas suponuoja puikias sąlygas, leidžiančias plėtoti darbo su jaunimu praktiką Lietuvoje, kai tikėtina, kad savivaldybės paskatins ir įpareigos imtis konkrečių žingsnių ieškant finansinių resursų. Džiugu, kad šiuo metu Lietuvoje jau veikia apie 15 MD ir DG komandų, kurių dėka į veiklas įtraukiami mažiau galimybių turintys ir socialinėje atskirtyje esantys jauni žmonės; jie taip pat įtraukiami ir į savanorišką bei jaunimo organizacijų veiklą. Pastebima tendencija, kad atsirado bendrų projektų ir renginių kartu su vietos bendruomenėmis, skirtų jaunimui, jaunoms šeimoms, jauni žmonės yra konsultuojami, tarpininkaujama tarp įvairių organizacijų, institucijų ir fizinių asmenų. Tačiau tuo pačiu pabrėžtina, kad tik kelios savivaldybės savo biudžetuose yra numačiusios mobiliojo darbo su jaunimu finansavimą. Tad, matyt, ateity visiems ir teks koncentruotis į darbo su jaunimu, šiuo atveju mobiliojo darbo su jaunimu, kokybę, jos užtikrinimą.

*Pirmuosius metus, protokolus rašėme mašinoje su kompiuteriu. Tada buvo nepatogu, sunku, o dabar kelia juoką, žadina prisiminimus apie darbo pradžią.*



## MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU REIKALINGUMAS

Mobilusis darbas su jaunimu yra orientuotas į jauną žmogų, jo poreikius, lūkesčius, į jauno žmogaus ugdymą, kai nėra kitų pasiūlymų ugdymuisi arba jauni žmonės „nepasiduoda“ jokiems kitiems siūlymams. Mobilusis darbas su jaunimu atsiranda ten, kur nepasiekia kitos darbo su jaunimu formos. Važiuojama pas jaunus žmones, kurie turi mažiau galimybių dėl savo gyvenamosios vietos, dėl to, kad jiems trūksta motyvacijos patiems judėti ieškoti jų poreikius atitinkančios veiklos, o kartais jie net nežino, ko būtų galima ieškoti. Tai liudija vienas nuolatinių mobiliojo darbo su jaunimu lankytojų. *Jis sako, kad kol pas juos į gyvenvietę neatvykdavo mobilūs darbuotojai, net neįsivaizdavęs, kad galima būtų ieškoti veiklos kur nors kitur pvz. jaunimo centre, išvis nebuvo girdėjęs, kad toks jaunimo centras yra, kad jame be įsipareigojimų galima lankytis. Buvo apsiribojama mokyklos organizuojamomis neformaliojo ugdymo būrelių veiklomis.*

Tokiu atveju mobilusis darbas su jaunimu tampa vienintele galimybe identifikuoti,

reaguoti į jaunų žmonių poreikius ir juos atsivaidinti, kad jie būtų išgirsti ir atliepti. Mobiliojo darbo su jaunimu komandos darbuotojai savo darbo vietose tampa rupu vietos bendruomenėms, seniūnijų administracijoms, politikams ir daro įtaką, kad jaunimo politika ir socialinė aplinka keistųsi, o jaunas žmogus čia jaustųsi svarbus ir reikalingas.

Mobiliojo darbo su jaunimu reikalingumą apibūdina Kaunatavos mokyklos socialinės pedagogės Jurgitos mintis. *Ji sako: „Mūsų kaime jaunuoliai turi tikrai mažai galimybių. Mobilusis darbas tai jiems suteikia, nereikia nieko patiems turėti, tiesiog tik ateiti. Didžioji dalis jaunuolių neturi galimybių būti nuvežami į miestą, net nėra tiesioginio autobuso, reikia nusigauti iki plento, kad galėtų nuvažiuoti į Telšius. Manau, kad su jumis jie būna labiau atsipalaidavę nei mokykloje ar kur kitur. Labai atsižvelgiama į jaunuolių poreikius, taikomasi prie jų veiklomis, pildomi jų norai. Tai suteikia kitokio bendravimo galimybių. Mobiliajame darbe dalyvauja tie, kurie mokyklos veiklose*

*nedalyvauja, būna labai pasyvūs. Tai yra gerai.“*

Mobilusis darbas su jaunimu puikiai papildo kitas darbo su jaunimu formas, sudarydamas sąlygas pritraukti dar daugiau jaunų žmonių. Atvirasis darbas su jaunimu Lietuvoje jau turi savo tradicijas, tad greitai sėkmingai plėtojamos naujos darbo su jaunimu formos. Pateiksime Klaipėdos rajono pavyzdį. Jaunimo centro vadovė dalijasi patirtimi : *„Mobilusis darbas kilo iš atvirųjų erdvių. Klaipėdos rajone buvo įkurta nemažai jaunimo erdvių, kuriose su jaunimu „laiką leisdavo“ savanoriai. Atsiradus jaunimo centrui, imta svarstyti, kaip padėti užtikrinti tų vietų, prie kurių jaunimas jau priprato, veiklos tęstinumą. Finansavimo įdarbinti visose erdvėse jaunimo darbuotojų neužteko, tad imta vykdyti mobilųjį darbą su jaunimu: kartą per savaitę darbuotojas vyksta į jau sukurtas erdves ir ten dirba su jaunimu“.*

Kaip matome, esant reikalingai infrastruktūrai, į kurią kviečiami, pritraukiami jauni žmonės, atsiranda poreikis tikslingai plėtoti ir taikyti kitas darbo su jaunimu formas: mobilųjį darbą su jaunimu ir/arba darbą su jaunimu gatvėje. Jei AJC/AJE geografiškai ir pagal susisiekimo infrastruktūrą yra lengvai pasiekiamas, drauge gali būti puikiai derinamos darbo gatvėje ir atvirojo darbo su jaunimu formos. Kitu atveju puiki išeitis – mobilusis darbas su jaunimu, vykdomas jauno žmogaus gyvenamojoje aplinkoje pasinaudojant ten esama infrastruktūra, be to, jis irgi gali būti taip pat sėkmingai derinamas su darbu gatvėje. Pvz.: darbas stotelėse, stadionuose ar kt. vietose siekiant jaunus žmones nukreipti ar palydėti į jau egzistuojančias organizacijas, į mobiliojo darbo su jaunimu susitikimo erdvę/vietą.

Taigi visos darbo su jaunimo formos vienaip ar kitaip susietos, viena kitą papildančios, pastiprinančios, o visų jų konsolidavimas ir įgyvendinimas gali būti vienas svarbiausių kokybės indikatorių teikiant paslaugas jaunimui. Kompleksinis visų darbo formų apjungimas ir taikymas turėtų akivaizdžių rezultatų jaunų žmonių ugdymuisi bei socializacijai.

Apibendrinant galima akcentuoti mobiliojo darbo su jaunimu esminius požymius,

nusakančius jo svarbą ir reikiamybę:

- Mobiliojo darbo su jaunimu metu vyksta jauno žmogaus ugdymas(-is).
- Mobilusis darbas su jaunimu mažina geografinę jaunų žmonių atskirtį.
- Mobilusis darbas su jaunimu atliepia skirtingus jaunų žmonių poreikius ir prisideda prie vienodų sąlygų visiems sukūrimo.
- Mobilusis darbas su jaunimu gali papildyti kitas darbo su jaunimu formas.

## MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU PRINCIPAI

Įstaigų, pradedančių vykdyti mobilųjį darbą, darbuotojai, norėdami pasisemti patirties, dažnai užduoda klausimą: kokias veiklas vykdomė mobiliojo darbo su jaunimu metu? Suprantame, kad atsakymas, kaip organizuojami žaidimų turnyrai, protmūšiai, sporto užsiėmimai ar pokalbiai, nėra tas, kurį tiesmukai reikėtų pateikti norintiems pradėti dirbti su jaunimu šia forma. Visos veiklos, kuriomis užsiimame, yra tik priemonė tikslui pasiekti. Nėra gerų ar blogų veiklų. Todėl čia labai svarbų vaidmenį atlieka mobiliojo darbo su jaunimu principai, kuriuos žinodamas darbuotojas gali veikti. Laikantis principų tikėtina, kad pavyks neiškrypti iš kelio, nes darbuotojai jais gali pasinaudoti kaip kokybiško darbo indikatoriais: kiek veiklos yra tikrai prieinamos jauniems žmonėms, ar atsižvelgiamie į jų poreikius, ar esame atviri ir laikomės susitarimų, konfidencialumo, ugdome jaunus žmones pavyzdžiu ar žodžiu ir pan. Lentelėje pateikiame principų paaiškinimą ir pavyzdžius, kaip jie gali būti pažeidžiami.

PRINCIPAS	PRINCIPO SUDEDAMOSIOS DALYS	PAVYZDŽIAI, KAI PRINCIPAS PAŽEIDŽIAMAS
<b>PRIEINAMUMAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nėra narystės, jaunuoliai gali ateiti kada nori.</li> <li>● Nėra dalyvio/nario mokesčio.</li> <li>● Nėra reikalavimų ką nors mokėti, išmanyti, turėti kokių nors specialiųjų gebėjimų.</li> <li>● Siūloma veikla yra „žemo slenksčio“, o tai reiškia prieinama kiekvienam jaunam žmogui.</li> <li>● Darbo laikas pritaikytas atsižvelgiant į jaunų žmonių poreikius.</li> <li>● Susitikimų vieta pasirenkama atsižvelgiant į jaunuolių rekomendacijas, jaunimo darbuotojai eina į jaunų žmonių būriavimosi vietas.</li> <li>● Palaikanti darbuotojų laikysena jaunų žmonių atžvilgiu.</li> </ul>	Kai susitikimo vieta dėl tam tikros „chebros“ lankymosi tampa neprieinama kitiems, pavieniams jaunuoliams, kai kas nors iš lankytojų yra svarbesnis.
<b>SAVANORIŠKUMAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kiekvienas jaunuolis žmogus ateina savo noru, niekieno neverčiamas.</li> <li>● Jaunuoliai gali įsitraukti į veiklas arba neįsitraukti, paliekama laisvė rinktis.</li> </ul>	Kai jaunuoliai „spaudžiami“ ateiti į renginį, už tai jiems kas nors pažadama (socialinės valandos, išskirtinės sąlygos).
<b>ORIENTAVIMASIS Į JAUNO ŽMOGAUS POREIKIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Svarbu nepamiršti pasidomėti jaunu žmogumi ir kuo jis gyvena. Tai turėtų būti pagrindinė veiklos rinkimosi sąlyga.</li> <li>● Skirtingų jaunuolių poreikių derinimas atsižvelgiant į kiekvieną.</li> </ul>	Darbuotojas primeta veiklas lankytojams pagal tai, kas jam priimtina, ką gerai išmano, mėgsta, nors jauniui tai nėra aktualu, arba nepalaiko jaunuolių siūlomų idėjų, iniciatyvų.
<b>BENDRADARBIAVIMAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Darbuotojai bendradarbiauja su institucijomis ir įstaigomis, atstovaudami jauno žmogaus interesus.</li> <li>● Nukreipia, palydi jaunus žmonės pas kitus specialistus, kai patys neturi kompetencijų dirbti su esama situacija, kai reikalinga kitos srities specialisto konsultacija, intervencija.</li> <li>● Darbuotojai tarpininkauja sprendžiant problemas tarp jaunų žmonių ir kt. institucijų.</li> </ul>	Kai jaunuoliai norėtų lankytis sporto salėje, o darbuotojai neatsižvelgia į šį jų poreikį ir nepadedą susitarti su mokyklos bendruomene.

<p><b>SANTYKIO KŪRIMAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pasitikėjimu grįstas santykis su jaunu žmogumi yra pagrindinis darbo su jaunimu įrankis.</li> <li>● Tikrą santykį galime atpažinti, kai jaunuolis pasitiki darbuotoju ir prireikus kreipiasi pagalbos ar atvirai pasakoja savo situaciją.</li> </ul>	<p>Taiko visiems vienodas sąlygas neatsižvelgdamas į atskirus jaunuolius arba priešišškai nusiteikęs jaunuolio atžvilgiu, negali/nenori suprasti jo pasaulio, negali priimti jauno žmogaus tokio, koks jis yra dėl skirtingų pažiūrų ir pan.</p>
<p><b>ABIPUSĖ PAGARBA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Darbuotojai gerbia pasirinktą jaunų žmonių gyvenimo būdą, kuris gali skirtis nuo jų asmeninių vertybių;</li> <li>● Darbuotojai pasitraukia iš situacijų, kai jos žeidžia darbuotojų orumą.</li> </ul>	<p>Darbuotojas nepriima, ignoroja, moralizuoja jaunuolį, kurio elgesys prieštarauja jo paties įsitikinimams.</p>
<p><b>AKTYVUS ĮSITRAUKIMAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Darbuotojai įgalina jaunus žmones veikti, išsakyti savo poziciją.</li> <li>● Jaunuoliai dalyvauja diskutuojant ir priimant bendrus susitarimus, sprendimus.</li> </ul> <p><i>SVARBU. Pagal jaunų žmonių įsitraukimą į sprendimų priėmimo procesą galima spręsti apie pasiektą darbo su jaunimu rezultatą (aktyvus jaunų žmonių įsitraukimas yra vienas iš mobiliojo darbo su jaunimu kokybės rodiklių).</i></p>	<p>Darbuotojai priima sprendimą už jaunus žmones jiems nedalyvaujant, t. y. nusprendžia, kad jaunuolis turės dalyvauti organizuojamame renginyje neklusiant jo nuomonės arba darbuotojai sudaro renginio programą ir paveda jauniems žmonėms ją įgyvendinti arba priima bendro buvimo su jaunimu taisyklės jų kartu neaptarę.</p>
<p><b>KONFIDENCIALUMAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Informacija apie jaunus žmones yra neperduodama tretiesiems asmenims be jaunuolių sutikimo.</li> <li>● Asmeninė informacija apie jaunus žmones nėra viešinama.</li> </ul> <p><i>SVARBU! Pažeidus šitą principą atkurti pasitikėjimo santykį gali būti labai sudėtinga.</i></p>	<p>Darbuotojas „papletkina“ su kitais jaunuoliais apie tai, ką asmeniškai jaunas žmogus jam patikėjo, arba neatsi- klausęs jaunuolių pasidalija turima informacija su bendradarbiaujančių institucijų specialistais.</p>

Apibendrinant galime teigti, kad pateikti principai formuoja darbuotojo laikyseną ir gali padėti spręsti konkrečią situaciją. Taip pat norisi pabrėžti, kad tai nėra neginčijamos taisyklės ar instrukcijos, kaip darbuotojai turėtų elgtis, bet yra svarbi profesinės kompetencijos dalis.



# VIETOS, KURIOSE VYKDOMAS MO- BILUSIS DARBAS SU JAUNIMU

Mobilusis darbas su jaunimu iš esmės nėra koks nors ekskliuzyvinis ir prabangus pasiūlymas jaunimui. Deja, tenka pripažinti, kad kai kur tai yra vienintelis pasiūlymas, suteikiantis jaunimui visavertės socializacijos galimybę. Taigi savaime suprantama, kad mobiliojo darbo vietas ir atsiranda ten, kur nėra jokios kitos darbo su jaunimu infrastruktūros arba dėl kitų priežasčių jaunimas jų negali pasiekti. Pavyzdžiui, jaunas žmogus, norintis gauti jam reikalingas paslaugas ir gyvenantis nuo centro (miesto, seniūnijos) atstumu, kuris pėsčiomis neįveikiamas, paprastai yra priklausomas nuo tėvų ar kitų artimų žmonių, kurie gali jį pavėžėti. Vyrauja ir kita tendencija: šiandieniniai jaunuoliai, turėdami galimybes būti labiau mobilūs dėl išplėtos infrastruktūros, nenoriai juda ieškodami jiems teikiamų paslaugų, pvz. miesto jaunuolis, gyvenantis viename miesto gale, nesilanko jaunimo centre, nes „grūstis“ į kitą miesto galą jam tiesiog per sudėtinga, užima per daug laiko. Ir čia nekalbame apie didmiesčius. Todėl mobiliojo darbo su jaunimu paslauga tampa ypač svarbi: paslauga keliauja pas klientą, o ne klientas ieško paslaugos.

Analizuojant vietas, kuriose vykdomas mobilusis darbas su jaunimu, norisi paminėti, kad kiekviena gyvenvietė, vietovė skiriasi ir vienodų nebūna. Tuos skirtumus dažniausiai lemia tiek išorinės, tiek vidinės sąlygos: sezoniškumas, vietos bendruomenės tarpusavio santykiai ar pan. Pvz. kaimiškose vietovėse vasaromis jaunimas dažniausiai dirba ir lankytis susitikimuose jiems nepavyksta, tad šiuo laikotarpiu mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojai turėtų ieškoti kitų darbo metodų, atitinkančių jaunuolių poreikius: organizuoti bendras veiklas (stovyklas, žygius, savaitgalinius renginius, sporto užsiėmimus), apjungiančias visų mobiliųjų susitikimo vietų jaunuolius.

Vidiniai bendruomenės santykiai taip pat suteikia vietai tam tikrą atspalvį, bet daugiau įtaką daro ne tiek pačiai vietai, kiek procesui, t.y. darbui su jaunimu. Konfliktai bendruomenėje (pvz. viena dalis bendruomenės palaiko pirmininką, kita – priešinasi) dažnai perkeliama į darbą su vietos jaunimu. Jaunimas ateina su tokiu pat santykiu, požiūriu vieni kitų atžvilgiu, kokį yra sukūrę jų tėvai ar artimieji. Taip vietovės tampa specifinės, ir tokiomis

*Kartą nuvykus į kaimą ir nešant  
daiktus į mūsų buvimo erdvę,  
stalo žaidimas išsibarstė ir visos  
kortos pradėjo skraidyti ore,  
nes buvo didelė pūga. Tai taip  
ir prisimena vaizdas, kai su jau-  
nuoliais laktome ir gaudome  
skraidančias kortas tamsoje....*

sąlygomis darbuotojams tenka dirbti.

Akivaizdu, kad vidiniai ir išoriniai veiksniai turi įtakos ne tik mobiliojo darbo vietoms, bet atitinkamai veikia ir tikslo grupes, kurioms skirtas mobilusis darbas. Taigi kiekvienoje vietoje jos skirtingos, vienaip ar kitaip veikiamos socialinės aplinkos. Todėl mobiliojo darbo su jaunimu tikslai kiekvienoje vietoje gali ir turi būti skirtingi. Pavyzdžiui, kaime, kur gyvena tik kokie dešimt jaunuolių ir jokios laisvalaikio infrastruktūros nelikę, tikslas bus būtent padėti tiems keliems jaunuoliams, įtraukti juos į visavertį, jauno žmogaus poreikius atitinkantį gyvenimą. Ir čia nereikėtų išsigąsti, kad jaunuoliai užaugs, kad kitų, atitinkančių tikslinį amžių, nebebus. Tokiu atveju bet kada galima pakeisti vieną mobiliojo darbo su jaunimu vietą kita. Čia išryškėja mobiliojo darbo pranašumai: darbuotojų mobilumas, be to, nėra tam specialiai sukurtos infrastruktūros, kurią būtų sudėtinga palikti. O darbo didesnėje gyvenvietėje tikslas, ko gero, bus kiek kitoks: pasiekti tuos jaunuolius, kurie neįsitraukia į mokyklos, bendruomenės veiklas, nelanko neformaliojo ugdymo įstaigų organizuojamų veiklų ar pan.

Kad būtų aiškiau, kur galima vykdyti mobilųjį darbą su jaunimu, pateiksime vietas nusakančius požymius, signalizuojančius apie tai, kad toks darbas su jaunimu gali būti vykdomas:

- Didesnės kaimiškos gyvenvietės (gali būti ir seniūnijų centrai), nutolusios nuo savivaldybės centro daugiau nei 30 km, kuriose laisvalaikio praleidimo galimybių infrastruktūra yra užtektingai išvystyta, pvz. yra gimnazija, kultūros centras, dienos centras ar pan.

- Gyvenvietės, kuriose mokykla jau uždaryta, kartą per savaitę atvyksta kultūros specialistas ir organizuoja šventes bendruomenei.

- Gyvenvietės, esančios visai šalia (4–5 km atstumu) nuo savivaldybės centro, kitaip tariant, miegamoji zona, kurioje nėra jokios laisvalaikio praleidimo infrastruktūros, išskyrus vaikų darželį ir vietos bendruomenės patalpas. Gali kilti klausimas, o kodėl čia? Juk jaunuoliai gali naudotis visai netoli mieste veikiančia infrastruktūra. Taip, gali ir naudojasi, bet kalbame apie mažiau motyvuotus jaunuolius, ir, kaip minėjome, jaunimas nemėgsta eiti į svetimas teritorijas.

- Atokus kaimelis, kur veikia tik vietos bendruomenė, organizuojanti metines šventes, o ir vietinio jaunimo galima būtų suskaičiuoti gal kokį dešimtį.

- Didmiesčio gyvenamasis mikrorajonas, kuriame menkai išvystytos paslaugos jaunimui.

- Ir visur kitur, kai siekiame specifinių darbo su jaunimu tikslų, pvz. vykdant alkoholio ar narkotinių medžiagų vartojimo prevenciją arba norima pasiekti konkrečią jaunuolių „chebrą“, bet kitos darbo formos neveikia.

Aprašant mobiliojo darbo su jaunimu vykdymui tinkamas vietas, norisi parodyti, su kokia įvairialype situacija susiduria mobiliojo darbo jaunimo darbuotojai, kokius skirtingus tikslus turi turėti ir kaip svarbu jausti, žinoti, stebėti esamą aplinką bei būti lankstiems, gebantiems greit orientuotis atsižvelgiant į situaciją ir skirtingai veikti. Čia principas turėti vieną šabloną ir visur vienodai taikyti netiks.



# MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU LANKYTOJAS

Šiame skyriuje bandysime kuo vaizdžiau apibūdinti mobiliojo darbo tikslinę grupę, kad galėtume geriau suprasti, su kokiais poreikiais, nuostatomis ateina jauni žmonės. Aprašydami skirtingus jaunuolius, nenorime jų suskirstyti į gerus ir blogus, tinkamus ir netinkamus. Pateikiame tik išryškėjusius, pasikartojančius bendrus jų elgsenos požymius – kaip prielaidas, leidžiančias suformuoti vienokį ar kitokį jaunuolio/lankytojo portretą, kurį atpažinę galėtumėte labiau pasirengti darbui su jaunuoliais.

- Jaunuolis, kuris lanko mokyklą, mokosi pakankamai stropiai, nepraleidinėja pamokų, grįžęs iš mokyklos ruošia namų darbus, turi įsipareigojimų buityje, domisi įvairiais dalykais, lanko sporto/dailės būrelį, nes reikia ką nors lankyti, prisideda prie mokyklos renginių organizavimo.

- Jaunuolis, kuris lanko mokyklą, nes reikia, bet ją lankyti nemato didelės prasmės. Mokykloje turi draugų, su kuriais gerai leidžia laiką, prasimano visokių užsiėmimų, kurie praskaidrina mokyklos monotoniją. Namų darbų neruošia, bet namie padeda tėvams, turi įsipareigojimų.

- Jaunuolis, kuris stropiai lanko mokyklą, „atsėdi“ pamokas nepraleisdamas nė vienos, būna tylus, niekada neprasižengia, niekam neužkliūva ir pats niekam nieko bloga nedaro. Grįžęs namo turi užduočių, kurias taip pat atlieka neprieštaraudamas ir toliau ramiai sau būna.

- Jaunuolis, kuris baigęs pagrindinę mokyklą arba suėjęs 16 metų nebelanko mokyklos. Nuolat ieško kokio nors darbo, susiradęs dažniausiai ilgai neužsibūna. Todėl tie darbai dažniausiai būna sezoniniai ar nelegalūs,

*Domėtis jaunuolių gyvenimu, o ne „plaukti“ paviršiumi. Visada klausti, perklausti, o kaip tau dabar/kaip tau šiandien?“. Visada būti aktyvuotas domėjimuisi jais.*



traktuojami kaip pagalba kaimynams, giminaičiams. Darbas yra tai, kas geriausia nutinka jo gyvenime.

- Jaunuolis iš gausios šeimos, kurioje jaučiamas nuolatinis nepriteklis, tad dėl tinkamos aprangos, avalynės, pinigų stokos neturintis galimybių įsitraukti į veiklas, kuriomis užsiima jo bendraamžiai.

- Jaunuolis, kurio elgesys yra problema ne tik mokykloje, visai kaimo bendruomenei žinomas kaip „piktadaris“ – viską laužantis, niokojantis, skriaudžiantis silpnesniuosis, viešose vietose dažnai pasirodantis apsaigęs.

Kalbant apie mobiliojo darbo su jauniu specifiką, ypač kaimiškosiose gyvenvietėse, norisi atkreipti dėmesį į tam tikras jaunų žmonių gyvenimo šeimose aplinkybes, jų buitinę – tai vienaip ar kitaip daro įtaką ne tik pa-

tiems jaunuoliams, bet ir mobiliam darbui su jaunimu konkrečioje gyvenvietėje. Taigi kaimiškų gyvenviečių jaunuoliai dažniausiai:

- Gyvena ūkiškai, turi užduočių padėti tėvams ūkyje, pagelbėdami kaimynams „užsidirba“ pinigų savo reikmėms, turi daugiau motyvacijos dirbti. Taip ugdomi jaunų žmonių darbiniai įgūdžiai, bet neišpildomi kiti poreikiai, neplečiamas akiratis ir pan.

- Gyvena skurdokai, nes tėvai neturi darbo, bando pragyventi iš menko ūkio, gauna mažai pajamų. Jaunuoliai tokiose šeimose, tapę pilnamečiais, lieka kartu su šeima ir tenkinasi senelių, močiučių pensija ir minimaliais savo poreikiais, bet nesiryžta keisti savo šeimos tradicijų.

- Gyvena pakankamai gerai, važinėja į miesto mokyklą, lanko neformaliojo ugdymo įstaigą, pavyzdžiui, sporto ar meno mokyklą.

*Galima viską papasakoti, pastebėti prastą nuotaiką, paklausia kas atsitiko, leidžia pasirinkti: pasakoti ar ne.*



Tėvai kartkartėmis nuveža ir parveža juos į mokykloje, mieste vykstančius renginius, bet kaskart tai yra problema. Šie jaunuoliai galbūt turėtų didesnių savirealizacijos poreikių, bet dėl ne per daug dažno bendravimo su svetimais, skirtingų pažiūrų ar amžiaus žmonėmis yra gana siauro matymo, nedrąsūs, savimi nelabai pasitikintys. Jiems sudėtinga susirasti naujų veiklų, užsiėmimų, projektų.

- Gyvena sunkumų patiriančiose šeimose, apie juos „visi“ žino, jie linkę į kriminalines veiklas, dažnai „nurašyti“ aplinkinių, nelankantys mokyklos, neturintys darbo, ieškantys lengvų pragyvenimo šaltinių. Jiems reikalinga pagalba, bet suteikti ją sudėtinga dėl jaunuolių nepasitikėjimo aplinka.

Visi šie jauni žmonės su savo patirtimi, buitimi gyvena toje pačioje gyvenvietėje. Taip, kaip juos apibūdinome, taip jie pažįsta vieni kitus, t.y. savo bendraamžius, panašiai juos mato ir miestelio bendruomenė, mokykla, tėvai. Kaip manote, koks jų tarpusavio bendravimas, santykis? Juos visus vienija tie patys dalykai: dauguma lanko tą pačią mokyklą, gyvena kaimynystėje, važinėja tuo pačiu autobusu, lankosi parduotuvėje ir pan. Jie privalo susitikti. Ar yra tokia vieta, kurioje visi jie galėtų susitikti ir būti? Atsakymas tikriausiai būtų – o kam jiems visiems būti kartu, juk jie bendrauja savose „chebrose“. Kas nutinka, kai visi šie jaunuoliai susirenka į mobiliojo darbo su jaunimu vietą? Būna daug trinties, nepasitenkinimo, nuskamba frazės: „Ir tas čia atsivilk“; „Nesąmonė su jais, nieko rimto čia nepadarysi“. Patys jaunuoliai įvardija, kad visi kartu jie nesusitinka, tik mato vieni kitus, girdi vieni apie kitus, nemėgsta vieni kitų.

Su koku iššūkiu susiduria mobiliojo darbo su jaunimu komandos darbuotojai, sulaukę šitokios sudėties grupės, ir kokius žingsnius žengti pirmiausia?

- **SUTALPINTI** skirtingus jaunuolius po vienu stogu, sukurti bendras buvimo kartu taisykles (nebijokime šio žodžio) ir turėti savo, darbuotojų komandos, laikyseną. Jaunuoliai, ypač iš mažų gyvenviečių, į mobiliojo darbo susitikimus ateina „užgyvenę“ nemažai patirties ir „atsineša“ ten šituos santykius, neišsprę-

tas situacijas, stereotipinį vieni kitų matymą. Dažnai net sunku suprasti, iš kur kyla įtampas, kodėl tiek daug pasipriešinimo, konfliktinių situacijų. Todėl mobiliojo darbo su jaunimu vykdymo vieta ir yra ta, kur turėtų būti mokomasi spręsti konfliktines situacijas, teikti grįžtamąjį ryšį vieni kitiems, priimti tai, kas pasakyta ir atitinkamai reaguoti. Mobiliojo darbo su jaunimu komanda turi inicijuoti veiklas, kurios skatintų atvirumą, skirtingų žmonių priėmimą, supratingumą, gebėjimą įsijausti į kito situacijas. Kokią problemą išsprendžiame? Minėtieji jaunuoliai išmoks priimti vieni kitus, tad tarp jų kils mažiau konfliktinių situacijų, nebebus muštynių, jie geriau jausis mokykloje ir kitose vietose, kur susitinka.

- **PAŽINTI** kiekvieną jaunuolį ir megzti su juo santykį per paprastas, prieinamas, įtampas nekeliančias veiklas (jau tarpusavyje esama užtekinai įtampas, tad jos nereikia dar ir siūlant sudėtingas, iki tol nežinomas veiklas). Tinka paprasti jaunimui gerai žinomi kortų ar stalo žaidimai, arbatos gėrimas, sportinės veiklos.

- **PALYDĖTI** jaunas žmones jų asmeniniame gyvenime stiprinant pozityvias savybes, ieškant vidinės motyvacijos tam tikrai veiklai, savirealizacijai, padedant spręsti šeimose kylančias įtampas, romantinių santykių ir kt. dilemas, kurias išgyvena jaunas žmogus. Čia padėtų individualus darbas su kiekvienu jaunuoliu atskirai. Einant dar giliau tai būtų galima vadinti individualiu konsultavimu. Kad konsultavimas vyktų, reikia kartu nueiti gabalą kelio kuriant pasitikėjimo, autoriteto santykį, kitu atveju tai bus tik formalūs susitikimai, kurie greit baigsis.

Galime teigti, kad priklausomai nuo to, kokie jaunuoliai renkasi į mobiliųjų susitikimų vietas, priklauso ir mobiliojo darbo su jaunimu uždaviniai, pvz. viener gali reikėti ugdyti jaunimo socialinius įgūdžius, o kitur – supažindinti jaunimą su pozityviomis laisvalaikio formomis, mokymosi galimybėmis per išvykstamąsias veiklas (pvz. mokymus, stovyklas, seminarus), įtraukti juos į tarpkultūrinį ugdymą, prevencinę (pvz. žalingų įpročių, patyčių ir pan.) veiklą.



# MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU ORGANIZAVIMAS

## *JAUNIMUI SKIRTOS INFRASTRUKTŪROS ANALIZĖ*

Mobilusis darbas nepradedamas vykdyti tiesiog „čia ir dabar“. Prieš jį pradėdant ypač svarbu žinoti ir išmanyti vietas, kuriose planuojama jį vykdyti, situaciją, realų poreikį. Čia būtų tikslinga į situacijos žinojimą, analizę, mobiliojo darbo vietų identifikavimą pažvelgti

iš skirtingų pusių. Vienokia situacija būtų, jei savivaldybės, jaunimo reikalų koordinatoriai turi strateginius jaunimo politikos įgyvendinimo planus ir ten, tikėtina, yra išanalizuota situacija ir poreikis, kokių priemonių bei paslaugų reikia jaunimui ir kokiose vietose jos reikalin-



*Esame buvę tokio šaltumo patalpose su jaunimu, kai eina gerai iš burnos, rankas bandai susišildyti prie arbatos puodelio. Kad ir tokiose sąlygose, jaunuoliai buvo su mumis, žaidė stalo žaidimus, kalbėjosi.*

gos. Turint šią informaciją mobiliojo darbo su jaunimu komandoms lieka tik krautis priemonės ir vykti į vietas bei pradėti mobilųjį darbą.

Kita situacija – kai nėra tokių planų, o problemos sprendimo ieškoma iš „apačios“: organizacijos ar darbuotojai, dirbantys su jaunimu, mato poreikį mobilijam darbui su jaunimu atsirasti ir vykdyti vienoje ar kitoje vietoje. Tokiu atveju tikslinga surinkti kuo daugiau informacijos apie esamą situaciją, o detali analizė bus atliekama tik pradėjus vykdyti mobilųjį darbą su jaunimu. Tai būtų pats pirmasis ir itin svarbus MD etapas.

Noris atkreipti dėmesį, kad pasitaiko, jog darbuotojas ar JRK gerai pažįsta miesto seniūną ar bendruomenės pirmininką ir sutaria, kad toje gyvenvietėje bus vykdomas mobilusis darbas su jaunimu, nes „ateina“ fi-

nansavimas. Puiku, kad jie sutaria, kad vieni kitus pažįsta, bet šiuo atveju niekas nesigilino į vietos situaciją – gal jaunimas čia puikiai gyvena ir be šių paslaugų, turi veiklos. Todėl tokia pradžia labai rizikinga.

Bet kuriuo atveju situacijos išmanymas padeda lengviau argumentuoti finansuotojams (vietos politikams, kitiems galimiems gyvenamajam rėmėjams), kad mobilusis darbas su jaunimu yra reikalingas, ir tam būtina užtikrinti sąlygas, palaikymą, tęstinumą. Todėl ypač svarbu atlikti vietas, kurioje planuojamas vykdyti mobilusis darbas su jaunimu, situacijos analizę skirtingais pūviais. Imama konkreti gyvenamoji teritorija, pvz. mažesnis kaimelis ar vienas iš miesto mikrorajonų ir pagal įvairius aspektus analizuojama, kiek jaunų žmonių ten gyvena, kokių pasiūlos veikėjų (tiek privačių, tiek

valstybinių ar NVO) esama toje erdvėje, ką jie siūlo, kokiomis paslaugomis naudojasi jauni žmonės, kokia infrastruktūra – mokyklos, laisvalaikis, pramogos ir pan., koks susisiekimas (galima iki gyvenvietės centro patekti pėsčiomis arba dviračių takais), ir panašiai. O gal jaunuoliai toje vietoje būna tik tol, kol vyksta pamokos ar kitos jų pomėgius atliepančios veiklos, o paskui išsiskirsto į mažesnes gyvenamąsias vietas. *Priede Nr 1. pateiktas aprašo pavyzdys, pagal kurį galima išsiaiškinti konkretios vietovės situaciją.*

Situacijos analizė gali būti atliekama įvairiais būdais apibendrinant informaciją iš gautų šaltinių: tai dokumentų analizė, tyrimų duomenys, statistinė informacija, pokalbiai su jaunuoliais ir pan. Kitaip tariant, svarbu atsižvelgti į objektyvius veiksnius (susisiekimas, mobilumas) ir į subjektyvius veiksnius (poreikio išsiaiškinimas, jaunuolių, tėvų, specialistų/ekspertų apklausa).

Trumpai pristatysime galimus situacijos analizės etapus:

- Informacijos rinkimas analizuojant įvairius savivaldybės, seniūnijos turimus dokumentus, atliktų tyrimų duomenis, statistinę informaciją ir pan. Taip pat informacija kaupiama ir renkant duomenis apie toje vietovėje esamas paslaugas jaunimui: kokiomis jaunimas naudojasi, kaip dažnai arba kodėl jomis nesinaudoja, ko ten trūksta ar pan. Išsiaiškinti apie paslaugas, galimybes jaunimui ugdytis konkrečioje vietovėje galima organizuojant susitikimus, diskusijas tiek su vietos jaunimu, tiek su bendruomenės nariais (pvz. parduotuvių darbuotojais, medicinos specialistais, įvairių organizacijų, įmonių atstovais ir pan.), specialistais, ekspertais, dirbančiais ir/ar tiesiogiai, netiesiogiai susiduriančiais su jaunais žmonėmis. Šiuos susitikimus gali organizuoti Jaunimo reikalų koordinatorius, mobiliojo darbo su jaunimu komanda, tarpžinybinio bendradarbiavimo koordinatorius ar kiti suinteresuoti asmenys.

- Turint duomenis apie konkrečią vietovę ir atitinkamą turinio (apie paslaugas, poreikius ir pan.) informaciją, apibendrinama situacija ir identifikuojamas bei įžvelgiamas mobiliojo darbo su jaunimu poreikis, jo galimybės arba priešingai – suprantama, kad tokios darbo su jaunimu formos toje gyvenvietėje nereikia, o labiau reikalinga patrauklesnė jaunimui infrastruktūra.

- Esamos situacijos analizės pristatymas, įžvalgų pateikimas visiems konkretios vietovės suinteresuotiems asmenims pasitelkiant įvairius metodus ir priemones (susitikimai, konferencijos ir pan.).

Situacijos analizės etapas neįsivaižduojamas be JRK ir kitų sąjungininkų (jaunimo darbuotojų, vietos bendruomenių atstovų ir kt.). Kiekvienoje savivaldybėje JRK yra tas asmuo, kuris puikiausiai žino situaciją, valdo informaciją ir geba planuoti reikiamas priemones. Tik matant ir žinant poreikį galima planuoti ir „užsakyti“ kokybiškas paslaugas vienoje ar kitoje teritorijoje.



## INDIKATORIAI, REIKALINGI PRADĖTI MOBILŪJŲ DARBĄ SU JAUNIMU

Siekiant kokybiško mobiliojo darbo su jaunimu būtini trys indikatoriai: sąlygos, palai-kymas ir tęstinumas. Juos ypač svarbu užsiti-krinti nuo pat veiklos pradžios.

Kalbant apie **sąlygas**, pirmiausia rei-kia, kad tiek darbuotojai, tiek infrastruktūra atitiktų mobiliojo darbo su jaunimu tikslą. Iš pradžių svarbu užsitikrinti bent minimalias sąlygas, leidžiančias pradėti vykdyti mobilųjį darbą su jaunuoliais. Tam būtina komanda, ku-rią sudaro bent du žmonės. Kita svarbi sąlyga – techninė bazė, infrastruktūra. Svarbu surasti patalpą, į kurią jaunuoliai rinksis, joje užtikrinti laisvę būti be suvaržymų ar apribojimų, kurių galėtų kilti tiek jaunuoliams, tiek darbuoto-jams. Mobiliojo darbo su jaunimu darbuoto-jai, atvykstantys į „svetimas“ patalpas, visada jaučia tam tikrą įtampą (skirtumas nuo darbo atvirajame jaunimo centre ar erdvėje, kai pats

esi patalpų šeimininkas) dėl patalpų saugumo, jaunų žmonių saugumo, neįpareigojančios aplinkos kūrimo. *Štai pavyzdys. Gyvenvietėje, kurioje sunku rasti vietą darbui su jaunimu, iš bėdos mobilųjį darbą su jaunimu imama vykdyti bibliotekoje – patalpoje, kur yra ir knygy lentynų, daug visokių smulkmenėlių, pridėliota vaikų darbelių. Kaip tyčia, čia renkasi tie pa-augliai, kuriems sunku nustatyti ribas iš pirmo karto, kalbėtis ir tartis apie buvimą kartu nėra paprasta, nes jie nepratę to daryti, darbuotojų santykis su jaunuoliais kol kas visiškai nesu-kurtas, nes mobilusis darbas su jais tik pra-dedamas. Kokios sėkmės čia reikėtų tikėtis ir kokio palaikymo? Jokio, nes darbuotojams ir jaunuoliams ši aplinka jau iš pradžių kelia per daug iššūkių. Atsakomybė už biblioteką per didelė, sudėtinga natūraliai pradėti kurti san-tykį su jaunuoliais. Rezultatas toks: bibliotekos darbuotoja nepatenkinta, skleidžia informaciją apie darbuotojus, kurie nesuvaldo jaunuolių, klausinėja jau-nuolius, kaip jiems čia sekasi būti ir t.t. Išvada – tokiomis sąlygomis įsivirtinti dirbti mobilųjį darbą bus labai sunku, gal net neįmanoma. Taigi reikėtų at-kreipti dėmesį, paanalizuoti visas ga-limas rizikas ir pasirinkti tinkamiausią vietą darbui.*

Kalbant apie sąlygas dar ypač svarbu užsitikrinti, kad į patalpą, ku-rioje bus dirbama, pavyktų įeiti regu-liariai pagal grafiką. Kuriant santykį su jaunuoliais labai svarbu reguliarumas ir pastovumas (tiek laikas, tiek vieta), todėl nesutarus su šeimininkais dėl naudojimosi patalpomis pagal grafiką, bus sudėtinga sukurti rutiną, tad rei-kėtų stengtis užtikrinti, jog jaunuoliai, atėję į sutartą vietą sutartu laiku, visa-da rastų mobiliojo darbo su jaunimu komandos darbuotojus. Dažniausiai



tokį regularumą sudėtinga užtikrinti bendrojo naudojimo patalpose – pavyzdžiui, kultūros centro salėje, kur vyksta ir kitų renginių, kai dėl vykstančio renginio darbui su jaunimu vietos nebėlieka. Dažnai susiduriama su požiūriu, kad darbas su jaunimu nėra toks svarbus, ir vieną kitą susitikimą praleidus nieko bloga nenutiks, bet mobilųjį darbą su jaunimu dirbančių žmonių pozicija šiuo klausimu turi būti kita.

Kalbant apie **palaiikymą**, visada turima omeny išorinis palaikymas (visuomenės, politikų ir pan.) ir vidinis (pačios organizacijos, komandos supratimas). Išorinis palaikymas yra užsitarnaujamas ar užsidirbamas. Gali būti, kad iš pradžių tiek politikai, tiek bendruomenės, tiek patys jaunuoliai į naujai atsiradusią paslaugą jaunimui, mobilųjį darbą, žiūrės su menku pasitikėjimu, todėl ir palaikymas bus minimalus. Svarbu labai aiškiai, konkrečiai ir reguliariai informuoti visus, veikiančius jaunimo srityje, apie mobiliojo darbo kuriamą pridėtinę vertę. Vėliau, kai mobilusis darbas su jaunimu po truputį įsibėgės, ir jaunimas, jų tėvai, bendruomenės atstovai, mokytojai pajus teigiamą jaunų žmonių elgesio, santykio vienu su kitais pokytį, galima tikėtis ir didesnio palaikymo, geresnių sąlygų. Labai svarbus ir vidinis pačios organizacijos darbuotojų palaikymas, sąlygų ir galimybių sudarymas konsultuotis su kitomis mobiliojo darbo su jaunimu komandomis, supervizijų organizavimas, kompetencijų kėlimo galimybės ir pan. Daugiausia apie vidinį palaikymą rekomenduojame paskaityti R. Škriadaitės-Vrubliauskės leidinyje „Atvirojo darbo su jaunimu gidas: kokybės link“.

Norisi akcentuoti ir **tęstinumą**. Jis ypač svarbus siekiant mobiliojo darbo su jaunimu kokybės ir rezultato. Siūlytina vengti „momentinio“ ar „epizodinio“ mobiliojo darbo su jaunimu – gautas projekto finansavimas metams, ar pusmečiui, tad pradėdama vykdyti mobilųjį darbą su jaunimu. Pabandoma viename kaimelyje mėnesį, jei nepavyks, važiuojama į kitą – kitam mėnesiui, o po pusmečio baigiama, nes baigėsi finansavimas. Tokiu atveju, ko gero, būtų tiksliau nieko nedaryti, nes naudos bus mažiau nei žalos (pervargę, išsibalsavę, nesaugumo būseną patiriantys dar-

buotojai ir pan.). Arba daryti, tačiau būtina sąlyga – užsitikrinti ir kitus finansavimo šaltinius, įpareigoti savivaldybes prie to prisidėti. Ir taip garantuoti veiklą, jos tęstinumą bent dvejiems metams. Prieš planuojant pradėti vykdyti mobilųjį darbą su jaunimu ypač svarbu suprasti ir įsisaugoti patiems, o ir kitiems pasakyti, kad rezultatai bus matomi ne greitai: reikia laiko, bent poros metų, kad būtų galima daryti įžvalgas apie pasiteisinimą, sėkmes ar nesėkmes.

Ir dar – dažnai planuojant naujas priemones ir paslaugas pasitelkiami jauni žmonės: jų balsas galėtų lengviau įtikinti vietos politikus ir atitinkamai juos „paspaušti“ priimant sprendimus. Kalbant apie mobilųjį darbą su jaunimu, jaunų žmonių nuomonė labai svarbi, bet ne tada, kai sprendžiama, vykdyti ar nevykdyti jį vienoje ar kitoje vietovėje. Tikėtina, jaunuoliai patys neįvardys, kad jiems reikalingas mobilusis darbas su jaunimu, tad būtų labai nekorektiška manipuliuoti jaunų žmonių nuomone vietos politikams pateikiant mobiliojo darbo su jaunimu formos įgyvendinimo idėją. Čia turėtų būti labai svarbi ir akcentuotina ekspertų (jaunimo, socialinių darbuotojų) nuomonė.

Norintiesiems pradėti vykdyti mobilųjį darbą su jaunimu, norime pabrėžti, kad jis yra suplanuotas, ilgalaikis, tęstinis. Nereikėtų pasikliauti tik vienkartinio projektiniu finansavimu, nes tokio darbo rezultatus pamatome ne iš karto, o tik praėjus ilgam laikotarpiui. Be to, mobilusis darbas yra darbas su jaunuoliais per santykį. Sunku kurti pasitikėjimą grįstą santykį, kai atvykę darbuotojai nežino, kiek ilgai su jaunimu dirbs, o dar blogiau – net neįspėję tiesiog dingsta. Tai nesuteikia saugumo, jaunas žmogus nėra pasirengęs patikėti savo istorijos tam, kuris nežino, kiek ilgai su juo bus.

Taigi prieš pradėdama vykdyti mobilųjį darbą reikia būti pasiruošus: turėti finansavimą keleriems metams į priekį, darbuotojų komandą, numatyti vietas, kuriose yra mobiliojo darbo su jaunimu poreikis, minimalias patalpas, kuriose bus vykdomos veiklos, transportą ir būti apgalvojus kitas reikalingas priemones.



## MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU PLANAVIMAS

Jau kalbėjome apie situacijos analizės bei pasirengimo, kaip pirmųjų mobiliojo darbo su jaunimu organizavimo etapų, svarbą. Planuojant atsispiriama nuo situacijos analizės ir vietos jaunuolių poreikių. Tiek situacijos analizė, tiek mobiliojo darbo su jaunimu planavimas yra rutininiai, nuolatiniai ir nenutrūkstami darbo organizavimo etapai, padedantys siekti tęstinumo ir kokybės.

Esame supratę, kad planavimas nėra papildoma biurokratinė našta, o būtinybė, padedanti užtikrinti darbo nuoseklumą. Tad norime pasiūlyti keletą įrankių, kuriuos galite pritaikyti mobilijam darbui su jaunimu.

### ĮRANKIS NR. 1 – PUSMEČIO PLANAS.

Pusmečio planas reikalingas tam, kad žinotume, ko siekti, numatytume būdus, kaip tai darysime, ir pamatytume pasiektus rezultatus. Pusmečio veiklų plane trumpai aprašoma esama situacija, numatomas vienas ar du uždaviniai, kurių sieksime: pvz. vieneri reikalinga pritraukti daugiau jaunuolių, taigi kokias būdais tai darysime, kiek jaunuolių mums būtų rezultatas; kitas uždavinys – ieškoti naujų patalpų arba paskatinti jaunuolių iniciatyvą ką nors veikti, nes atrodo, kad šitie gali daugiau nei šiaip būti; užmegzti bendradarbiavimą su seniūnijos socialiniu darbuotoju. Priede Nr.3 pateikiame pusmečio plano pavyzdį, kurį sudaro dvi pagrindinės dalys: pirmoji – esamos situacijos analizė, ir kita – konkrečių veiksmų/priemonių aprašymo dalis.

Būtina pabrėžti, kad to paties rajono skirtingos gyvenvietės turi savo, tik joms būdingą, specifiką, tad netikslinga visoms taikyti vienodą planą.

### ĮRANKIS NR. 2 – METINIS VEIKLŲ PLANAS.

Tiems, kurie mobilųjį darbą su jaunimu vykdo ne pirmus metus, rekomenduojame daryti kiekvienos mobiliojo darbo vietos

metinį veiklų planą, kas pusmetį peržvelgiant rezultatus.

Naudojant tiek pusmečio, tiek metinį planą, metų pabaigoje rekomenduojame įsivertinti visų metų rezultatus, daug dėmesio skiriant pozityviems dalykams įvardyti, kad būtų kuo pasidžiaugti: taip kyla motyvacija dirbti ir stengtis. Žinoma, svarbu aptarti ir iššūkius, sunkumus, su kuriais susidurta, ir, atsižvelgiant į tai, planuoti kitus metus.

Sveikintina, jei planuojant ir įsivertinant rezultatus gali dalyvauti organizacijos/įstaigos vadovas, kuris iš šalies kartais geriau mato situaciją negu patys darbuotojai. Tačiau didelėse organizacijose gali nutikti ir taip, kad vadovas bus nepajėgus domėtis visu planavimo procesu, todėl svarbu jį tinkamai ir laiku informuoti. Šitas darbas reikalauja rasti laiko, kurio visada trūksta, todėl svarbu nusimatyti terminus ir stengtis jų laikytis, kad tai taptų tradicija.

Šie įrankiai padeda vykdyti reguliarią vietos, kurioje vykdomas mobilusis darbas su jaunimu, situacijos analizę. Stebėti tiek vietos jaunuolių, tiek vietos bendruomenių pokyčius yra svarbu, nes kiekvienas teigiamas pokytis arba ilgiau trunkantis nusiraminimas, kad viskas gerai sekasi, gali užliūliuoti ir labai stipriai paveikti mobiliojo darbo su jaunimu kokybę.

*Pvz. vienoje vietovėje buvo pradėtas mobilusis darbas – atėdavo daug jaunuolių, kurie norėdavo aktyvios veiklos, buvo organizuojama įvairių veiklų tiek lauke, tiek viduje. Turimos patalpos taip pat nekėlė jokių nepatogumų. Buvo dirbamas tiesioginis darbas su jaunuoliais. Tačiau ilgainiui jaunuolių pradėjo mažėti, patalpa, į kurią eidavo darbuotojai, ne visada būdavo atrakinama laiku, tekdavo laukti, kol ji bus atrakinta. Kas antrą penktadienį jaunimui imta organizuoti diskotekas, tai pradėjo sutapti su mobiliojo darbo laiku. Tačiau vis dar jausdami pradinę sėkmę, viso to darbuotojai nepastebėjo. Rezultatas – reikėjo pradėti viską iš naujo: daryti vietos dirbančiųjų su jaunimu*

*susirinkimą, organizuoti vakarą jaunuoliams, į kurį jie buvo kviečiami lankantis mokykloje, platinant informaciją apie veiklas socialiniuose tinkluose, atsivežant tarptautinį savanorį ir kt.*

Reguliari analizė duoda savalaikės, labai naudingos informacijos priimant vienokius ar kitokius sprendimus. *Pvz. vienoje vietoje mobilusis darbas su jaunimu buvo sėkmingai vykdomas kelerius metus. Analizuojant vietos situaciją paaiškėja, kad nuo kitų metų didžioji dauguma jaunuolių išvažiuoja studijuoti, dirbti ar pan. į kitus miestus, o potencialių naujų tikslinės grupės asmenų toje vietovėje tektų laukti bent porą metų. Atlikus tokią analizę priimamas racionalus sprendimas – nuo kitų metų mobilųjį darbą su jaunimu pradėti vykdyti kitoje vietovėje.*

Norisi padėšinti ir nebijoti garsiai įsivardyti bei pripažinti nesėkmių. Ir nepavykusi patirtis yra patirtis, iš kurios pasimokome ir priimame atitinkamus sprendimus, pvz., kaimelio ar vietovės jaunimas iš pradžių rinkosi, o paskui kažkur dingo, jo neliko. Tokiu atveju svarbu analizuoti, kas įvyko, kodėl taip atsitiko, ar darbuotojai panaudojo visas priemones, kurias galėjo. Gali būti organizuojama diskusija su vietos bendruomene, seniūnais, ir labai aiškiai pristatoma situacija, kad mobiliojo darbo su jaunimu komanda toliau čia nebemato prasmės atvažiuoti, jog jų paslaugos kitur reikalingesnės. Taip keičiant vietas siekiama efektyvesnio mobiliojo darbo su jaunimu. Pateiksi-me pavyzdį, kai vienoje gyvenvietėje mobilusis darbas su jaunimu buvo nutrauktas po dviejų metų. *Pagrindinė priežastis – jaunimas rinkdavosi nenoriai. Buvo išbandytos įvairios priemonės: pakeista susitikimo vieta – rastos kitos patalpos: iš mokyklos persikėlėme į dienos centrą, kur turėjome idealias sąlygas būti; lankėmės mokykloje, vaikščiოდavome po miestelį kalbindami sutiktus jaunus žmones, dalyvaudavome įvairiuose miestelio renginiuose su savo pristatymais, gyvais pokalbiais, žaidimais. Tačiau darbas ten niekaip neįsisuko, tad įsivertinę, kad viskas padaryta, o jauni žmonės turi kitų veiklų – dauguma aktyviai sportuoja, važinėja į miestą, dalyvauja įvairiose neformaliojo ugdymo veiklose – nusprendėme ten nebevykti. Tada turėjome pasirinkti kitą vietą. Ta kita vieta buvo gyvenvietė, kurioje jau buvo dirbama, bet vis dar jaučiamas didelis poreikis (rinkdavosi daug jaunų žmonių, dažniausiai vaikinių, iš sunkumų patiriančių šeimų, atėidavo elgesio ir kitų problemų turinčių jaunuolių). Kitas svarbus momentas, kad toje gyvenvietėje nėra jokios laisvalaikio infrastruktūros, nes tai miegamoji rajono centro gyvenvietė. Joje yra maža biblioteka, vaikų darželis, kuriame įsikūrusi vietos bendruomenė. Matydami poreikį, pradėjome važiuoti į šią vietą kiekvieną savaitę, nors kitur vykstama kas antrą.*

Apibendrinant norisi pasakyti, kad būtina nuolat budėti, būti budriems ir vykdyti savo veiklos peržiūrą, nes konkreti teritorija yra „gyva“, ją veikia įvairūs išoriniai ir vidiniai veiksniai, ji dažnai kinta, o visų tos teritorijos veiklų matymas ir jų teikiamų paslaugų žinojimas gali padėti sėkmingai bendradarbiauti ir atstovauti jaunų žmonių interesams.

## MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU ELEMENTAI

Aprašyti mobiliojo darbo su jaunimu susitikimą ar užsiėmimą būtų labai sudėtinga, nes vykdančių šį darbą organizacijų pobūdis, situacijos, uždaviniai, galimybės gali būti labai skirtingi. Todėl išskirsime keletą būtinų kiekvieno susitikimo elementų.

**DARBO LAIKAS.** Organizacija, vykdanči mobilijį darbą su jaunimu ir atsižvelgdama į jaunimo poreikius bei situacijos analizę, nusprendžia dėl tiesioginio darbo su jaunimu susitikimų laiko. Partitės rodo, kad tai yra vakarinis laikas, maždaug nuo 16 iki 21 val. Šiuo metu jaunimas, dažniausiai po darbų, mokyklos, nori susitikti su draugais, užsiimti savo pomėgiais, lankytis sporto salėje, klausytis muzikos ir kt. Todėl svarbu suprasti šitą jų poreikį ir jį atliepti, ypač kaimiškose vietovėse, kur pasiūlos jauniems žmonėms nėra. Suteikti galimybę susitikti patalpose, kur saugiau, jaukiau ir šilčiau nei prie parduotuvės, stotelėje ar kitoje jų pamėgtoje vietoje. Šitoks darbo laikas darbuotojams turbūt nėra pats patogiausias ir priimtinausias, kai įprastai dirbama iki 17 val. Todėl čia labai svarbu rasti darbuotojų, kuriems toks darbo laikas būtų priimtinas. Gali būti, kad vietos bendruomenė, mokykla ar kitos institucijos, siekdamos savo interesų, siūlys kitą susitikimų laiką, pvz. iškart po pamokų, kol moksleiviai laukia autobuso, vežančio juos į namus. Svarbu teisingai įvertinti situaciją, pakalbėti su jaunuoliais ir rasti optimaliausiai tiek jaunimui, tiek darbuotojams tinkamą laiką. Rekomenduojama susitikimo trukmė – ne mažiau nei 3 valandos.

**RIBOS.** Darbuotojų komanda iš pradžių tarpusavy, o vėliau – kartu su jaunuoliais, turi susitarti, kokių taisyklių bus laikomasi per susitikimus. Jos gali gerokai skirtis nuo pasirinktos mobiliojo darbo su jaunimu vietos (ar jis vykdomas viešoje erdvėje, patalpose ar kt.), jaunuolių grupės taisyklių, siekiamų tikslų ir kitų aspektų. Pavyzdžiui, gali būti susitarta dėl darbo laiko, dėl elgesio ir pan. Svarbu visiems kartu tariantis laikytis principų, kuriuos anksčiau aptarėme, ir numatyti galimus padarinius, jei susitarimai bus pažeisti.

**VEIKLOS PASIŪLYMAS.** Mobilijų darbuotojų komanda, atsižvelgdama į konkrečioje teritorijoje išsikeltus tikslus, turimą santykį su jaunuoliais, erdvę, kurioje susitinkama, darbo etapą, gali pasirinkti veiklas, kurios tuo momentu atrodo tinkamos. Tai gali būti:

- Labiau „atviras“ pasiūlymas. Iš anksto sataroje vietoje / erdvėje, kuri nesikeičia, yra pastovi, sudaromos sąlygos susitikti, ateiti, būti. Šitam buvimui nekeliami ypatingų tikslų, tiesiog svarbu užtikrinti tiek fiziškai, tiek emociškai saugią erdvę jauniems žmonėms būti ir veikti pagal jų poreikius: stalo ar sportiniai (stalo futbolo, stalo



teniso, biliardo) žaidimai, muzikos klausymas, arbatos gėrimas, pokalbiai, naršymas internete ir pan.

- Labiau struktūruotas pasiūlymas. Darbuotojai, matydami, kad buvimas atviros erdvės principu pats savaime jau yra kokybiškas, t. y. jaunuoliai pažįsta vieni kitus, laikosi kartu priimtų susitarimų, priima naujus žmones, labiau pasitiki darbuotojais ir pradeda nuobodžiauti, paskatina jaunuolius imtis veiklų pagal jų poreikius. Taip kyla jaunimo iniciatyvos, kad ir labai mažos, bet jiems patiems svarbios. Tai gali būti maisto gaminimo vakarai (pyragas, picos, kebabai ir pan.), žaidimų turnyrai, sportiniai užsiėmimų vakarai sporto salėje, sporto aikštelėse, orientaciniai žaidimai lauke, žaidimų naktys, protmūšiai, šokių vakarai, patrauklios jaunimui erdvės įsirengimas, filmų vakarai, interaktyvios paskaitos ir pan.

Abiem šiais atvejais svarbu užtikrinti balansą tarp laisvo buvimo ir struktūruoto veikimo. Tam reikalinga darbuotojų kompetencija matyti grupės dinamiką, poreikius ir balansuoti siekiant maksimalių išsikeltų tikslų.

Visus šiuos tris elementus (darbo laiką, ribas, veiklos pasiūlymą) turi kiekvienas

mobiliojo darbo su jaunimu susitikimas. Tačiau yra ne ką mažiau reikalingų kitų elementų, kurių nebūtinai bus kiekviename susitikime su jaunuoliais:

- **Darbas su jaunuoliais virtualioje erdvėje** vyksta dviem kryptimis – bendravimo su jaunimu ir viešinimo tikslais. Naudodamasi įvairiais socialiniais tinklais ir organizacijos tinklapiu darbuotojų komanda pateikia informaciją visuomenei apie mobilųjį darbą ir visą su juo susijusią informaciją: mobiliojo darbo vietas, darbo laiką, planuojamas veiklas, pasiektus rezultatus ir kt. Su tiksline grupe dirbama norint pasiekti kuo daugiau jaunų žmonių naudojantis tais socialiniais tinklais, kuriuose „gyvena“ jaunimas. Mobiliojo darbo su jaunimu darbuotoja sako: *„Svarbu kiekvieną dieną priminti, paraginti jaunus žmones atvykti. Kiekvienąkart prieš vykdami į vietą primename savo „Facebook“ paskyroje apie atvykimą. Šiuo metu vis dažniau pradedame bendrauti grupėse (kiekvieno kaimo atskirai), kur susirašome, ką veiksime, planuojame, tariamės.“* Dar svarbu virtualioje erdvėje užmegzti su jaunais žmonėmis individualų kontaktą, nes jie ten dažnai būna atviresni nei susitikimuo-

se. Pagal esamą santykį ir individualias jaunų žmonių situacijas galima juos konsultuoti internetinėje erdvėje pasidomint, kaip sekasi, ypač jei jaunuolis išgyveno sunkų laikotarpį ir jam reikia pagalbos. Konsultuojant tiek darbuotojai, tiek jaunuoliams reikia apsibrėžti, kokias atvejais jaunuoliai gali kreiptis, kada darbuotojai atsako į žinutes arba konsultuoja, nes kitaip gali kilti sunkumų ir nesusipratimų, pvz. jaunuolis gali supykti ir nebendrauti, jei darbuotojas iškart neatsako į žinutę, arba nuolat rašyti darbuotojai naktimis.

● **Išvažiuojamosios veiklos** tinka, kai jaunuoliai įgyja pasitikėjimo savimi, tampa motyvuoti veiklai, jau turi savireguliacijos, refleksijos įgūdžių. Šiuo atveju mobiliojo darbo su jaunimu komandos darbuotojai gali pasiūlyti jaunuoliams įsitraukti į veiklas, kurios yra ne jų gyvenamojoje aplinkoje, pavyzdžiui, susitikimus, turnyrus, stovyklas, mokymus, seminarus, tarptautinius mainus. Čia jaunuolių laukia naujas iššūkis – nauji dalyviai, jau nebe ta pažįstama aplinka, kurioje jie mokėjo kalbėtis, saugiai jautėsi. Todėl ypač svarbu, kad kartu su jaunuoliais vyktų darbuotojai, nes su jais saugu. Vykdami į išvažiuojamąsias veiklas jaunuoliai augina savo bendravimo, socialines kompetencijas, plečia akiratį, tampa smalsesni, kitaip tariant, motyvuoti organizuotai, naudingai veiklai. Taip žingsnis po žingsnio galima keliauti, auginant jaunuolius ir ieškant jų poreikius ir galimybes atitinkančių veiklų. Paraleliai vyksta ir individualus darbas su jaunuoliais lydint juos dažniausiai nelengvame jų kelyje į suaugusiojo pasaulį.

● **Individualus jaunų žmonių konsultavimas.** Tai laikas, skiriamas atskiriems jaunuoliams ir jų asmeninėms gyvenimo istorijoms. Kada tai turėtų vykti? Atsakyti į šį klausimą nėra paprasta, tam reikės skirti papildomo laiko ir papildomų resursų. Iš atvirojo darbo su jaunimu patirčių žinome, kad jaunuoliai savo problemas patiki darbuotojui, kuris su jais leidžia laiką. Pas psichologus ar kitus specialistus juos nukreipti sudėtinga, labiausiai prieinamas jiems yra darbuotojas, dirbantis atvirajame jaunimo centre ar erdvėje. Dirbdami mobilųjį darbą ir siekdami dirbti individu-

aliai, turime tam skirti papildomo laiko, nes pokalbiui reikia saugumo, būti užtikrintiems, kad pokalbio niekas nenutrauks, atėjęs į erdvę ir pan. Vadinasi, užmezgus tvirtą santykį su jaunuoliais, galima tartis dėl papildomo laiko, kuris būtų skirtas individualiems pokalbiams. Labiausiai tinkamas laikas yra prieš mobiliojo darbo laiką, konkrečiai susitarus su jaunuoliu: pvz. žinome, kad jaunuoliui reikalinga konsultacija, todėl iš anksto susitariame (telefonu, internetinėje erdvėje ar buvusio mobiliojo susitikimo metu), kad su juo susitikime dar prieš mobiliojo darbo veiklas sutardami konkrečią vietą. Būtina paminėti, kad konsultacijos gali prireikti ir netikėtai – mobiliojo darbo su jaunimu užsiėmimo metu. Todėl svarbu komandoje iš anksto būti susitarus, kokiais atvejais vienas iš komandos narių gali atsitraukti ir kalbėtis su jaunuoliu individualiai. Taip pat rekomenduojama komandoje pasvarstyti, ar visais atvejais spontaniška situacija, kai reikia su jaunuoliu bendrauti individualiai, yra prioritetinga prieš kitas tuo metu vykstančias veiklas. Tai reikalauja papildomų pastangų, bet galėtų būti įmanoma siekiant kokybiško darbo ir pagalbos jaunuoliams. Daugiau apie individualų darbą su jaunimu rekomenduojame paskaityti metodinėje priemonėje „Atvirojo darbo su jaunimu gidas: kokybės link“.

● **Darbas einant pas jaunus žmones į jų pamėgtas buvimo vietas.** Reikia ieškoti jaunų žmonių ten, kur jie būna, nes dirbdami palpoje tikrai nepasiekiame visų jaunuolių: yra tokių, kurie į atvirąją erdvę tiesiog neateina, nes jiems nejauku, arba nežino. Todėl naudinga vis išeiti į lauką/gatvę ir sutiktiems jaunuoliams pasakyti apie save, palikti informaciją, kad čia esame dėl jų, nurodyti laiką ir vietą, kad turėtų kur kreiptis, jei prireiks. Šis darbas reikalauja šiek tiek daugiau iššūkių ir kompetencijos, nes einame pas jaunus žmones ten, kur jie leidžia laiką. Ten esame svečiausie, todėl galioja jų taisyklės – negalime jaunuoliams nurodyti, kaip jiems nesielgti, bandyti pakeisti jų bendravimą, buvimą kartu. Tokia yra darbuotojo, dirbančio gatvėje, laikysena. Apie tai plačiai rašoma darbo su jaunimu gatvėje praktiniame gide „Mokytis iš gatvės“.

# DARBAS SU BENDRUOMENE — MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU DALIS

Apie šią mobiliojo darbo su jaunimu sritį norisi pakalbėti atskirai, nes ji labai svarbi. Mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojų darbotvarkėje tam turi būti skiriama laiko.

Kuo darbas su bendruomene toks svarbus? Pirmiausia, tie žmonės, ta aplinka yra arčiausiai jaunų žmonių. Todėl, kaip bus bendraujama, komunikuojama ar bendradarbiaujama su bendruomenės nariais, tokių rezultatų pavyks pasiekti ir dirbant su jaunais žmonėmis. Svarbu ir tai, kad kiek ir kaip bus dirbama su vietos bendruomene, gali lemti jaunuolių ir bendruomenės santykį.

Todėl pateiksime darbo su bendruomene etapus.

## I. BENDRUOMENĖS ĮTRAUKIMAS Į MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU PASIŪŠIMO IR ĮGYVENDINIMO PROCESĄ.

Jau aprašytuose situacijos analizės ir planavimo etapuose bendruomenės dalyvavimas labai svarbus: tai padeda ne tik atpažinti poreikį, bet ir pasiekti tam tikrus tarpusavio susitarimus, įsipareigojimus.

Esame išsiaiškinę, kad vienas iš efektyvesnių būdų priimti konkrečius sprendimus ar įsipareigojimus yra organizuoti susitikimą, į kurį kviečiami visų toje gyvenvietėje vienaip ar kitaip su jaunimu susijusių institucijų atstovai (bendruomenės tarybos, seniūnijos, seniūnaičiai, mokyklos, nevyriausybinių organizacijų, verslo, bažnyčios ir kt.). Savaimė suprantama, tokiuose susitikimuose dalyvauja savivaldybės jaunimo reikalų tarybos nariai, jaunimo rei-

kalų koordinatorius. Tokių susitikimų tikslas – pristatyti mobilųjį darbą su jaunimu ir pateikti priežastis, faktus, kodėl būtent toje vietoje jis naudingas ir reikalingas. Siūlytina tokius susitikimus protokoluoti ir po susitikimo parengus protokolą išsiųsti visiems dalyvavusiems, kad matytų priimtus susitarimus, įsipareigojimus ir jų laikytųsi. Paprastai tokiuose susitikimuose pasiūloma bendradarbiauti: vietos bendruomenė turi idealias sąlygas jaunimui, bet neturi žmogiškųjų resursų, kas galėtų profesionaliai dirbti su jaunais žmonėmis, o mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojai neturi sąlygų, bet turi gebėjimų ir kompetencijų apsieiti su jaunais žmonėmis. Tai puikus derinys, leidžiantis pasiekti kokybiškų darbo su jaunimu rezultatų, kurie naudingi abiem pusėms: kai vietos bendruomenė priima mobilųjį darbą su jaunimu ir sudaro sąlygas dirbti, tai darbuotojai tampa tarpininkais tarp bendruomenės ir jaunuolių. Darbuotojai, žinodami, kaip būti su jaunuoliais ir atliepti jų poreikius, sukuria santykį ir su bendruomenės nariais, pirmininku ir net visa aplinka.

## II. BENDRADARBIAVIMAS IR PARTNERYSTĖ.

Vykdam mobilųjį darbą su jaunimu ir siekiant kokybiškai bei efektyviai atstovauti jaunų žmonių interesus, tikslinga maksimaliai stiprinti bendradarbiavimą tarp visų institucijų, organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje. Sėkmingos partnerystės rezultatas – kai bendradarbiaujančios šalys geba

dalytis ne tik resursais, užduotimis, bet ir nesėkmės rizika. Bendradarbiaudami ne tik atsotvaujame jaunuolių interesams, bet ir įgaliname vietas bendruomenę imtis atsakomybės už tuos jaunus žmones. Kaip tai veikia? Sutiksitate, kad tobuliausia ir siekiamiausia vieta dirbti mobilųjį darbą su jaunimu, ypač kaimiškoje gyvenvietėje, yra bendruomenės namai/centra, nes daugelis įsirengę patogias patalpas, įsigiję patrauklią įrangą. Tad vieta ir priemonių veiklai jau yra, lieka tik suburti norinčius užsiimti veikla ir joje dalyvaujančius žmones. Tobulas bendradarbiavimo derinys. Kitas pavyzdys – dienos centras turi idealiai pritaikytą infrastruktūrą, bet neturi galimybių dirbti vakarais su jaunimu, tad čia mobiliojo darbo su jaunimu ir dienos centro darbuotojai gali puikiai bendradarbiauti.

Kaip bendradarbiaujama dalijantis užduotimis? Daugelyje vietovių, kur vykdomas mobilusis darbas su jaunimu, tos vietos vienaip ar kitaip tampa jaunimo „erdvėmis“. Jaunimas jas įsirengia, kartu su vietos bendruomene įsigyjama reikalingų priemonių, tad lyg ir būtų tikslinga, efektyvu tokias erdves labiau „įdarbinti“. Jaunimas galėtų čia rinktis ir dažniau, trumpesniai laikui, pvz. du kartus per savaitę. Tačiau tam reikalingi žmogiškieji ištekliai – bendruomenės suaugusieji, specialistai, savanoriai, kurie galėtų būti kartu su jaunais žmonėmis.

Ko gero, gebėti dalytis nesėkmės rizika yra viena iš sunkiausiai įgyvendinamų sėkmingos partnerystės nuostatų. Kai bendruomenė yra įgali priimti ir suprasti nesėkmes ne tik kaip mobiliųjų darbuotojų, o kartu ir savo, tada jau galima sakyti, kad dirbant su bendruomene pasiektas „aukštasis pilotažas“, leidžiantis jaunam žmogui jaustis svarbiam ir reikalingam savo artimoje aplinkoje. Pavyzdžiui, po susitikimo su jaunimu mobiliojoje darbo vietoje prie įėjimo primėtyta nuorūky, tačiau bendruomenė nekaltina darbuotojų negebėjimu užtikrinti tvarkos, o kartu ieško priežasčių, kodėl taip atsitiko (gal tam nėra pritaikytos ar numatytos erdvės), ir ieško problemos sprendimo (numatyti ir pritaikyti tam tinkamą vietą, jeigu tokios nebuvo), taip pat dalyvauti

kuriant taisykles, susitarimus su jaunais žmonėmis.

### III. RESURSŲ PAIEŠKA.

Tai ne mažiau reikšminga darbo su bendruomene dalis, galinti tiesiogiai prisidėti prie mobiliojo darbo su jaunimu kokybės. Tai specialistų, organizacijų ar institucijų, galinčių teikti pagalbą, ieškojimas. Pvz. darbuotojai, sprenddami konkrečią jaunuolio situaciją ir norėdami jam padėti, pasitelkia į pagalbą ir bendradarbiaujama su vietos socialiniu darbuotoju, verslininkais, kitų tarnybų atstovais ar kita organizacija.

### IV. ĮSIVERTINIMAS/ REFLEKSIJA —

viena iš darbo su bendruomene dalių, daranti nemažą įtaką mobiliojo darbo su jaunimu kokybei. Kartu su vietos bendruomene tinkamai aptariant, vertinant ir įsivertinant tai, kas daroma ir kas vyksta su tos vietovės jaunais žmonėmis, galima užsitikrinti tiek mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojų, tiek vietos bendruomenės augimą ir tobulėjimą. Tai sukuria ne tik kokybiško bendradarbiavimo, bet ir sėkmingo darbo su jaunais žmonėmis prielaidas. Tokius susitikimus rekomenduotina organizuoti bent kartą per metus kiekvienoje mobiliojo darbo su jaunimu vykdytoje vietoje. Žinoma, jei vieta yra problemiška, kelianti daug įtampų, atsižvelgiant į poreikį, juos galima organizuoti ir dažniau.

Norisi pasidalyti kaimo bendruomenių pirmininkų įspūdžiais, kaip jie mato mobilųjį darbą savo bendruomenėse. „*Po to, kai mobilusis darbas pradėjo vykti bendruomenės patalpose, atsirado geresnis santykis su jaunuoliais. Tie, kurie lankosi, yra kitokie, sukalbamesni, jaučiu ryšį, jei ko paprašai, padeda ir prisidėti labiau nori. [...] [Ar nesigailite įsileidę į bendruomenės patalpas?] Aš tai niekada nesigailėjau, bet iš pradžių buvo daug pasipiktinimų, kodėl įleidau. Iš pradžių buvo daug nusiskundimų, kodėl po jaunimo palikta šiukšlių, ne iki galo sutvarkyta, ne taip, kaip turi būti, bet dabar jau išvis nebegirdžiu jokių priekaištų. Šiaip ir aš pati ėjau pas jaunimą (į mobilųjį darbą) ir aiškinau jiems, kad neturim*

valytojos, kad nepalikytų šiukšlių, kad susitvarkytų. Tai viskas ir pasikeitė, nebesiskundžia nei aplinkiniai, nei bendruomenės nariai, o jaunuoliai paūgėjo čia irgi“. – Asta, bendruomenės pirmininkė.

„Žinokit, pasikeitė tie jaunuoliai, ypač tie iš asocialių šeimų pradėjo kitaip bendrauti, yra paslaugūs, mieliau padeda. Anksčiau būdavo, paprašai ką nors padėti, patvarkyti, kai stovi jie ten kur prie parduotuvės, tai nusijuokia, šaiposi ir nieko. O dabar tiesiog jie būriuojasi prie bendruomenės namų ištiesai, ir, kai paprašau pagalbos, iškart eina padėti. Manau, kad ir tarpusavy jie kitaip bendrauja, labai naudinga, labiausiai juos moko to kitokio bendravimo. Matau, kad ir mano dukra darosi kitokia. Dukra lankosi labai noriai, tą penktadienio vakarą, kai atvyksta mobilusis darbas, nieko kito negalime suplanuoti, nes ji nori eiti. Man ramu, kai ji ten išeina, žinau, kur yra, saugu. Dar labai didelis plusas yra tarptautiniai savanoriai ir galimybė bendrauti anglų kalba, juk to labai mūsiškiams reikia, ką jie mato čia, akiračio praplėtimas“. – Aušra, bendruomenės pirmininkė ir vienos lankytojos mama.

„Labai džiaugiuosi, kad mobilusis darbas atvyksta į mūsų kaimą. Tai labai puiki proga mūsų bei aplinkinių kaimų vaikams susirinkti kas antrą savaitę ir pajavrinti laisvalaikį. Pernai vasarą keli kaimo vaikai turėjo puikią galimybę keliauti į Vokietiją, ir visa tai – tik mobiliojo darbo dėka. Dažnai, paprašius prisidėti prie bendruomenės veiklos, mobiliojo darbo darbuotojai su jaunimu prisideda kaip tik gali. Mobilusis darbas labai naudingas mūsų kaimui. Jaunimas turi savo kampelį, kur gali susirinkti, pabendrauti. Čia visuomet busi suplastas, tave palaikys ir išklauskys. Vaikai be galo pasitiki darbuotojais, net pasidalija su jais savo problemomis, sulaukia paguodos ir padrąšinimų, o tai yra labai svarbu jaunam žmogui“. – Lina, bendruomenės pirmininkė.

Apibendrinat visus išsakytus pastebėjimus, galima teigti, kad darbas su bendruomene turi tiek tiesioginę, tiek netiesioginę naudą, nes jaunuoliai pradeda tapatintis su ta vieta, kurioje būna, labiau įsitraukia ir į bendruomenės veiklas, padeda bendruomenei tvarkyti aplinką, prisideda prie švenčių organizavimo, atstovauja savo bendruomenei kitoje seniūnijoje. Ir vis dėlto esminis darbo su bendruomene tikslas – santykio tarp bendruomenės ir jaunų žmonių kūrimas, kuris gerintų tarpusavio bendravimą: skatintų susikalbėjimą, solidarumą, jautrumą vienu kitų atžvilgiu.







# DARBUOTOJAS, DIRBANTIS MOBILŪJĮ DARBĄ SU JAUNIMU

Rengdami medžiagą šiam leidiniui, kalbinome jaunuolius, kurie lankosi mobiliojo darbo vietose. Ką jiems duoda tie mobiliojo darbo susitikimai? Jaunuoliai pirmiausia kalba apie būdą gerai praleisti laiką su draugais, tiesiog smagu būti, bendrauti ir t.t. Tada bandėme provokuoti klausdami, kam reikalingas tas organizuotas susitikimas, negi negalite susitikti su draugais, būti, žaisti stalo žaidimus, klausytis muzikos ir tiesiog gerai leisti laiką? Jaunuoliams, aišku, sunku įvardyti, kas čia yra kitaip. Tačiau visi mini darbuotojus, jie organizuoja tą procesą, kuris, atrodo, yra neorganizuotas, nes kokio organizavimo reikia žaidimams žaisti, kalbėtis? Skamba keistai. Tačiau čia ir yra tas darbuotojų talentas (kompetencija – per silpnas žodis) – gebėti būti su jaunuoliais ir kurti santykį, kuris labai panašus, anot jaunuolių, į:

- Draugo, nes gali viską atvirai papasakoti, kas tik nutinka. Šiaip geri draugai, kai pasakoji rimtas problemas, „prikolina“, o darbuotojas išklauso, moka paklausti ir reaguoja bei priima kaip rimtą dalyką.

- Šeimos nario, nes saugu, gera. Jei pasipasakoji mamai, ji labai nervinasi, moralizuoja, o kartais net ir nesupranta problemos. Darbuotojas visada supranta, papasakoji, ir kaip akmuo nuo širdies nukrenta, palengvėja.

Norisi pacituoti lankytojų pasisakymus apie darbuotojus: „*Bendrauji kaip su sau lygiu, nėra oficialumo, turi ribą. Pažeisti ribą būtų tas pats, kas pasityčioti iš darbuotojų. Darbuotojos nėra mamos, nedaryk to, nedaryk ano, jos gali patarti, o ne uždrausti.*“ Į kokius žmo-

*nes yra panašūs JD? „Į draugus. Galima viską papasakoti, pastebi prastą nuotaiką, paklausia, kas atsitiko, leidžia pasirinkti – pasakoti, ar ne.“ Kokiomis temomis dažniausiai bendraujate su JD? „Partnerystė, santykis su kita lytimi. Daugiau su niekuo ta tema nekalbėjau. Nėra baisu, kad nusistebės. Nėra spaudimo, kad bus neįdomu.“*

*„Jaunimo darbuotojai yra draugai, pažįstami, vos ne šeima. Išsipasakoji, paklausia. Moka paklausti ir išklausti, draugai – „prikolina“, „ant juoko“, o čia rimtai, tikrai viskas atrodo. Prisiveiki, ir tėvams pasipasakoti baisu, o pasišnekėjus su darbuotoju – kaip akmuo nuo širdies. Tėvai – moralas po moralo... Tėvai sužino iš kitų, JD papasakoju pats.“*

Klausantis jaunuolių, kokie jiems yra mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojai, atrodo, kad darbuotojui svarbu:

- Teigiamo požiūrio į jauną žmogų turėjimas – negali eiti pas jaunuolius, jei galvoji, kad jie šiais laikais „šokie ir anokie“.

- Gebėjimas nespręsti visų kylančių problemų, situacijų už jaunus žmones. Dar galima tai pavadinti kantrybe išlaukti, išklausti ir leisti patiems nuspręsti.

- Nesusitapatinti su jaunais žmonėmis, išlikti savimi. Jaunuoliams vis dėlto reikia suaugusiojo, reikia mokytis kurti santykį su suaugusiuoju, nes dažnai santykis su suaugusiu žmogumi yra privalomos pagarbos santykis: taip reikia, nes suformuota, jei nebūsi mandagus ir nepagarbiai elgsiesi – nukentėsi, nes jis/ ji tiesiog viršesnis. Tad mokytis ir gebėti

išlaikyti lygiavertį santykį su jaunu žmogumi – abiem pusėms naudinga patirtis.

Čia paminėti dalykai yra darbuotojo požiūrio klausimas. Be to, reikia turėti visą paletę kompetencijų, kurios įgyjamos per patirtis dirbant su jaunuoliais, tas patirtis reflektuojant ir dalyvaujant kvalifikacijos tobulinimosi renginiuose. Daugelis autorių rašę apie kitas darbo su jaunimu formas, apie JD kompetencijas jau yra kalbėję užtektinai, tad šiame leidinyje apie jas atskirai nebekalbėsime. Labiau norime pateikti argumentų, padėsiančių, kai susidursite su bendruomenės požiūriu, kad nereikia atvykstančių darbuotojų dirbti su vietos jaunimu, reikia išnaudoti vietoje esančius žmogiškuosius išteklius, pvz. pedagogai yra laisvi ir gali užsiimti su jaunimu, yra kultūros bei sporto darbuotojų, tad kam be reikalo švaistyti lėšas kelionei. Tai labai dažnai girdimi pastebėjimai, prieš kuriuos reikia „atsilaikyti“, kartais net ilgai padirbėti, kad bendruomenė suprastų, jog su jaunimu gali dirbti ne bet kas.

Pirmiausia, į kaimišką gyvenvietę dirbti su jaunimu atvykstantis darbuotojas nepažįsta vietos jaunuolių, nežino jų gyvenimo istorijų ir aplinkos, kurioje jie gyvena. Ir šiuo atveju tas nežinojimas naudingas tuo, kad nuo pat pradžių visa informacija sužinoma iš pačių jaunuolių, be jokių išankstinių nuostatų apie jaunuolį. Dirbančiam su jaunuoliais vietiniam gali būti labai sudėtinga atsiriboti nuo turimos patirties ir žinojimo apie šalia gyvenančius žmones. Netgi pačiam darbuotojui lengviau dirbti ne savo gyvenamojoje vietoje, ir čia – ne mūsų pačių sugalvota mintis, o perduota vokiečių patirtis, nes Vokietijoje jaunimo erdvių yra kiekviename mažame kaimelyje, o darbuotojai į jas atvyksta iš kitų vietų dėl tos pačios priežasties – išankstinio žinojimo, nuostatų, abipusio pasitikėjimo ir pan.

Visų antra, gali „dubliuotis“ vaidmenys – jei esu mokytojas mokykloje ir mokau pusę mobiliojo darbo vietoje apsilankančių jaunuolių, tai mokyklos patirtis ir kitoks santykis trukdys dirbti bei sukurti naują pasitikėjimo santykį, visada bus „tabu“ temų. Tiek mokytojui / mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojui, tiek jaunuoliams mokiniams / lankytojams

bus sudėtinga išlaikyti skirtingus vaidmenis mobiliajame darbe ir mokykloje.

Trečia, mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojas nesiekia rezultato (paruošti spektaklio, suorganizuoti parodą ar pan.). Darbo su jaunimu rezultatas yra ne kiekybinis, o kokybinis – tai kiekvieno jauno žmogaus asmeninis paūgėjimas, kuris sunkiai išmatuojamas, nepasiekiamas per mėnesį, o dažnai kitiems net nepastebimas. Ugdo kiekvienas pats mažiausias veiksmas, kurį atliekame kartu jaunimu, jeigu turime tokį tikslą. Pavyzdžiui, norint išsikepti pyragą tenka atsakyti į tokius klausimus: Koks yra pyrago receptas? Iš kur gausime produktų? Kokio kiekio jų reikės? Kokių priemonių reikės? Tai klausimai, kurie aptariami kilus idėjai, tai yra parengiamieji klausimai. Sakykime, planuojant kepti pyragą dalyvauja 10 jaunuolių. Visi turi skirtingus skonius, skirtingas pyrago kepimo patirtis (dažniausiai neturi jokios, yra tik girdėję), skirtingą motyvaciją prisidėti. Tai reikia padėti jaunuoliams susitarti, pasiskirstyti atsakomybėmis ir aptarti visą procesą. Iš patirties žinome, kad labai dažnai jaunuoliai nėra pratę patys grupėje atsakyti į visus kylančius klausimus, bet laukia nurodymų iš suaugusiųjų. Čia ir reikalingas toks darbuotojas, kuris ne pateikia aiškius nurodymus, kaip ką daryti, o tampa moderatoriumi, padedančiu grupei jaunuolių patiems nuo pradžios iki pabaigos susiplanuoti ir įgyvendinti iniciatyvą. Jei darbuotojas laikosi tokių principų, po kurio laiko iš pačių jaunuolių išgirsite raginimus „sėdam į ratą“, kalbam po vieną“ „išklausom visų“, – tai jau mažų mūsų veiklų didelis rezultatas. Įgaliname jaunos žmones pačius spręsti situacijas, reaguoti į kitus, siūlyti savo mintis ir išvis norėti spręsti klausimus bendrai kalbantis, o ne sakant „nesąmonė“, „ką čia kalbi“ ir pan. Ir čia jau matosi ne kiekybinis, o kokybinis darbo su jaunimu rezultatas. Tokia ir yra darbo su jaunimu specifika, kai kantrybė, nuolatinis darbas gali leisti pasiekti ir matyti rezultatus. Tai gali sunkiai pavykti specialistams, kurie dirba srityje, kur rezultatai yra parodomi, pvz. spektaklis, paroda, renginys, varžybos ir pan.

Apibendrinant norisi pasakyti, kad ypač svarbu pirmiausia patiems susivokti ir

kitiems paaiškinti, kad mobilieji darbuotojai nėra renginių, pramogų organizatoriai jaunimui. Taip, žinoma, galima organizuoti pramogas, renginius, jei to nori jaunimas ir jei ta pramoga ar renginys yra tik priemonė tikslui pasiekti. Tačiau, kai kalbame apie darbą su jaunimu, o ne jaunimo veiklą, darbuotojas, leisdamas laiką su jaunuoliais, juos nejučia ugdo, rūpinasi ne tik fiziniu, bet ir emociniu kiekvieno jaunuolio saugumu.

*Keista. Visai nepažįs-  
tami žmonės buvo, o  
dabar prisirišau prie jų*

## DARBUOTOJŲ KOMANDA IR JŲ PALAIKYMAS

Įvairių organizacijų, vykdančių mobilųjį darbą su jaunimu, patirtis rodo, kad mobilusis darbas nebus sėkmingas, jei nėra apgalvota ir kuriama vykdančių šį darbą darbuotojų palaikymo sistema. Nežinome nė vienos sėkmingos istorijos, kur jaunimo darbuotojas be kolegų sėkmingai vykdytų mobilųjį darbą ilgesnį laiką pats vienas. Svarbu tai, kad mobiliojo darbo negali dirbti vienas darbuotojas, jam reikia kolegų. Pageidautina, kad darbuotojai būtų skirtingų lyčių, ir privaloma sąlyga – vienas iš jų būtų socialinis darbuotojas, turėtų ne mažiau nei vienerių metų atvirojo darbo su jaunimu patirties. Skirtingų lyčių darbuotojai „prieinami“ abiejų lyčių jaunuoliams. Yra temų, kuriomis gali dirbti su merginomis tik moterys, o su vaikinais – tik vyrai. Mobilusis darbas su jaunimu yra socialinio darbo sritis, o ne laisvalaikio organizavimo, pramogų ar kt. Todėl su individualiais, sudėtingais jaunuolių atvejais arba grupėse reikia socialinio darbuotojo kompetencijų, kad galėtume padėti jauniems žmonėms spręsti jiems išskylančius sunkumus, o ne tik organizuoti jų laisvalaikį.

Darbuotojai, dirbdami dviese ir prieš pradėdami darbą su jaunuoliais skirtingose vietovėse, susitaria dėl darbo su jaunuoliais

taisyklių, kurių pagrindu vėliau kuriami susitarimai su jaunuoliais. Abu darbuotojai turi laikytis tos pačios pozicijos vienu ar kitu klausimu. Taip pat reikia aptarti ir dokumentuoti kiekvieną tiesioginio darbo su jaunimu dieną. Kelias namo iš susitikimo su jaunuoliais būna pilnas pokalbių, kas tą vakarą vyko. Svarbu, kad darbuotojai mobilųjį darbą dirbtų komandoje, ir visi apmąstymai liktų ne tik vieno žmogaus galvoje, jais reikia dalytis su kolega. Mobilusis darbas pasižymi tuo, kad dirbama ne vienoje, o mažiausiai 3–5 ar net ir 10-yje vietų, nuvykstant ten kartą per dvi savaites, todėl reikia prisiminti, kas kur vyko, kas buvo suplanuota kitam susitikimui, kokia palikta neišspręsta situacija, kuriai bus reikalingas tęsinys ir t.t. Be to, dirbama su dideliu kiekiu lankytojų, pvz. unikalių lankytojų skaičius gali siekti 300. Kaip prisiminti kiekvieno jauno žmogaus situaciją? Pasikalbėti grįžtant iš mobiliojo darbo vietos yra svarbu ir emociškai, kai po įvairiausių įvykių tiesiog norisi išsikalbėti, pasidžiaugti įvyksiu pokyčiu, pasidalyti nerimu, įvardinti esamą nesaugumą ar kt.

Kai įspūdžiai ir situacijos jau susigulėję, emocijos nuslūgusios, galima ramiai prisėsti pildyti dienos protokolą. Tokių refleksijų rei-

kia, kad darbuotojai komandoje galėtų aptarti skirtingus matymus, nes ne visada tenka būti su ta pačia jaunuolių grupele, pvz., vienoje iš vietų turime dvi grupes jaunų žmonių, kurie pasiskirstę pagal amžių: jaunesnieji ir vyresnieji. Jaunesnieji dažniau žaidžia stalo žaidimus, vyresnieji labiau nori kalbėtis, bendrauti, gerti arbatą. Tad darbuotojai pasiskirstę, kuris darbuotojas su kuria grupe būna. Dažnai nutinka, kad merginos nori artimesnio kontakto, pokalbių, o vaikinams reikia daugiau judesio, kartais net sporto salės – tada darbuotojai taip pat išsiskiria. Refleksijos metu svarbu pasikeisti informacija apie veiklas skirtingų jaunuolių grupėse. Protokolo pavyzdys pridodamas priede Nr 2.

Reflektuojant prisimenama šio kon-  
takinio laiko su jaunuoliais situacija, galbūt  
reikia pasiruošti iš anksto, pasiimti vienokių ar  
kitokių priemonių, išsiųsti priminimus jaunuo-  
liams ir pan.

Ne mažiau svarbu ir komanda – or-  
ganizacijos / įstaigos darbuotojai, pradėdant  
vadovu ir baigiant savanoriais (savanorių gali  
ir nebūti). Tai yra specialistų komanda, turinti  
bendrus tikslus, dirbanti skirtingose vietose  
ir galbūt atliekanti skirtingas funkcijas, tačiau  
visus dirbančius žmones vienija bendra įstai-  
gos / organizacijos vizija, bendrų tikslų sieki-  
mas, vienodas požiūris į darbą su jaunimu.  
Komanda turi tradiciją reguliariai organizuoti  
bendrus įvairaus pobūdžio susirinkimus: pla-  
navimo, įsivertinimo, atvejų aptarimo, situaci-

jos analizės, planų peržiūrėjimo ir kt. Be šios  
organizacinės struktūros, darbuotojų palaiky-  
mo, palydėjimo, mobiliojo darbo darbuotojai  
tikriausiai jaustųsi sutrikę ir vieniši. Ne mažiau  
svarbus ir vadovo vaidmuo lydint darbuotojus.  
Kiekvienas vadovas pats pasirenka, kaip padėti  
darbuotojams: tai gali būti individualus nuola-  
tinis darbas su darbuotojais reguliariai (kartą  
per pusmetį ar per metus) susitinkant ir apta-  
riant profesinį augimą, išsikeliant individualius  
tikslus, išsiaiškinant sunkumus, palaikymas,  
paskatinimas, grįžtamasis ryšys. Vadovas mato  
situaciją iš šalies ir gali atspindėti dirbantie-  
siems jų situacijas, saugoti nuo perdegimo,  
padėti išeiti iš komforto zonos, prisiimti iššū-  
kius ir pan.

Be visų šių organizacijos vidinių da-  
lykų, rekomenduojamos išorinės jaunimo  
darbuotojų palaikymo priemonės: atvejų  
analizė su įvairių sričių specialistais, teminiai  
mokymai, kvalifikacijos kėlimo seminarai, su-  
pervizijos ir pan. Svarbu neįstrigti savo orga-  
nizacijos rutinoje, bet būti atviriems ir ieškoti  
tinkamiausių savipagalbos ir palaikymo būdų.  
Tam padeda ir dalinimasis patirtimi su kitomis  
komandomis, dirbančiomis mobilųjį darbą su  
jaunimu. Žinome atvejų, kai skirtingų rajonų  
darbuotojai reguliariai susitinka atvejų anali-  
zėms, atvyksta pasisemti patirties ir pan. Visi  
būdai yra tinkami, svarbu suprasti, kad šiam  
darbui reikia palaikymo, o jo nesant negalime  
tikėtis ir profesionalumo.

# PRIEDAI

# Priedas Nr.1

## ESAMOS SITUACIJOS APRAŠO PAVYZDYS

**VIETOVĖS PAVADINIMAS**.....

### **I. SOCIALINĖ APLINKA**

- **Demografinė situacija** *(surinkti kuo tikslesnę informaciją apie konkrečios vietovės demografinę situaciją).*
- **Susisiekimas** *(surinkti informaciją apie susisiekimo galimybes konkrečioje vietovėje).*
- **Veikiančios verslo įmonės** *(surinkti informaciją apie veikiančias toje vietovėje verslo įmones, jų teikiamas paslaugas).*

### **II. VEIKIANČIŲ ORGANIZACIJŲ, ĮSTAIGŲ PASIŪLA VAIKAMS, JAUNIMUI IR JŲ ŠEIMOMS:**

- **Švietimas** *(surinkti informaciją ir aprašyti veikiančias švietimo įstaigas (darželiai, mokyklos) ir jų siūlomas neformaliojo ugdymosi paslaugas jaunimui).*
- **Sveikata** *(veikiantys medicinos punktai ar kitos gydymo įstaigos).*
- **Bažnyčia** *(veikiančios prie bažnyčios organizacijos, jų teikiamos paslaugos jaunimui).*
- **Laisvalaikis ir kultūra** *(identifikuoti ir aprašyti įstaigas, organizacijas ir jų teikiamas paslaugas jaunimui).*
- **NVO/neformaliosios grupės** *(identifikuoti veikiančias nevyriausybinės organizacijas, jų teikiamas paslaugas, kiek jaunų žmonių dalyvauja tų organizacijų veikloje ir pan.)*

**III. ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI** *(Identifikuoti visus asmenis, vienaip ar kitaip dirbančius su jaunais žmonėmis ir įvardyti sritis, kuriose jie veikia).*

# Priedas Nr.2

## DIENOS PROTOKOLO PAVYZDYS

..... DIENOS,..... VIETOVĖS MOBILIOJO DARBO SU JAUNIMU PROTOKOLAS

Amžius jaunuolių, su kuriais buvo dirbama	
Organizuotos veiklos ir jų eiga	
Temos, kuriomis buvo bendrauta su jaunimu	
Temos, kurias kėlė darbuotojai	Temos, kurias kėlė jaunuoliai
Išvados: kas buvo stipru, kokie iššūkiai, ką norėtumėsi keisti?	
Ką prisiminti kitam kartui?	
Darbuotojų komandos susitarimai.	



# Priedas Nr.3

## PUSMEČIO/METŲ VEIKLOS PLANO PAVYZDYS

### ..... GYVENVIETĖS MOBILIOJO DARBO SITUACIJOS APRAŠYMAS

PATALPOS	PRIVALUMAI	TRŪKUMAI
<i>Pvz.:</i> <b>BENDRUOMENĖS NAMAI</b>	<i>Pvz.:</i> patalpos yra patogios jaunimui, yra didelė erdvė, kur galima daryti įvairias veiklas.	<i>Pvz.:</i> ne visos patalpos yra šildomos.
<b>LANKYTOJAI</b>	<i>Pvz.:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- šiame kaime gyvena 15–20 jaunų žmonių. Yra susikūrusi grupė „Jaunimo kampas“, kuriai vadovauja viena iš merginų. Jos narės kartkartėmis pačios susiorganizuoja veiklą. Kiti jaunuoliai nesidomi veiklomis, jose nedalyvauja, a ankosi 6–10 jaunuolių;</li><li>- pas mus ateinančių jaunuolių amžius 14–18 m.;</li><li>- jaunuolius sunku įtraukti ir į išvažiuojamąsias veiklas. Jaunimas labiau mėgsta būti savo aplinkoje nieko neveikdami.</li></ul>	
<b>BENDRADARBIAVIMAS SU BENDRUOMENE, KITOMIS ORGANIZACIJOMIS.</b>	<i>Pvz.:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- ypač glaudžiai bendradarbiaujame su bendruomenės pirmininku. Skambinamės, deriname iškilusius klausimus. Vykdėme bendrą projektą, kur šios bendruomenės jaunimui buvo nupirktas futbolo stalas, šokėjų grupei – marškinėliai, vykdytos veiklos;</li><li>- bendradarbiavimas su soc. darbuotoja nevyksta.</li></ul>	
<b>INFORMAVIMAS. VIEŠINIMAS.</b>	<i>Pvz.:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- skelbimų viešinimas miestelio parduotuvėje;</li><li>- dalyvavimas miestelio bendruomenės šventėse vilkint džemperius su užrašais.</li></ul>	

## PUSMEČIO VEIKLOS PLANAS

	UŽDAVINIAI	PRIEMONĖS	VYKSTANTYS POKYČIAI
<b>DARBAS SU JAUNIMU</b>	<i>Įtraukti į išvažiuojamąsias veiklas 2–4 jaunuolius.</i>	<i>Pasiūlyti užsiėmimus su viena nakvyne tik šio miestelio jaunimui.</i>	<i>Jaunimas sunkiai įsitraukia į veiklas. Buvo išsikeltas tikslas įtraukti juos į išvažiuojamąsias veiklas, bet to padaryti nepavyko. Atsižvelgdami į jaunimo poreikius, siūlėme veiklas daryti vietoje, neišvažiuojant iš savo erdvės. Tokio poreikio iš jaunimo pusės taip pat neatsirado.</i>
<b>PATALPOS</b>	<i>Ješkoti galimybių pasiūlyti patalpas</i>	<i>Kalbėtis su bendruomenės pirmininku dėl galimybės pakurti krosnį</i>	
<b>INFORMACIJOS SKLAIDA</b>	<i>Aktyvinti informacijos sklaidą jaunimui</i>	<i>Pagal galimybes dalyvauti bendruomenės organizuojamose viešuose renginiuose vilkint reklaminius džemperius</i>	
<b>DARBAS SU BENDRUOMENE</b>	<i>Siekti užmegzti santykį su seniūnijos socialiniu darbuotoju</i>	<i>Organizuoti susitikimą</i>	<i>Socialinis darbuotojas informuota apie mobilųjį darbą miestelyje, dalijasi informacija su jaunuoliais, kuriuos sutinka šeimose. Iš šių šeimų mobiliojo darbo lankytojais tapo 2 lankytojai.</i>

# LITERATŪRA

- **Godvadas, P.; Jasienė, G.; Malinauskas, A.** *Patirtinio refleksyvaus mokymo taikymo vietos bendruomenėse metodika*, 2014. [žiūrėta 2018 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.telsiuvvg.lt/failai/Patirtinio%20ugdymo%20taikymo%20darbe%20su%20%C3%84%C2%AFvairio-mis%20vietos%20bendruomeni%C3%85%C2%B3%20grup%C3%84%E2%80%94mis%20metodika.pdf>
- **International Society for Mobile Youth work.** 2004. *The Concept of mobile youth work*, [žiūrėta 2018 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ismoonline.de/logicio/client/ismo/file/downloads/myw.pdf>
- **Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.** 2017. *Darbo su jaunimu formų skirtumai*. [žiūrėta 2018 m. spalio 10 d.]. Prieiga per internetą: [https://www.jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/darbas-su-jaunimu/2017-08\\_02\\_\\_final\\_lentel.pdf](https://www.jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/darbas-su-jaunimu/2017-08_02__final_lentel.pdf)
- **Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.** 2009. *Jaunimo centrų koncepcijos*. [žiūrėta 2018 m. spalio 12 d.]. Prieiga per internetą: [https://www.jrd.lt/jaunimo-politika/jrd-projektai/es-bendradarbiavimo-skatinimo-projektas/rezultatai/jaunimo\\_ce...ncepcija\\_a4.pdf](https://www.jrd.lt/jaunimo-politika/jrd-projektai/es-bendradarbiavimo-skatinimo-projektas/rezultatai/jaunimo_ce...ncepcija_a4.pdf)
- **Laureckis, K., Laucytė, G.; Došenė, E.; Beliukevičiūtė, D.** *Darbo su jaunimu gatvėje praktinis gidas. Mokytis iš gatvės*, Vilnius, 2015.
- **Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacija**, 2012. *Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika*, Vilnius [žiūrėta 2019 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: [https://jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/jaunimo-darbuotojai/jaunimo\\_darbuotoju\\_sertifikavimo\\_metodika\\_20120519.pdf](https://jrd.lt/informacija-dirbantiems-su-jaunimu/jaunimo-darbuotojai/jaunimo_darbuotoju_sertifikavimo_metodika_20120519.pdf)
- **Malinauskas, A.; Kučikas, A.** *Atviri jaunimo centrai jaunimo poreikiams*, Vilnius, 2008.
- **Miginis, N.** *Darbo su jaunimu įgyvendinimo Lietuvoje situacijos analizė*, Vilnius, 2015. [žiūrėta 2018 m. spalio 29 d.]. Prieiga per internetą: [documents/files/pdf/12115\\_jrd-darbo\\_su\\_jaunimu\\_igyvendinimo\\_lietuvoje\\_situacijos\\_analize2015.pdf](documents/files/pdf/12115_jrd-darbo_su_jaunimu_igyvendinimo_lietuvoje_situacijos_analize2015.pdf)
- **Mobile school** [žiūrėta 2018 m. spalio 18 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mobileschool.org/en/products/mobile-school>
- **Mobile Stuttgart.** [žiūrėta 2018 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.mobile-ju-gendarbeit-stuttgart.de/methoden.php>
- **Škriadaitė -Vrubliauskė, R.** *Atvirojo darbo su jaunimu gidas: kokybės link*, Vilnius. 2017.
- **Unser Distriktprojekt.** [žiūrėta 2018 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.inner-wheel.de/distrikt86/Projekte/index.php>

# UŽRAŠAI

„Skatino mus bendradarbiauti tarpusavyje, pažinti labiau vienas kitą, išmokti kažko naujo. Mobilusis darbas su jaunimu suteikė būtent galimybę mokytis, mokytis nebijoti papasakoti apie save, išsikelti sau iššūki, siekti savo tikslų. Mes visi susitikę jausdavomės lyg šeima. Ir be to labai fainai, kad būtent į tokius mažus kaimelius yra atvežami savanoriai iš kitų šalių, tai leidžia mums plačiau pažinti kitos tautos (šalies) žmones, susipažinti iš arčiau su jų tradicijomis. 100% galiu pripažinti, kad jums verta dirbti tokį darbą, nes jūs duodate mums labai daug. Ir patirties, ir praktikos suteikiate.“

**Kristina**

## I Užrašams

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Aš labai daug laisvo laiko praleisdavau mobiliojo darbo su jaunuimu veikloje. Kas man yra mobilusis darbas su jaunuimu? Visų pirma, tai erdvė, kurioje galėjau atrasti save, puikiai praleisti laiką, susirasti puikių draugų ir įgyti tam tikros patirties. Aš labai dažnai savęs paklausdavau, ką gi duoda man MD veikla? Dabar drąsiai galiu atsakyti. Pirma — padeda apsispręsti dėl specialybės, pakeisti įprastą gyvenimą, permąstyti tikslus, sudaryti pagrindą karjerai arba apskritai pakeisti kasdieninę veiklą. Antra — padeda susirasti naujų bendraminčių ar net pažinti kitas kultūras. Nes aš turėjau galimybę susipažinti su užsieniečiais ir esu dėl to labai laiminga. Trečia, padidinti pasitikėjimą savimi, kurio man visada pritrūkdavo, bet su jaunimo darbuotojų pagalba man pavyko! Dėl to esu labai patenkinta ir dėkinga Jiems. Labai tikiuosi, kad jų daroma veikla nenutrūks, nes tikrai yra daug jaunimo, kuriems reikia erdvės, kurioje jie galėtų jaustis, kaip namie.

**Viktorija**

## Užrašams

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

„...savo nuomonę galiu pasakyti ką mačiau ir kokios patirties pasisėmčiau. Kiek man yra tekę dalyvauti su jumis, niekada nebuvaу pasigailėjęs, visą laiką toks jausmas būdavo lyg kažkas yra vauu, nes viskas vyksta labai paprastai. Man patinka paprastumas, turiu omenyje, nereikia niekur daug išlaidauti, kur nors jei išvykstat, visi darom savo jėgom, kas ką gali. Galiu duoti net pavyzdį: reikia užkurti laužą - vieni neša malkas, kiti skaldo, kiti ruošia maistą, kiti jau žaidimus kuria, viskas vykdavo labai operatyviai. Patikdavo toks operatyvumas, visą laiką labiau suprasdavau vadovus, kad nėra lengva išsaugoti visus paauglius, visi paaugliai ir visi nori būti mandresni vienas už kitą, tai aš bent jau stengdavausi paprotinti tuos, kurie iš viso nejausdavо saiko, bent jau man taip atrodydavo, kad nejausdavо saiko su suaugusiais žmonėmis. Asmeniškai žvelgiu į Telšių Jaunimo Centrą su pagarba, pats pasimokiau daugiau pagarbos ir kas be ko, man labai daug padėjo ties muzikos sritimi vien tokiu pozityviu palaikymu. Ne visi žmonės supranta ant kiek reikia kantrybės Jaunimo darbuotojams. Kiek aš matydavau ir kiek supratau, kiek pastangų turi Telšių Jaunimo Centras ir jo lankytojai visi pozityvūs ir gera vieta atrasti draugų..... Eidamas į Telšių Jaunimo Centrą visą laiką eidavau su tokiu pozityvumu bei pagarba, ateidavau toks, kaip į namus, o ir garbė būdavo pakalbėti su Telšių Jaunimo Centro direktore, neišsišokus, kuom galės - tuo padės, operatyvi, visą laiką judri, niekad nestovi vietoj, vis kažką organizuoja su žmonėmis bei įsitraukia į projektus. Atrodo dar kažko vis nepasakau, nes atrodo, galiu rašyti ir rašyti, toks kažkoks keistas jausmas, atrodo dar kažkur kažkas užkliuvę, ne viskas pasakyta.

## Ar Mobilusis darbas tau lygu Jaunimo centras?

Na nežinau, mano nuomonė, kad mobilus darbas yra susijęs su TJC, nes tie patys darbuotojai, ta pačia veikla užsiima tik darо seniūnijoms palengvinimą, jog patys TJC darbuotojai atvyksta į kaimus ir užsiima su žmonėmis, nes paaugliai neturi mašinų, neturi kaip burtis pvz. Telšių Jaunimo Centre. Tai tenka vargti TJC darbuotojams važinėti, bet žmonių vis mažėja dėl emigracijos/migracijos ar mokslų, nesusirenka žmonės. Aš atradau save organizavime, aš visą laiką palaikydavau tuos, kurie darydavo, užsiimdavo su mumis. Aš buvau protingesnis, nei mano bendraamžiai, aš norėdavau pats organizuoti, o ne dalyvauti veikloje kaip dalyvis, galiu pateikti pavydžių: su muzika — pradėjau pirkti aparatūrą, pradėjau daryti diskotekas, kurti muziką, kol kas organizuoti muzikos susibūrimų negaliu sau leisti, todėl dar esu kaip dalyvis. Visą laiką man patardavo TJC darbuotojai, nes jie nusimanydavo už mane geriau, todėl esu gavęs iš TJC darbuotojų nemenką spyrį į šikną, ir neblogą žingsnį esu su savimi pašokęs į priekį. Praktiškai galiu, net sakyti atradau save kažkiek muzikoje bei gavau patirties kažką organizuoti, nes matydavau kaip TJC darbuotojai ne šiaip tiesiog kažką darydavo, o kaip jie organizuodavo. Asmeniškai, sakau, buvau toks labiau pastabesnis, žiūrėdavau ne kaip daryti, o kaip viskas yra padaroma.

**Gintaras**



# I Užrašams

A series of horizontal dashed lines for writing.

Lined writing area with horizontal dashed lines.

