

Rita ŠKRIADAITĖ
Saulena PILITAUSKAITĖ
Zenaida PIKIOTIENĖ

ATVIRŲ JAUNIMO CENTRŲ PRAKTINIS GIDAS



ISBN 978-609-417-030-0



9 786094 170300



Jaunimo reikalų departamentas
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

ATVIRŲ JAUNIMO CENTRŲ PRAKTINIS GIDAS

2011

ISBN 978-609-417-030-0

TURINYS

Atviras jaunimo centras – kam to reikia?	7
Situacijos / poreikių analizė	9
Centro poreikio pristatymas visuomenei	12
Centro teisinis statusas.	15
Centro vieta	18
Patalpos ir priemonės	20
Veiklų kryptys atvirame jaunimo centre	25
Tikslo grupės, lankytojai	35
Kaip „tvarkytis“ su įvairiausiaisiais lankytojais?	39
Darbo laikas	42
Vidaus taisyklės lankytojams	45
Etatiniai darbuotojai ir jų kompetencijos	50
Laisvai samdomi specialistai, praktikantai ir savanoriai.	57
Kaip dirbti su savanoriais ir kitais pagalbinkais?	60
„Išorės vertinimas“: ko galima tikėtis ir kam pasiruošti?	65
1 priedas.	69
2 priedas.	71
Žodynėlis	72
Apie autorės	74

Leidiny, kurį laikote rankose, yra jau antras toks, skirtas atviriems jaunimo centrums Lietuvoje. Pirmajame daugiau vadovavomės užsienio patirtimi bei bendromis gairėmis, kadangi Lietuvos patirtis dar tik *vyko*, ji buvo tik *planuojama* ir *neturėjo* vardo.

Šio leidinio atsiradimo išvakarėse jautėme, kad tose patirtyse, suvokimuose, atradimuose, kurie atsirado įgyvendinant atvirą darbą Lietuvoje, jau galima pastebėti tam tikras pasikartojančias tendencijas, tam tikras pamokas. Tam, kas *vyko* iki šiol, jau galima *duoti vardą*. Tad ir kilo idėja: tegul kalba patys centruose dirbantys žmonės ir te papasakoja tai, su kuo jie susidūrė kurdami atvirą darbą bei ką ir kaip jie sugebėjo sukurti. Norime, kad ši knygelė būtų skirta Lietuvoje veikiantiems jaunimo centrums, kad ji atspindėtų „daugumos“ realybę. Taip pat siekėme, kad ji būtų kuo paprastesnė naudoti, tad šį kartą atsiribojome nuo sudėtingų frazių bei mokslinių tyrimų.

Knygelės turinyje rasite temas, kurias jaunimo centruose dirbantys žmonės įvardijo kaip vienas iš svarbiausių pradedant centro veiklą. Atskirus skyrius rekomenduojame kartkartėmis aptarti centrų komandos susirinkimuose ir trumpai įsivertinti, kaip viena ar kita sritis veikia, gal jose reikia naujų postūmių ar veiksmų. Knygelėje asmenys rašomi vyriškąja gimine tik dėl patogumo – turime omenyje tiek moteris, tiek vyrus.

Dėl šio leidinio atsiradimo pirmiausia dėkojame Jaunimo reikalų departamentui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, be kurio geranoriškumo ir atkaklumo siekiant teigiamų pokyčių atvirajame darbe tai nebūtų įvykę. Taip pat esame dėkingi centrums, kurie nuosekliai kovojo už atvirojo darbo atsiradimą ir nepalūžo susidūrę su sunkumais. Padėka ir visiems jaunuoliams, kurie lankosi jaunimo centruose, neleidžia sustabarėti, kuria naujus iššūkius bei klausimus... Ir tiems jaunuoliams, kurie vis dar neturi atvirų jaunimo centrų savo aplinkoje. Dėl jų verta nenuleisti rankų...

Belieka užbaigti viltimi, kad kitame leidinyje, skirtame atvirajam darbui, jau galėsime duoti vardą *patirtims*, kurias įgijome dirbdami su jaunais žmonėmis ir suteikdami tikslingą *pagalbą* labai individualiose situacijose. Taip pat tikimės, kad ne mažiau svarbi už saugios erdvės kūrimą bus ir pagalba jaunam žmogui.

Tik žinodami tikslą atpažinsime teisingą kelią...

Autorės

Atviras jaunimo centras – kam to reikia?

Dažnai mes norėtume, kad vaikai ar jaunuoliai būtų nuolat užsiėmę savo reikalais, elgtųsi tinkamai ir jokių būdu „netrukdytų“ suaugusiems, t. y. nekeltų rūpesčių tėvams, mokyklai ir vietos bendruomenei. Tačiau kylant įvairioms įtampoms (ekonominiai, socialiniai, kultūriniai veiksniai), veikiančioms jaunų žmonių vertybines nuostatas, elgesį, daugėja „nepatogių“, „kitokių“ jaunuolių, jie tampa iššūkiu mums visiems. Tada suprantame, kad esamų jaunimui paslaugų paletėje kažko trūksta. Taip pradėdame kalbėti apie kitų darbo formų su jaunimu diegimą, t. y. *atvirus jaunimo centrus*. Galima sakyti, kad neverta kalbėti apie naujų įstaigų atsiradimą, nes savi-valdybėse veikia daugybė vaikams ir jaunimui paslaugas teikiančių įstaigų: muzikos, dailės, meno, sporto, technikos mokyklos, o kur dar mokyklos papildomo ugdymo būreliai, kurių priskaičiuosi šimtais. Ne ką menkesnę vietą organizuojant vaikų ir jaunimo užimtumą užima ir kultūros centrai, bibliotekos. Aktyviai veikia ir jaunimo ar su jaunimu dirbančios nevyriausybinės organizacijos. Pasižiūrėjus paviršutiniškai – pakankamai didelė įvairovė jauno žmogaus pasirinkimui, tačiau taip atrodo tik tol, kol nepradedi domėtis tuo, kiek jaunuolių iš tikrųjų dalyvauja šiose veiklose. Anksčiau paminėtos institucijos dirba su jaunimu taip, kaip jų veiklą reglamentuoja teisinė bazė (įstatymai, įstatai ir pan.). Vienos iš jų siekia rezultatų, t. y. nori geriausiai pasirodyti, laimėti varžybas, būti pirmos, kitos – nepriima į savo veiklą „storų“, „nelanksčių“ ir norinčių užsiimti kitokia nei siūloma veikla. Ką daryti tiems vaikams ir jaunuoliams, kurie neatitinka keliamų reikalavimų? Palyginkime:

Kitos įstaigos	Atviras jaunimo centras
Dažnai jų veikla orientuota į rezultatą.	Svarbus procesas, o ne rezultatas.
Jeigu pradėjai lankyti kokį nors būrelį, tai ir privalai tai daryti. Privalai daryti tai, ką daro kiti.	Čia „užsirašyti“ nereikia (šiandien noriu ateisiu, o rytoj – nežinau). Gali ateiti kiekvienas norintis ir neprivalo daryti to, ką daro kiti. Gali tiesiog ir „nieko neveikti“, saugiai būti.
Nenoriai įsileidžia kitas neformalias jaunimo grupes, pvz., repetuoti, užsiimti netradiciniu sportu ir pan.	Priima visus jaunuolius ir suteikia jiems galimybę eksperimentuoti, išbandyti save.
Darbuotojai, dirbantys su jauniu, dažnai patys priima sprendimus, atlieka įvairias užduotis už jaunimą patys (nepasitiki jų galimybėmis), žino geriau, ko jaunam žmogui reikia.	Darbuotojas stebi jaunuolius ir tik reikiamu momentu pataria: jaunuoliai mokosi viską atlikti patys.

Čia pateikti tik keli esminiai *atviro jaunimo centro* ir kitų įstaigų veiklos skirtumai. Kai egzistuojančių įstaigų veikla negali patenkinti jaunuolių poreikių, atsiranda prielaidos ieškoti kažko naujo, kažko kito. Tik dažnai ne visi yra pasiruošę palankiai tas naujoves priimti, juo labiau naujus konkurentus.

Situacijos / poreikių analizė

Apsisprendus įkurti *atvirą jaunimo centrą* teks nuoširdžiai padirbėti, kad visuomenei ir politikams argumentuotai galėtumėte įrodyti, jog atviras jaunimo centras yra būtinas. Čia vienas iš pagrindinių veikėjų turėtų būti jaunimo reikalų koordinatorius, kuris yra suinteresuotas jaunimo politikos plėtra savivaldybėje.

Svarbu, kad *atvirų jaunimo centrų* kūrimas netaptų mada. Jeigu vienur įsikūrė toks centras ir jis efektyviai veikia, tai kodėl pas mus to negali būti? Klausimas, ar reikia to jaunimui, lieka visai nesvarbus.

Todėl pirmiausia siūlytina išsiaiškinti jaunimo poreikius ir norus. Taip pat svarbu išsiaiškinti, ar yra pakankama įvairovė teikiamų paslaugų tiems poreikiams patenkinti ir ar teikiamos paslaugos yra kokybiškos. Svarbu ir tai, kokių paslaugų trūksta jaunuolių gyvenamojoje aplinkoje (konkreči socialinė aplinka yra labai svarbi atvirajame darbe). Norint tai sužinoti, teks pasitelkti žmones, dirbančius su jaunimu. Žinoma, jie turi būti įvaldę įvairius neformalaus ugdymo metodus, kurie ir padės apibendrinti tikruosius jaunuolių poreikius bei suformuluoti atviro jaunimo centro viziją bei metodus. Diskusijas, susitikimus ir kitus poreikių analizės metodus su jaunimu organizuokite visur (mokyklose, konferencijose, mokymų metu ar net pamėgtose jaunimo susitikimų vietose (gatvėje, aikštėje ir pan.). Tegul jaunimas pats ieško tinkamų patalpų centrui, planuoja, kas ten vyks, kas turi dirbti ir pan. Tik tokiu būdu Jūs palaipsniui kuo didesnę visuomenės dalį pripratinsite prie minties, kad jau į esamų „veikėjų lauką“ ateis dar vienas naujas „veikėjas“. Kitaip tariant, pradėjus centrui veikti, bus lengvesnis susidūrimas su visuomenės požiūriu, kuris dažniausiai yra negatyvus. Spauldoje gali pasirodyti atviro jaunimo centro atsiradimą kritikuojančių straipsnių (kiek kainuos mokesčių mokėtojams dar vienos įstaigos išlaikymas?). Apsišarvuokite kantrybe ir dar kartą gerai apsvastykite, ar tikrai reikia atviro jaunimo centro. Jeigu nusprendėte, kad reikia, *valio*, tada keliaujame toliau.

Kol vyks *jaunimo poreikių analizė*, atviro jaunimo centro vizijos kūrimas, neturime užmiršti ir kitų svarbių darbų: statistikos rinkimo ir sisteminimo, įvairių faktų analizės, kartu teks išsamiau paanalizuoti jau esamus savivaldybės atliktų jaunimo situacijos tyrimų duomenis, kitų teritorijoje veikiančių įstaigų ir organizacijų, įvairių institucijų teikiamas paslaugas. Taip pat svarbu apskaičiuoti (žinoma, jeigu yra tokia galimybė), kiek savivaldybei per metus kainuoja vieno vaiko dalyvavimas įvairiose veiklose (pavyzdžiui, sporto mokykloje ar kultūros centro šokių kolektyve). Tada reikėtų apskaičiuoti, kiek galėtų kainuoti vieno vaiko veikla *atvirojo darbo su jaunimu centre*. Nėra jokių abejonių, kad skaičiai skirsis atviro jaunimo centro naudai, tad turėsite labai stiprų argumentą. Tik turėdami aiškius skaičius ir pagrįsdami faktais naujos įstaigos atsiradimo būtinybę, Jūs lengvai galėsite įrodyti politikams centro reikalingumą ir naudą.

Siūlytina atkreipti dėmesį į tokias sritis: gyventojų *skaičius*, kiek iš jų yra vaikų ir jaunimo, pasiskirstymas pagal *lytį*: koks skaičius berniukų, koks mergaičių, taip pat tikslinga pasižiūrėti, kiek yra *rizikos šeimų* ir koks vaikų skaičius jose. Kitas svarbus momentas – paanalizuoti nepilnamečių nusikalstamumą ir pateikti skaičius, jaunimo užimtumas taip pat labai svarbus indikatorius.

Būkite realistai ir netikėkite bei nežadėkite, kad atsiradus vienam jaunimo centrui mieste, turinčiame daugiau nei 30 000 gyventojų, ir dar kur nors atokiau nuo miesto centro, į šį centrą plūstelės viso miesto jaunimas. Dauguma centro lankytojų ir bus to gyvenamojo rajono, kvartalo jauni žmonės. Todėl ruošdamiesi situacijos pristatymui išanalizuokite būtent to kvartalo, to gyvenamojo rajono, kur bus jaunimo centras, specifiką (susisiekimas, kas bus Jūsų kaimynai, kas tie kiti *veikėjai*, siūlantys jaunimui veiklas). Šis etapas pareikalaus didelio įdirbio. Kitaip tariant, orientuokitės į jaunuolių gyvenamąją erdvę ir atlikite tos socialinės erdvės analizę skirtingais pjūviais. Sukaupkite duomenis apie tai, kiek jaunuolių dalyvauja nevyriausybinių organizacijų veikloje, kiek per metus į organizacijas ateina naujų narių ir kiek išeina. Dar geriau būtų, jeigu turėtumėte kelerių metų duomenis ir palygintumėte skaičius. Taip pat yra aktualu ir

jaunimo, besilankančio įvairiose neformalaus švietimo įstaigose, skaičius. Žinoma, nepamirškite pateikti skaičius ir apie tai, kiek į veiklą jaunimą įtraukia kultūros centrai, bibliotekos. Labai svarbu paanalizuoti papildomo ugdymo būrelių skaičių mokyklose ir kiek jaunuolių juose dalyvauja. Siūlytina nepamiršti ir paanalizuoti verslo atstovų siūlomas paslaugas jaunimui.

Centro poreikio pristatymas visuomenei

Surinkus ir išanalizavus visus veikėjus, turėsite labai svarių argumentų politikams įrodant *atviro jaunimo centro* poreikį. Pastebėjimas: gerai nepasiruošus geriau neiti į susitikimus su politikais. Tik turint esamos situacijos analizę ir jaunimo suformuotą vaizdą apie jaunimo centrą (ir tas vaizdas turi atsakyti į klausimus kur, kas, kaip ir ką?) galima pradėti atviro jaunimo centro poreikį pristatyti viešai. Pirmiausia, žinoma, teks šį klausimą apsvarstyti savivaldybės jaunimo reikalų taryboje, po to pristatyti jaunimo ir su jaunu dirbančioms nevyriausybinėms organizacijoms.

Pristatymas kitoms jaunimo ir su jaunu dirbančioms nevyriausybinėms organizacijoms reikalingas tam, kad jos suprastų, kuo atviras centras skirsis nuo jų veiklos (vienas ir nenuginčytinas argumentas, kad tai – ne narystės organizacija, veikloje gali dalyvauti bet kas, bet kada ir kiek nori). Tai supratusios nevyriausybinės organizacijos nematys grėsmės, jog atviras jaunimo centras „suvalgys“ visus jų pinigus, skiriamus iš savivaldybės biudžeto. Tačiau naivu būtų tikėtis, kad įtampos nebus ar pavyks jos visiškai išvengti.

Kai atviro jaunimo centro poreikis jau pristatytas jaunimo reikalų taryboje, NVO sektoriui, verta jį pristatyti ir politiniu lygmeniu. Reikia pasitarti su valdžios atstovais dėl galimybių pristatyti atviro jaunimo centro koncepciją. Siūlytina surengti savivaldybės tarybos narių kolegijos posėdį ir jį skirti esamos jaunimo situacijos analizei bei atviro jaunimo centro koncepcijos pristatymui. Šios kolegijos posėdžio tikslas – pritarti *atviro jaunimo centro* steigimui ir toliau rengti atitinkamus dokumentus savivaldybės tarybos sprendimams. Prieš tai visą informaciją reikėtų išsiųsti kolegijos nariams, kad jie atvyktų į posėdį jau susipažinę su esama situacija ir galėtų diskutuoti. Į posėdį verta pasikviesti ir Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atstovus, kad jie informuotų, kokios yra Lietuvos jaunimo politikos kryptys, taip pat pristatytų

visos Lietuvos atvirų jaunimo centrų situaciją. Šio posėdžio metu turi susiformuoti aiškus politikų požiūris į atviro jaunimo centro reikalingumą. Labai svarbu į Kolegijos posėdį pakviesti ir kitus savivaldybės administracijos padalinių vadovus, specialistus, kad pristatant situaciją ir centro viziją ją išgirstų ir apie ją diskutuotų kuo daugiau specialistų ir politikų. Tokiu būdu įgyjami sąjungininkai ir jaunimo centrui pradėjus veiklą bus tik lengviau. Politikams svarbiais argumentais bus tai, jei Jūs nurodysite aiškų socialinės erdvės portretą, kokias problemas centras padės spręsti, taip pat numatykite centro finansavimo, galimus personalo įdarbinimo variantus (nepamirštant pasinaudoti Lietuvos darbo biržos siūlomomis programomis ir pan.). Kadangi artėjame prie paties svarbiausio jaunimo centro klausimo – darbuotojų, tai labai trumpai galima paminėti: atviro jaunimo centro veiklos kokybė priklauso nuo jame dirbančių žmonių, todėl labai atsargiai rinkitės darbuotojus. Siūlytina potencialiems jaunimo centro darbuotojams surengti bent poros dienų mokymus ir jų metu tikrai pamatysite, atsirinksite tinkamiausius darbuotojus. Personalo kvalifikacijos ir kompetencijų tinkamumo klausimai plačiau bus aptariami kituose skyriuose.

Svarbu paminėti, kad politikams pristatant atviro jaunimo centro koncepciją reikėtų atsargiai „manipuliuoti“ jaunimu. Žinoma, į posėdį tikslinga pasikviesti jaunus žmones, turinčius tiksliai užduotis posėdyje, pavyzdžiui, jaunimo centro vizijos pristatymas ir įsivaizdavimas, kaip atrodys jų veikla, bet atkreipkite dėmesį į jaunuolių gebėjimą diskutuoti, o ne reikalauti. Neprisikvieskite jaunimo tik dėl skaičiaus (gausus jaunimo dalyvavimas posėdyje neatspindi centro reikalingumo ir svarbumo), tai Jūsų situaciją gali tik pabloginti, nes politikai gali suprasti, kad tokiu būdu jiems darote spaudimą. Tad labai atsargiai įvertinkite kiekvieno jaunuolio buvimo ir dalyvavimo reikalingumą šitame posėdyje. Galite imti prieštarauti, kad kaip bus užtikrintas jaunimo dalyvavimas centro veikloje, jeigu jie nėra įtraukiami arba nedalyvauja priimant svarbius sprendimus. Tačiau akivaizdu, kad jauni žmonės dalyvauja ir įsitraukia: jie išreiškė atviro jaunimo centro poreikį, suformulavo viziją ir pateikė juos tiek tie-

siogiai Jaunimo reikalų koordinatoriui, tiek jaunimo darbuotojams. Todėl per minėtus asmenis bus pristatyta jų nuomonė ir bus atstovauti jų interesai.

Kaip jau rašėme, po kolegijos posėdžio turėtų susiformuoti ganėtinai aiški pozicija dėl atviro jaunimo centro įkūrimo. Jeigu pavyks atsakyti į visus politikams, spaudos atstovams, kitų sričių specialistams iškilusius klausimus, tada jaunimo centro įsteigimo sėkmė garantuota. O ar posėdis buvo sėkmingas, informatyvus, parodys tolimesni savivaldybės tarybos komitetų, savivaldybės tarybos posėdžiai. Jeigu posėdis buvo sėkmingas, daugiau įrodinėti, kas yra atviras jaunimo centras, politikams neprireiks. Tad dar kartą vertėtų pabrėžti, kad į susitikimą su politikais reikia eiti tik gerai pasiruošus.

Centro teisinis statusas

Kyla klausimas, o koks *juridinis statusas* atviram jaunimo centrui tiktų labiausiai? Gal nuo savivaldybės teisiškai nepriklausomos nevyriausybinės organizacijos, gal savivaldybės įsteigtos viešosios įstaigos, o gal biudžetinės įstaigos? Koks statusas leistų kuo efektyviau vykdyti atviro jaunimo centro koncepciją? Sunku atsakyti, tiesiog reikia pasižiūrėti, kas yra galimi ar bent planuojami šios naujos įstaigos steigėjai. Tada tikėtina, kad bus reikalingi pasvarstymai: kas būtų, jeigu būtų, kokie plusai ir kokie minusai. Trumpai paanalizuokime pagrindinius galimus atviro jaunimo centro juridinio statuso variantus.

Atviras jaunimo centras – nepriklausoma *nevyriausybinė organizacija*. Manytina, kad ateityje tai turėtų būti vienas iš sėkmingiausių variantų, tačiau kol Lietuvoje nėra aiškaus ir stabilaus nevyriausybinių organizacijų finansavimo mechanizmo, siūlytina ieškoti kito varianto. Kodėl? Todėl, kad būtina užtikrinti atviro jaunimo centro veiklos tęstinumą, o kaip galima užtikrinti tęstinumą, jeigu NVO sektoriaus finansavimas dažnai priklauso nuo to, kokia ekonominė situacija yra rajone ar Lietuvoje. Kita priežastis – nevyriausybinė organizacija dažniausiai pritraukia finansavimą per projektus, kurių lėšos paprastai turi būti išnaudotos iki metų pabaigos, t. y. iki gruodžio 31 d., o pradėti vykdyti projektus galima dažniausiai tik nuo vasario mėn., nes iki tol vyksta biudžetų formavimai ir finansavimas yra neaiškus, tad taip pat neįmanoma užtikrinti veiklos tęstinumo. Tai labai svarios priežastys, nulemiančios nevyriausybinių organizacijų veiklos kokybę. Didelė veiklos priklausomybė nuo įvairių finansavimo šaltinių lemia tai, kad darbuotojai, norėdami „išlikti“, tik rengs paraiškas, o su jaunimu dirbti laiko liks vis mažiau ir mažiau.

Kitas variantas, kai atviras jaunimo centras – *viešoji įstaiga*, kurios steigėjas yra tik savivaldybė. Šiuo atveju sudaroma galimybė užtikrinti veiklos tęstinumą (nors ir minimalų). Savivaldybės požiūriu viešosios įstaigos yra „podukros“, o „dukros“ vaidmenį atlieka

biudžetinės įstaigos, todėl savivaldybei skirstant biudžetą teks labai rimtai pakovoti ir įrodyti, kad Jūsų institucija yra naudinga ir veiksminga. Tenka pastebėti, kad viešosios įstaigos statusas, kai steigėjas yra tik savivaldybė, mažina galimybes dalyvauti įvairiuose veiklos finansavimo konkursuose. Todėl būtų tikslinga, kad be savivaldybės atsirastų ir kiti steigėjai: privatūs asmenys, galbūt bažnyčia ar net nevyriausybinė organizacija. Tačiau ir čia galimos įvairios rizikos: ar esant sudėtingam ekonominiam laikotarpiui nebus finansavimo našta paliekama ant kitų steigėjų pečių, ar nepradės kiti steigėjai manipuliuoti savo įtaka ir keisti atviro jaunimo centro koncepciją ir t. t.

Dar vienas galimas įstaigos juridinis statusas – *biudžetinė įstaiga*. Jau pats žodis „biudžetinė“ nusako, kad ji yra išlaikoma iš biudžeto, o tai suteikia saugumą ir garantuoja veiklos tęstinumą. Patirtis rodo, kad neretai biudžetinių įstaigų darbuotojų atlyginimai ir patalpų išlaikymas yra užtikrinami, o veiklai dažniausiai pinigų nelieka, todėl gali tekti intensyviai ieškoti įvairių papildomų finansavimo šaltinių. Tačiau yra labai nedaug finansavimo konkursų, kuriuose biudžetinės įstaigos gali dalyvauti ir būti tinkamais pareiškėjais. Pavyzdžiui, Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos skelbiamame konkurse Atvirų jaunimo centrų veiklai finansuoti, įstaiga, turinti biudžetinės įstaigos juridinį statusą, negali dalyvauti. Kita problema yra tai, kad kai įstaigos veikla yra užtikrinta ir garantuota, darbuotojai ima skirti mažiau dėmesio jos veiklos kokybei. Žinojimas, kad ir kitais metais vis tiek bus finansavimas, neskatina jokios konkurencijos, o tai gali stipriai paveikti atviro jaunimo centro koncepcijos įgyvendinimą.

Kadangi jau pradėjome kalbėti apie kokybę, tai tikslinga būtų trumpai užsiminti apie rekomendacijas bent kartą per metus atlikti atviro jaunimo centro veiklos turinio analizę, kuri ir leistų pamatyti stipriąsias ir silpnąsias įstaigos puses ir kur link reikia judėti. Taip pat turėsite galimybę analizuoti, vertinti jaunimo situaciją ir pokyčius. Klausimą, rekomendacijas, į ką atkreipti dėmesį vertinant turinį, pateikiame 1 priede. Šis klausimynas yra parengtas vadovaujantis

Vokietijos jaunimo pagalbos planuotojų savo srities ekspertų patirtimi ir adaptuojant mūsų situacijai. Tačiau reikia būti lankstiems ir kūrybingiems, ieškant savo variantų bei prisitaikant juos savo situacijai, nes vienos tiesos nėra ir, ko gero, negali būti.

Kalbant apie juridinį statusą, tikėtina, kad galimi ir kiti variantai, kai viešosios įstaigos steigėjas yra tik fizinis asmuo arba tik bažnyčia ir pan. Tad vienos nuomonės, koks juridinis statusas yra geriausias ir tinkamiausias, nėra – tenka kiekvienu atveju žiūrėti į esamą situaciją ir ieškoti geriausio sprendimo.

Apibendrinant galima būtų teigti, kad įstaigos statusas tik menkai veikia atviro jaunimo centro veiklos, turinio kokybę. Įstaigos statusas tik arba suteikia darbuotojams laisvę veikti, ir veikti kokybiškai, arba apriboja juos savo rėmuose. Didžiulę įtaką turi šioje įstaigoje dirbantys žmonės, todėl jiems ir turi būti skiriama daugiausiai dėmesio: jų atrankai, palaikymui, kompetencijų ugdymui, motyvacijos didinimui. Darbuotojų „teisingas“ požiūris į atvirąjį darbą su jaunimu garantuoja jaunimo centro koncepcijos kokybišką įgyvendinimą. Kadangi Lietuvoje atvirojo darbo su jaunimu forma vis dar yra naujiena, dažnai darbuotojams teks tą „teisingą“ požiūrį formuoti patiems mokantis iš savo patirties. Tačiau jeigu tik yra galimybė, siūlytina pasinaudoti miestų partnerių draugyste, t. y. tarptautiniu bendradarbiavimu, ir pasikviesti į atvirą jaunimo centrą praktikantus arba savanorius iš tų šalių, kurios turi ilgas ir galias darbo su jaunimu tradicijas, pvz.: Vokietija, Austrija, Didžioji Britanija, Olandija ar pan. Tikėtina, kad tų jaunuolių pagalba susiformuos atviro jaunimo centro „teisingas“ veiklos turinys. Tai plačiau aptarsime kituose skyriuose.

Centro vieta

Planuojant steigti atvirą jaunimo centrą reikėtų atsižvelgti ir į vietą, kurioje jis kuriamas. Palyginkime *miesto centrą* ir nuo centro nutolusį *mikrorajoną*.

Miesto centras yra ypatinga vieta tuo, kad be Jūsų įstaigos jame vyksta ir daugiau veiklų, taigi įvairus jaunimas šiaip ar taip „suksis“ aplink jaunimo centro teritoriją. Čia galite susidurti su aktyviais, iniciatyviais jaunimo centro lankytojais. Jie atkeliauja iš viso miesto ieškodami pagalbos, konsultacijos, patalpų repeticijoms, priemonių savo iniciatyvoms / veiklai įgyvendinti.

Kitaip gali atrodyti lankytojų spektras, jei centras bus kuriamas nuo miesto centro nutolusiame mikrorajone. Vadinamieji „rizikos grupės“ jaunuoliai pasižymi mažesniu mobilumu tiek fizine, tiek socialine prasme, todėl jie gali tapti Jūsų dažniais lankytojais. Daugiau saugumo jiems suteikia gerai pažįstami gyvenamieji mikrorajonai.

Taigi reikia prisiminti, kokių tikslų kuriamas atviras jaunimo centras, ir pagal galimybes pasirinkti vietą. Jei vietos pasirinkti negalite, stebėkite centre besilankantį jaunimą bei klauskite jo, kokios veiklos jį domintų.

Ne mažiau svarbu už pačias patalpas yra erdvė šalia jaunimo centro. Paprastai jaunimui reikia daug drąsos, kad užeitų į vidų. Žymiai paprasčiau yra būriuotis prie jaunimo centro. Kai kūrėme erdvę prie mūsų įsteigto jaunimo centro, pastatėme krepšinio lentą, padarėme lauzavietę ir minirampą riedutininkams. Šiltuoju metų laiku ten pradėjo rinktis įvairus jaunimas, dalis jų mėtydavo į krepšį, kiti tiesiog sėdėdavo ir žiūrėdavo, kaip žaidžia draugai. Sudarėme galimybę pasiskolinti krepšinio kamuolį iš jaunimo centro. Tai buvo priežastis užėti į vidų. Jaunimui keldavo nuostabą faktas, kad mes duodavome kamuolį nepažįstamiems, pirmą kartą matomiems žmonėms, tikėdami, kad jie jį gražins pažaidę. Per dvejus metus nedingo nė vienas kamuolys (nepažįstami jauni žmonės gali būti atsakingesni nei mes galvojame, kai mes jais pasitikime). Užėję į vidų jaunuoliai susidomi, ką dar galima veikti

viduje, kam šis centras atviras. Taip palaipsniui jie tampa nuolatiniais jaunimo centro lankytojais. Vienas iš akivaizdžių pavyzdžių: daugiau nei metus kas vakarą krepšinį žaidžiantys jaunuoliai lankydavosi prie jaunimo centro, tačiau neužeidavo į vidų, nepaisant to, kad jaunimo darbuotojas juos ne kartą buvo užkalbinęs ir pakvietęs užėiti. Tačiau vieną dieną jie atėjo, kai lauke pradėjo labai lyti. „Ar galime pabūti, kol nustos lyti?“, – skambėjo jų klausimas. Taip jie ir tapo nuolatiniais lankytojais. Dabar patys juokauja, kad atėjo tik pasislėpti nuo lietaus. Tai rodo, kaip sudėtinga be konkrečios priežasties tiesiog užsukti į centrą.

Taip pat rekomenduotume gerai pasvarstyti, ar verta įrengti suoliukus prie jaunimo centro. Tai gali tapti traukos objektu visiems praeiviams ir ne tik jaunimo centro tikslinei grupei. Gali atsirasti problemų dėl alkoholio vartojimo ir šiukšlinimo.

Kalbant apie erdvę aplink jaunimo centrą, reikėtų paminėti ir vidinį kiemelį. Esant sąlygoms, smagu tokį turėti. Jaunuoliai gali patys jį apipavidalinti, įsirengti pagal savo norus. Jaunimo centras, turintis vidinį kiemelį, sulauks daugiau lankytojų šiltuoju metų laiku. Tai leis jauniems žmonėms būti mažiau pastebėtiems praeivių, turėti daugiau privatumo, vasarą galėsite kartu ruošti maistą bei šeimyniškai jį valgyti lauke.



Blusturgis Jaunimo centro kieme

Patalpos ir priemonės

Nėra (ir kaip gerai, kad nėra!) vieno šablono, kaip turi atrodyti gero jaunimo centro patalpos. Priežastis, kodėl taip yra, paprasta: jaunimo centrai gaminami ne fabrikuose, bet kuriami individualių žmonių. Juos kuriant atsižvelgiama į miestą bei rajoną, kuriame yra centras, į jo lankytojų stilių (tų, kurie jau lankosi, arba tų, kuriuos norėtume prisikviesti), į centro koncepciją.

Todėl įspėjame apie pirmą galimą klaidą: jei matote centrą, kuris Jums patinka, nefotografuokite jo vien dėl to, kad padarytumėte kopiją namie (oi, kiek prifotografuota 2007 metais keliaujant po Europą ir lankant jau veikiančius jaunimo centrus, ir kiek nedaug iš to pavyko panaudoti). Jaunimo centro išvaizda su visais atributais yra to, kas vyksta, atspindys. Mes rekomenduojame tai pajauti ir suprasti, o ne fotografuoti.

Kalbėdami apie tinkamas patalpas turėtume kalbėti apie *kriterijus*, kurie privalo būti įgyvendinti jaunimo centre. Kokia forma – turi nuspręsti patys darbuotojai, ir kai jau jausite, kad galite „improvizuoti“ (keisti patalpų stilių ar galimybes, atsižvelgdami į tai, kas vysta), tai reikš, kad pasiekėte tam tikrą profesionalumo lygį.

Taip pat parenkant patalpas labai svarbus yra *sugebėjimas analizuoti*. Svarbu suvokti, kokius privalumus ar trūkumus gali turėti vienos ar kitos patalpos. Tada nepraleiskite galimybių panaudoti privalumus ir nenuskriausti kokybės pernelyg apsisojant ties trūkumais.

Gali būti, kad Jūsų jaunimo centrui bus skirta visa pastaruosius 20 metų neveikianti universalinė parduotuvė, o gali būti, kad teks nuomotis 60 m² ploto sandėliukus. Tad aptarkime (kaip minėta viršuje, tai labai svarbu) didelių ir mažų patalpų privalumus bei trūkumus.

Mažų patalpų (du dideli kambariai) privalumai:

- Glaudus bendravimas vienas su kitu, tinkama erdvė įgyvendinti integracinius uždavinius, kurti tarpasmeninius santykius. Nėra kur atsitraukti, atsiriboti, nebendrauti.

- Jaunimo darbuotojui lengviau pažinti kiekvieną lankytoją ir užmegzti kontaktą.
- Sukuriama jauki namų atmosfera.
- Mažiau problemų dėl alkoholio ir kitų svaiginančių priemonių vartojimo (visi yra matomi, atsinešti alkoholio į patalpas tampa neįmanoma, negali vykti diskotekos, kur jaunimas dažniausiai rinktųsi išgėręs).

Trūkumai:

- Trūksta erdvės jaunimui, norinčiam kryptingai veikti (šokti, repetuoti, daryti susirinkimus).
- Nėra sąlygų organizuoti ir pasiūlyti jaunimui įvairių veiklų. Tokiu atveju dažniausiai nukenčia atvira erdvė, kuri turėtų likti visada laisva, jeigu jaunuolis nenori įsitraukti į tuo metu organizuojamą veiklą.
- Norint surengti didesnę renginį, reikia ieškoti patalpų kitose miesto įstaigose, o tai dažnai būna nelengva.
- Kai viskas vyksta vienoje patalpoje ir susirenka apie 30 jaunuolių, neišvengiamas diskomfortas (nėra kur atsisėsti, triukšmas, neįmanoma susikaupti, pailsėti, trūksta oro).

Didelių patalpų privalumai:

- Sudaromos sąlygos jaunimui veikti pagal poreikius. Galima pritraukti į jaunimo centrą pačią įvairiausią motyvaciją turinčius jaunos žmones: tiek norinčius įgyvendinti savo iniciatyvas, tiek norinčius tik praleisti laiką bendraujant, taip pat nieko nenorinčius gatvės paauglius, kurie rinktųsi galbūt vien tik pažaisti biliardą ar stalo futbolą.
- Galėtų būti erdvė jaunesniems lankytojams, kurie po kelių metų taps jaunimo centro tiksline grupe.
- Galima būtų teikti laisvalaikio užimtumo pasiūlą jaunoms šeimoms, įtraukti kitas tikslines grupes.
- Galėtų glaudtis neformalios jaunimo grupės ir vykdyti savo veiklą.
- Jaunimo darbuotojas ir finansininkas turėtų saugią, ramią erdvę įstaigos administravimui.

Trūkumai:

- Sunku užmegzti kontaktą su kiekvienu lankytoju, nes didelėje erdvėje lengva išvengti jaunimo darbuotojo.
- Nekuriami tarpusavio santykiai, puikios sąlygos atsiriboti ir bendrauti tik su sau priimtinais asmenimis.
- Susiformuotų grupės, nevyktų integracija, vieni nematytų, ką veikia kiti.
- Kadangi jaunimo darbuotojui sudėtinga viską matyti keliose erdvėse, gali atsirasti problemų dėl svaigalų vartojimo (atėjimai išgėrus, svaigalų nešimasis į vidų).

Optimalus jaunimo centro erdvių paskirstymas:

- **Erdvė tiesiog buvimui** (galimybė pasėdėti, išgerti arbatos, pabendrauti, interneto prieiga).
- **Meninės raiškos patalpa** (nedidelė salė, kur būtų galima muzikuoti ar šokti; privalumas, jei turėtumėte veidrodžius).
- **Biliardo, stalo futbolo, oro ritulio kambarys** (šiems žaidimams būdinga daug emocijų ir triukšmo, todėl gali kelti diskomfortą norintiems bendrauti. Svarbu tam turėti atskirą patalpą. Per šiuos žaidimus Jūsų lankytojai galės išlieti savo paauglišką energiją ir bus ramesni kitoje patalpoje ar namuose).
- **Biuras.** Kai biuras nėra atskirtas nuo erdvės jaunimui, atsiranda dokumentų nesaugumo klausimas. Taip pat padidėja rizika, kad jaunimo darbuotojas vienu metu pradės daryti kelis darbus: administruoti įstaigos veiklą ir dirbti su jaunimu. Tokiu atveju nukenčia darbo kokybė, o jaunas žmogus jaučiasi prastai atitraukdamas darbuotoją nuo kompiuterio. Atskiros erdvės padėtų išvengti dviprasmiškų situacijų. Jei jau įkūrėte biurą toje pačioje patalpoje, kur renkasi jaunimas, rekomenduojame atskirti laiką, kada dirbate su popieriais, o kada su žmonėmis. Būtina, kad jaunimas žinotų apie šį pasidalijimą. Apie tai galite informuoti jaunimą plakatu. Idealu, jei administracinius darbus atliksite prieš atidarydami jaunimo centrą.
- **Sandėliukas** priemonėms susidėti.



Šis variantas yra rekomenduotinas, jei turite daug patalpų ir galite laisvai nuspręsti, kokias patalpas kokią funkciją priskirsite. Kita vertus, atviras jaunimo centras gali veikti ir vienoje patalpoje, tik tada svarbu turėti rakinamą seifą konfidencialiems dokumentams bei dėl saugumo. Užsienyje gausu pavyzdžių, kai jaunimo centrai veikia statybiniuose vagonėliuose. Nuo patalpų priklauso ir veiklų spektras – nedidelę patalpą turinčio centro veiklos bus labiau orientuotos į patirtinę pedagogiką, dažniau atliekamą lauke. Taip pat manome, kad yra lengviau pradėti nuo mažesnių patalpų ir pirmiausia išmokti kryptingai ir ugdančiai dirbti jose. Gavus dideles patalpas bei neturint patirties gali būti sunku išlaikyti kokybę. Apibendrinant: išnaudokite maksimaliai tai, ką turite, nes skundai ir verkšlenimai, ką galėtumėte daryti, jei turėtumėte daug patalpų, Jums nepadės. Kartais stoka žadina netradicinius sprendimus ir inovatyvumą, o tai yra gerai.

Jums bus labai paranku, jei turėsite galimybę naudotis netoliese esančios mokyklos ar kitos įstaigos *sporto sale*, kurioje galėtų vykti

sportiniai užsiėmimai. Salė ypač reikalinga šaltuoju metų laiku, kai apribojamos veiklos lauke. Taip Jūs galėsite rengti reguliarius kas-savaitinius sporto užsiėmimus visus metus.



Darbai su jaunimu išnaudojamos ne tik jaunimo centro patalpos.

Veiklų kryptys atviraime jaunimo centre

Atviras jaunimo centras (net ir pačioje pradinėje stadijoje) privalo turėti tikslus ir uždavinius. Jie yra būtini, nes tik taip galėsite sudaryti veiklų turinį bei atskleisti jaunimo centro darbo esmę. Labai svarbu, kad uždavinius, arba veiklų kryptis, įvardytų Jūsų centro komanda ir jie apibūdintų Jūsų siekiamybes. Uždaviniai jokių būdu negali būti *nurašyti nuo kitų*. Vien jau išsigryninimas, kokiomis kryptimis Jūs dirbsite bei kokius veiksmus tose kryptyse atliksite, stipriai pagerins Jūsų darbo kokybę.

Turite žinoti, *ko siekiate* atviruoju darbu su jaunimu, nes vėliau lygiai ta pačia kryptimi reikės dirbti su jaunuoliais: Jums teks padėti jauniems žmonėms suprasti, ko jie siekia gyvenime bei padėti jiems tai įgyvendinti. Nesugebėdami patys atlikti šio veiksmo centro lygmeniu, sunkiai galėsite tai atlikti su jaunais žmonėmis.

Pamėginkime panagrinėti keletą galimų veiklos krypčių, kurios yra įgyvendinamos dirbant atvirojo darbo principu.

- **Laisvalaikio** – tai tikriausiai pats paprasčiausias ir lengviausiai įgyvendinamas uždavinys. Jis reiškia sudaryti sąlygas jaunimui pagal pomėgius bei saugiai praleisti savo laisvą laiką. Tai padaryti galima keliais būdais.
1. **Veiklos, kurias jauni žmonės pasiūlo patys**, t. y. kas jiems būtų įdomu, patrauklu. Svarbu, kad patys jauni žmonės būtų įtraukti į savo siūlomų veiklų įgyvendinimą. Tai gali būti žaidimų popietės, kulinariniai vakarai, teminiai užsiėmimai, futbolo turnyrai, kūrybinės dirbtuvės ir pan.
 2. **Centro darbuotojo inicijuojamos veiklos**, kurios, jo nuomone, gali būti įdomios arba naudingos jauniems žmonėms. Čia labai tinka pavyzdys, aprašytas skiltyje „Personalas“, kuriame centro darbuotojas skatinamas „įnešti“ dalį savo asmeninių pomėgių, tarkim, sveikos gyvensenos propagavimą ar antivartotojiškumo skatinimą. Gali būti, kad centro lankytojai šių veiklų patys nepaprašys, tačiau noriai dalyvaus jose darbuotojui pasiūlius

bei įgaus naujų žinių ar įgūdžių, kurie padės tolesniam sąmoningam gyvenimui.



Kalbant apie laisvalaikį, būtina paminėti ir **atvirą erdvę**, kuri yra kiekvieno centro privaloma sudedamoji dalis. Atvira erdvė yra patalpa, kurioje jaunimas gali patogiai sėdėti kartu, žaisti stalo žaidimus, bendrauti. Ši vieta yra ideali informacijos pasidalijimui, bendravimo įgūdžių skatinimui, bendradarbiavimui, poilsiui, įsimylėjimui ir kitiems labai svarbiems gyvenimo dalykams. Joje vyksta labai daug naudingų procesų, įvykių, kurie gali tapti darbo temomis ar kelrodžiu, kokius tikslus derėtų kelti centrui. Tad nenuvertinkime jos – *tai, ką darbuotojas išvelgia* vykstant atviroje erdvėje, labai priklauso nuo jo profesionalumo.

- **Asmenybės stiprinimo** – ši veiklos kryptis yra be galo plati ir labai svarbi atvirojo darbo dalis. Atvirajame darbe, kaip ir visame socialiniame darbe, mes ugdome asmenį dviem pagrindinėmis

kryptimis: **kaip individą** ir **kaip bendruomenės narį**. Dirbdami su jaunimu mes neišvengiamai turime padėti paaugliams saugiai pereiti į suaugusiojo pasaulį. Savo veiklomis turime sudaryti sąlygas išsiugdyti tas savybes, kurios bus naudingos būnant suaugusiu žmogumi. Tai labai priklauso nuo jaunimo darbuotojų nuostatų. Tarkim, mes tikime, kad tokios savybės, kaip tolerancija, pasitikėjimas savimi, sugebėjimas diskutuoti argumentuojant savąją bei priimant kito nuomonę, nuolatinė refleksija, empatija, sąžiningumas, sugebėjimas užbaigti darbą, yra savybės, kurios „padeda laimingai gyventi“. Tad jei kyla klausimas dėl vienos ar kitos veiklos tikslingumo, užduokite sau klausimą, ar ši savybė, Jūsų nuomone, pravers jaunuoliui tolesniame savarankiškame gyvenime. Taip pat rekomenduojame neslėpti šios krypties nuo pačių jaunuolių: turime dalytis patirtimi su jaunuoliais, tarkim, sakant: „Kviečiu, Jus, kartu pabandyti išsiaiškinti šį konfliktą, nes manau, kad sugebėjimas spręsti konfliktus Jums gali būti naudingas ateityje.“ Šiai žinutei raskite savo žodžius bei intonaciją.

A. Jaunuolis kaip individas ypač ugdomas šiose srityse:

- 1. Skatinant pozityvų savivertės jausmą.** Savivertės jausmas gali ypač nukentėti tose situacijose, kai jaunuoliai gauna mažai pripažinimo šeimoje. Savivertės jausmas gali būti skatinamas atpažįstant bei jaunuoliui pasakant jo stipriąsias puses („tu gerai atsakei Tomui, padėjai išvengti konflikto“) arba kitiems paaugliams paviešinant ypatingus to jaunuolio sugebėjimus („jaunimo centras greit pasipuoš gėlėmis, nes Sandra pasodino astrų, ji nori būti floriste“).
- 2. Padedant įsivardyti ateities viziją bei realistiškai link jos eiti.** Paauglystė yra tas laikas, kai paaugliai turi nuspręsti, ką jie veiks ateityje, ir šis sprendimas gali būti lemtingas. Esame turėję atvejų, kai suaugę žmonės jaunuolius verčia rinktis nedominančias profesijas, tarkim, elektroniką gerai išmanantis jaunuolis mamos paveiktas pasirinko konditerijos studijas. Todėl girdint jaunuolio pasirinkimus, labai svarbu klausti savęs: „Ar mes įsivaizduojame

jaunuolį kaip tam tikros profesijos atstovą?“, bei suteikti jam atgalinį ryšį. Norint padėti jaunuoliams pasirinkti konkrečią ateities veiklą, galima organizuoti kūrybines dirbtuves tema „Kaip aš save įsivaizduoju po 5 metų“, profesinio orientavimo užsiėmimus, praktinius veiklų išsibandytus kūrybinių dirbtuvių metu. Tikrai rasite savo vietovėje žmonių, kurie praves trumpos floristikos, keramikos, drožinėjimo, grafikos užsiėmimus, supažindins su pagrindais. Taip pat rekomenduojame atsargiai naudotis profesinio orientavimo testais, kurie išvardija profesijas. Jaunuoliams, kurie neįsivaizduoja, kuo norėtų būti, tai gali tapti rimtu kelrodžiu, bet nebūtinai į tai, ką jie iš tikrųjų geriausiai sugeba. Mes rekomenduojame labiau su praktiniais užsiėmimais susijusias veiklas, kur jaunuolis galėtų išbandyti savo galimybes bei įgūdžius.

- 3. Stiprinant jaunuolio bendravimo įgūdžius.** Bendravimas lavinamas sudarant sąlygas bendravimui, tarkim, įkuriant atvirą erdvę, taip pat inicijuojant diskusijas, bendravimo įgūdžių grupes, suteikiant atgalinį ryšį, jei pastebime išskirtinius bruožus bendravime. Klausimas: „Kaip tu šiandien jautiesi?“, gali būti nemažu bendravimo įgūdžius lavinančiu iššūkiu, galbūt Jūs esate vieninteliai, kurie to klausiate. Bendravimas jaunimo centre vyksta nuolat ir labai intensyviai, tik reikia jį panaudoti kaip priemonę mokymuisi.
- 4. Padedant jaunuoliui suvokti, kaip jis atrodo kitų žmonių akimis.** Tam tarnauja atgalinis ryšys bei įvairūs neformalaus ugdymo metodai, kuriuos nedidelėse grupelėse galite įgyvendinti jaunimo centre.
- 5. Padedant atrasti individualius sugebėjimus bei talentus.** Talentus atskleidžia pačios įvairiausios veiklos, kurios leidžia išbandyti tai, ko jaunuolis dar neturėjo galimybės išbandyti. Pavyzdžiui, stalo žaidimai yra skirti ne tik laisvalaikiui, bet ir rodo, kiek jaunuolis yra pajėgus greitai reaguoti, planuoti, dirbti komandoje, perteikti eiga pasakodamas taisykles. Dėl šios priežasties pravartu jaunimo centre turėti kūrybinių priemonių,

muzikos instrumentų, siūlyti įvairių kūrybinių užsiėmimų.

6. **Padedant produktyviai spręsti namuose, mokykloje ar tarp bendraamžių kylančius sunkumus.**

Gali būti, kad jaunuoliai Jums patys praneš apie sunkumus, gali būti, kad jaunuolio draugai Jus apie tai informuos (tai reikš, kad jaunimo centre Jus pripažįsta kaip asmenį, galintį padėti), gali būti, kad Jums teks pačiam pasiteirauti pastebėjus kintančias jaunuolio nuotaikas. Gal net keletą kartų. Sprendimo būdai gali būti labai įvairūs.

Gali padėti individualus pokalbis ar konsultacijos, kurių metu Jūsų tikslas bus padėti suvokti esamą situaciją iš įvairių perspektyvų bei pastūmėti jaunuolį aktyviems veiksams, kurie gali pakeisti slegiančią situaciją pozityvia kryptimi. Taip pat gali tekti pasitelkti į pagalbą kitus šeimos narius, jei problema nėra išsprendžiama be jų. Gali tekti susisiekti su kitomis institucijomis (mokykla, antstoliais, socialinių reikalų skyriumi ar pan.). Gal pakaks jaunuoliui pasakyti, kur reikia nueiti, bei paklausti, kaip jam sekėsi. Kiek intensyviai padėsite jaunuoliui, labai priklausys nuo jo individualaus pajėgumo spręsti sunkumus, o tai įvertinti ir yra socialinio darbuotojo profesionalumas. Ypač didelė rizika teikiant individualią pagalbą yra tęstinumo nebuvimas, todėl jei jau pasiūlėte pagalbą, turite prie to sugrįžti. Tam yra įvairių būdų, paprasčiausias ir būtinas – tai individualaus darbo raštiškas fiksavimas Jūsų įstaigoje. Jūs galite susikurti nesudėtingą raštišką formą, kurioje numatytumėte, koku reguliarumu planuojate perklausti kai kuriuos jaunuolius, kaip jiems sekasi, arba pa-



Medžio apdirbimo užsiėmimas

skambinti jiems, jei jie nebesilanko jaunimo centre. Gal nutiko kažkas, apie ką Jūs nežinote, bet galite padėti. Taip pat svarbu fiksuoti asmeninius pokalbius, stiprias nuotaikų kaitas, tai gali padėti Jums išlaikyti nuoseklumą arba būti Jūsų profesionalaus darbo įrodymu bendraujant su tėvais ar policija.

B. Jaunuolis kaip bendruomenės narys ypač ugdomas šiose srityse:

- 1. Ugdant jo toleranciją bei pagarbą.** Jeigu jaunimo centre sprendžiami visi minėti uždaviniai, tai greičiausiai pas Jus lankosi patys įvairiausi jaunuoliai, kurie nebūtinai mėgsta vieni kitus. Jaunimo centro darbuotojui tenka labai atsakingas vaidmuo (tai viena iš priežasčių, dėl ko jaunimo centre privalo būti jaunimo darbuotojas ir kodėl to negali daryti patys jauni žmonės) *dirbti su santykiais*. Labai skirtingus interesus, nuostatas, patirtį, amžių turintys jaunuoliai renkasi jaunimo centre ir privalo draugiškai apsieiti vieni su kitais. Tai nereiškia, kad kiekvienas su kiekvienu privalo draugauti, bendrauti, žaisti ar gerti arbatą, tačiau svarbu, kad vieni kitų neįžeidintų, nežemintų, neapkalbėtų ir leistų jiems būti tokiems, kokie jie iš tiesų yra. Ne visada jaunuoliams yra aišku, ką reiškia neįžeidinėti, nežeminti, nesijuokti iš kitų. Jaunimo darbuotojo funkcija yra padirbėti, kad lankytojų tarpusavio santykiai būtų bent jau neutralūs, idealiu atveju – šilti. Kodėl verta stengtis, kad skirtingi jaunuoliai rinktųsi centre? Viena iš priežasčių yra mokymasis vieniems iš kitų: aktyvistai, kurie nenustygsta vietoje ko nors neveikę, visada yra resursas tiems, kurie iš pirmo žvilgsnio niekuo nesidomi. Jaunuolis, besilankantis centre tik dėl jame esančio kompiuterio, praėjus jo naudojimuisi skirtam laikui greičiausiai įsitrauks į kitą organizuojamą veiklą.

Čia labai svarbu, kad jaunimo centre visi būtų lygūs ir visiems būtų suteikiamos vienodos sąlygos. Negalima išskirti vienų ar kitų, geresnių ar prastesnių, tų, kuriems galima netvarkyti jaunimo centro, likti ilgiau centre ar leisti ilgiau naudotis kompiuteriu,

nei susitarta. Tai labai svarbu, kad neatsirastų neapykanta vieni kitiems, hierarchija.

Jeigu skirtingi žmonės gerai jaučiasi po vienu jaunimo centro stogu – sau vietą randa subkultūrų atstovai, aktyvistai, nuolat įgyvendinantys savo iniciatyvas, probleminiai jaunuoliai iš rizikos šeimų, ateinantys tik saugiai praleisti laiką, įvairių sutrikimų turintys jaunuoliai, kurie dažniausiai ieško draugų, – vadinasi, einama teisingu keliu ir pozityviai sprendžiami integraciniai uždaviniai.

2. **Ugdant jaunuolio pilietiškumą, dalyvavimą.** Pilietiškumas reiškia rūpinimąsi platesniais interesais nei savo paties. Visiškai „antipilietišką“ yra pasakymas, kad mes negalime nieko pakeisti, tad neverta nė stengtis. Tai neretai visuomenėje girdimas teiginys. Gali būti, kad tai namuose girdi ir jaunuoliai, su kuriais dirbate. Jaunimo centro erdvė yra labai palanki pilietiškumo ugdymui, kadangi jaunimas Jūsų centre gali kurti aplinką. Jei namuose jaunuolis girdi tokias frazes, kaip „sudėk skalbinius į skalbimo mašiną, aš išskalbsiu, tu gali ką nors ne taip nustatyti“ ar „aš iškepsiu kiaušinį, šita keptuvė nauja ir brangi, gali ją subraižyti“, tai neskatina jo būti aktyviu dalyviu. Jaunimo centre jaunimas skatinamas keisti aplinką, jei jis mato trūkumų (padekoruoti sienas, jei jos atrodo nuobodžiai, įvesti naują taisyklę, jei, jo nuomone, taisyklių trūksta). Kai centro viduje lankytojai yra skatinami keisti jiems nepriimtinius dalykus, tai gali būti pirmas žingsnis į už jaunimo centro ribų esančių trukdžių šalinimą. Tai galima įgyvendinti per mažas nieko nekainuojančias akcijas, tokias kaip šiukšlių rinkimas rajone, suoliukų pastatymas, laiškas savivaldybei dėl gyvūnų prieglaudos būtinybės mieste ir pan. Tiesiog jei girdime, kad jauni žmonės skundžiasi, turėtume pagalvoti, ar negalime jų suaktyvinti kokiam nors pozityviam veiksmui. Toks išmoktas elgesys (pozityvus veiksmas vietoje skundimosi) padės jaunuoliams, kai jie bus suaugę piliečiai.

- **Sujungimo** veiklos kryptis. Jūs turite turėti labai aktualų vaizdą (reiškia *dabartį atitinkantį*, nes jis *kinta*) apie tai, kas Jūsų miestelyje ar mieste gali padėti jaunimui be jaunimo centro. Labai svarbu, kad žinotumėte visas paslaugas jaunimui teikiančias institucijas bei jų darbo kokybę. Pavyzdys iš mūsų praktikos – mes žinome, kas teikia pagalbą telefonu, kas dirba su savižudybių prevencija, lytiniu švietimu, koks kompetentingas žmogus dirba nepilnamečių policijos skyriuje bei vaiko teisių apsaugoje, bendradarbiaujame su mokyklomis bei vaiko gėrovės komisija¹. Bendraujame su psichologe iš globos namų, kurių auklėtinė lankosi jaunimo centre. Socialinių paslaugų skyrius jau atpažįsta, kokie jaunuoliai gali gauti pagalbą jaunimo centre, tad dirbdami su šeimomis, kuriose yra paauglių, nukreipia juos pas mus. Net jei minėtas paslaugas teikiate patys, būtina žinoti, kas ir kaip tą daro be Jūsų. Kadangi organizacijų darbo kokybė kinta greičiu nei jų vardas, verta reguliariai pasitikrinti, ar tai vis dar patikimas / nepatikimas Jūsų partneris.

Svarbu yra ir tai, kad veiklų kryptys gali būti susipynusios, todėl būtina įsivardyti, kokiais konkrečiais veiksmais Jūs sieksite savo tikslo. Tarkim, Jūsų veiklos kryptys yra ugdymas ir laisvalaikio užimtumas. Jaunimo centre Jūs siūlote „bendravimo grupes“, kurios tarsi padeda veikti abiem kryptimis. Tokiu atveju geriausiai bus, jei Jūs pažiūrėsite, dėl ko Jūs nutarėte tą veiklą plėtoti bei kuriai kryptčiai ta veikla *būtent Jūsų centre* tarnauja. Patariame gryninant veiklos kryptis tiesiog nusibraižyti ant lapo paprastas kolonas, – tiek, kiek turite veiklos krypčių ar uždavinių, – ir po jomis rašyti konkrečias priemones tam tikslui įgyvendinti.

Taip pat atkreipkite dėmesį, kad jaunuoliai, kurie lankosi Jūsų centre, gali labai skirtingai įsitraukti į veiklas. Veiklų įvairovė leis

¹ Pagal nuo 2011 m. sausio 1 dienos įsigaliojusias LR Vaiko minimalios ir vidutinės priežiūros įstatymo pataisas, atviri jaunimo centrai vykdo 14–18 metų vaikų minimalios priežiūros priemones, tad su šia komisija vertinga bendradarbiauti siekiant, kad ji kuo geriau žinotų apie Jūsų centro veiklą ir, pagal galimybes, paskirtų jaunus žmones ten, kur veiklos yra geriausiai pritaikytos jų poreikiams.

„rasti, ką veikti“ ir tiems, kuriems vien tik buvimas atviroje erdvėje yra iššūkis, ir tiems, kurie mielai diskutuoja bei aktyviai dalyvauja bendravimo grupėse.

Kaip jau minėjome pradžioje, yra labai svarbu žinoti, kodėl organizuojama viena ar kita veikla, ko tikimasi iš to, ką gaus / išmoks jaunas žmogus vienaip ar kitaip praleidęs popietę jaunimo centre ar sudalyvavęs renginyje. Jeigu jaunimo darbuotojas su komanda atsakys sau į tuos klausimus, nebekils abejonių, ar suteikti galimybę žaisti kompiuterinius žaidimus, pirkti ar nepirkti biliardo stalą, organizuoti vienokius ar kitokius užsiėmimus ar tiesiog leisti jauniems žmonėms būti. Mums visiems labai paprasta įvardyti, ko išmoks jaunuolis mokymuose, nekyla abejonių, kad mokymai yra naudinga, tačiau apsilonkę jaunimo centre ir radę lankytojus sėdinčius ir geriančius arbatą, žaidžiančius stalo žaidimus, daugelis suabejojame, kokia jų buvimo čia prasmė. Kiekvienas jaunimo darbuotojas turi rasti (pirmiausia sau) atsakymus, kas vyksta jaunimo centre, ir sugebėti atsakyti taip pat, kaip ir apie tai, kas vyksta mokymuose.

Apibendrinant norisi paminėti, kad prieš imdamiesi bet kokios veiklos visų pirma pasitikrintumėte, kokių tikslų tai darote, ko išmoks jaunas žmogus, galbūt yra paprastesnių, pigesnių priemonių tam tikslui pasiekti. Nepamirškime, kad jaunimas mieliau sudalyvaus tose veiklose, kurios bus organizuojamos atsižvelgiant į jų poreikius, pasikalbėjus apie tai, ko jie norėtų, ir įvertinus išmokymo galimybes.

Norėtume padėšinti, kad nebijotumėte siūlyti pačių įvairiausių veiklų, kurios iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad bus nepatrauklios jaunam žmogui. Iš patirties sakau, sveikos gyvensenos renginiai jaunimo centre sulaukė paties didžiausio susidomėjimo ir jaunų žmonių aktyvaus įsitraukimo. Žinoma, reikia pagalvoti, kaip patraukliai tai organizuoti.

Nenuėikime pačiu lengviausiu keliu spęsdami tik laisvalaikio užimtumo uždavinius. Rasti, kur praleisti laisvalaikį, jaunam žmogui nėra sudėtinga, tai vykdo jaunimo organizacijos, mokyklos, kultūros centrai, sporto klubai ir kt. Atvirų jaunimo centrų užduotis yra suteikti galimybę kiekvienam jaunam žmogui, neatsižvelgiant į jo



Anti-alko koncertas Jaunimo centro kieme

socialinę padėtį, nuostatas, įsitikinimus, ugdytis kaip asmenybei, taikant kokybišką atvirojo darbo formą – dirbant su kylančiomis temomis, grupiniais ir individualiais atvejais, įsivertinant ir suteikiant grįžtamąjį ryšį. Jauni žmonės, kurie yra augę socialiai atšiauriomis sąlygomis, tarkim, nedarniose šeimose, kęsdami patyčias, nepatirdami saugaus emocinio santykio, gali būti labai nedrąsūs, kai reikės ateiti į naują instituciją. Gali būti, kad kitos organizacijos nekelia sau tikslo ieškoti specialių būdų, kokias sąlygas reikėtų sudaryti, kad jauniems žmonėms būtų kuo drąsiau ateiti pirmą kartą ir sugrįžti. Atviri jaunimo centrai, priešingai nei kitos organizacijos, turėtų sąmoningai kurti kuo palankesnes sąlygas, kad ir nedrąsūs jauni žmonės galėtų ateiti ir likti.

Tikslo grupės, lankytojai

Įsivaizduokite, kad Jūsų miestelyje atsiranda jaunimo centras. Skirtingai nei jaunimo organizacija, kurios įkūrėjai dažniausiai būna patys jauni žmonės, atviras jaunimo centras įkuriamas suaugusių žmonių ir priskiriamas ne prie jaunimo organizacijų, o prie **su jauni-mu dirbančių organizacijų**. Lygiai taip pat, kaip ir likusiai visuomeinei, taip ir miesto jaunimui tai yra nauja ir nežinoma institucija.

Bendruomenės nariai gali turėti skirtingus įsivaizdavimus, kas yra jaunimo centras. Pamažtykime, kokių asmeninių savybių žmogus turi turėti, kad susidomėtų jaunimo centru ir ten apsilankytų? Be abejo, reikalinga motyvacija, domėjimasis naujovėmis, padės ir konkretūs tikslai, kurie atvestų į jaunimo centrą.

Taigi, pirmieji lankytojai bus tie jauni žmonės, kurie nori veikti, netgi žino, ką nori veikti, jiems reikalingas tik padaršinimas, atitinkamų sąlygų sudarymas. Jie pasiryžę išbandyti ką nors naujo, dar nepatirto. Šiai jaunų žmonių grupei būdinga lankyti neformalaus švietimo institucijas: muzikos, meno, sporto mokyklas, teatro studijas, aktyviai dalyvauti mokyklų veikloje. Jie pirmieji užsuks ir į jaunimo centrą „patikrinti“, ką čia galima nuveikti. Ir greičiausiai jie ims veiklos, tai bus *pirmoji fazė*. Problema ta, kad tokie jaunuoliai neturės pakankamai laiko nuolat lankytis jaunimo centre, kadangi ir be šios naujos veiklos jie jau turi užsiėmimų ir įsipareigojimų. Jaunimo darbuotojas gali susidurti su situacija, kai **aktyvūs jaunuoliai** labai susidraugauja tarpusavyje ir tampa jaunimo centro *neformaliais šeimininkais*. Tai gali apsunkinti kitų jaunų žmonių, kurie nepriklauso šiai „kompagnijai“, atėjimą į jaunimo centrą. „Aktyviems jaunuoliams“ mažiau rūpi naujų lankytojų integracija nei jaunimo centro darbuotojui. Šioje situacijoje jaunimo darbuotojui labai svarbu neprarasti autoriteto ir dalyvauti sprendžiant iškilusius rimtesnius nesusipratimus, nepalikti to vien centro lankytojų atsakomybei. Taip pat reikėtų kalbėtis su jais apie atvirojo darbo metodą jaunimo centre, darbuotojo, aktyvesnių bei pasyvesnių lankytojų vaidmenis, centro tikslus.

Antroji fazė ir tuo pačiu galimas nusivylimas ateina tada, kai šie jauni žmonės, tiek daug veikę ir turėję pačių geriausių norų, susijusių su jaunimo centru, po truputį pradės trauktis ir lankytis vis rečiau. Tai visiškai nereiškia, kad jiems čia negerai, tai labiau yra rezultatas to, kad jie nespėja lankyti neformalaus švietimo įstaigų, ruošti namų darbų ir šiaip dalyvauti kitų organizacijų veikloje. Kartais jie pasitraukia pasikeitus jaunimo centro lankytojams – jiems nebepatinka pasikeitęs lankytojų stilius. Paleiskite juos, jie lankys Jus dar ilgai švenčių progomis, atbėgs su viena ar kita idėja, norėdami Jūsų pagalbos, patarimo, užsuks išgerti arbatos, tačiau jie neliks kasdieniniais jaunimo centro lankytojais.

Tęsiant temą apie tikslinės grupės pritraukimą į jaunimo centrą, norime paminėti, kad labai svarbu, jog kuo daugiau žmonių sužinotų apie centrą. Yra daug informavimo būdų. Negalime Jums pasakyti vieno paties efektyviausio, nes skirtingi būdai „prikviečia“ skirtingas grupes. Pradžioje, kol dar nesusiformavusios tradicijos ir gandas apie jaunimui patrauklią erdvę negali savaimė skliti iš lūpų į lūpas, reikia imtis tikslingų viešinimo priemonių. Gana efektyvus būdas yra *lankymasis mokyklose*, kur pamokų metu (prieš tai susitarus su mokyklos administracija) per 3–5 min. pristatomos jaunimo centro veiklos bei principai. Labai paprasta tokio apsilankymo metu tiesiog pakviesti jaunimą užsukti ir pasižiūrėti. Iš praktikos paaiškėjo, kad ateiti į jaunimo centrą be priežasties, tiesiog pabūti, jaunam žmogui gali būti nemažas iššūkis. Tokiu atveju padės, jei Jūs suorganizuosite paprastas veiklas ir pakviesite jaunimą juose sudalyvauti. Tam puikiai tinka žaidimų popietės, turnyrai, filmų vakarai, vasaros metu – lengvi žygiai, poros dienų stovyklos. Sudalyvavę kurioje nors veikloje jaunuoliai tuo pačiu susipažįsta su jaunimo centro aplinka ir veiklos principais, įsitikina, kad tai nėra būrelių tipo veikla, kurioje pageidaujama reguliariai lankytis.

Pritraukdami jaunimą per mokyklas praktikavome ir kitokį būdą: kvietėme mokyklų klasių auklėtojas su auklėjamąja klase apsilankyti jaunimo centre klasių valandėlių metu. Jei tai sudarydavo nepatogumų, siūlėmės patys ateiti į klasę ir pravesti klasės valandėlę

interaktyviai supažindinant su jaunimo centru. Tai puiki galimybė klasių auklėtojams netradiciniu būdu supažindinti auklėtinius su laisvalaikio praleidimo galimybėmis savo mieste.

Viešinantis per mokyklas, lankstinukais ar kitais „ne asmeniniais“ būdais, labai svarbu permąstyti, *kokią žinią apie jaunimo centrą skleisite*. Jei teigsite, kad jaunimo centras yra vieta savirealizacijai, sulauksite kūryba besidominčių aktyvių jaunuolių. Jei Jūsų centro vienas iš tikslų yra pagalba sunkiose situacijose, skleiskite būtent tokią žinią: „Draugiški jaunimo centro darbuotojai mėgins Jums padėti, jei Jus slegia situacijos šeimose ar su bendraamžiais.“

Mums pasitvirtinęs būdas, kaip pritraukti tikslinę jaunimo grupę, t. y. **jaunuolius iš rizikos šeimų**, buvo erdvės prie jaunimo centro kūrimas. Jau minėjome, kad kasdien besirenkantys žaisti krepšinio jaunuoliai pirmus žingsnius žengė vidun po beveik pusantrų metų. Ir liko jame iki šiol. Priežastis, kodėl dalis jaunimo renkasi krepšinį, o ne atėjimą į jaunimo centrą bei atvirą pasisveikinimą, paprasta: krepšinis nereikalauja daug papildomų įgūdžių, jis yra kai kurių jaunuolių natūrali laisvalaikio dalis, atspindinti jų kasdienybę, draugų pomėgius, bendravimo būdą. Tai sava ir savita kultūra. Atėjimas pas nepažįstamus, „nejprastai“ bendraujančius žmones, į „kitokių bendraamžių“ ratą gali kainuoti nepaprastai daug jėgų. Bendravimas kainuoja jėgų net ir tiems, kurie dažnai bendrauja. Kai šie jaunuoliai į centrą atsives savo draugų, Jums neberekės papildomai rūpintis pritraukimu, o draugams bus lengviau ateiti, nes jie centre jau turės pažįstamų.

Visi šie būdai prisitraukti žmonių į jaunimo centrą reikalingi, kol jaunimo centras yra neseniai įsikūręs. Vėliau informacija apie centrą sklinda iš lūpų į lūpas. Tiek aktyvūs ir iniciatyvūs, tiek nieko nenorintys, jaunuoliai iš rizikos šeimų atsiveda draugų, ir taip jaunimo centro patalpos galiausiai tampa net ankštos visiems norintiems jame lankytis.

Papildomas būdas, kaip prisitraukti „rizikos grupės“ jaunuolius, yra *tikslinga informacijos sklaida tose institucijose, kuriose jie lankosi*. Tai gali būti globos namai, nepilnamečių inspektoriai, socialinių

paslaugų skyrius, mokyklos socialiniai darbuotojai. Būkite tikri, kad turite pakankamai vidinių resursų, jog pradėtumėte dirbti su sudėtingesnėmis tikslinėmis grupėmis.

Įstatymiškai jaunimas yra nuo 14 iki 29 metų amžiaus. Su šiuo amžiaus tarpsniu ir rekomenduojama dirbti atviriems jaunimo centrams. Gali atsitikti, kad **jaunesni, 10–13 metų vaikai**, gyvenantys jaunimo centro kaimynystėje, pradės kaišioti nosį, norėdami čia leisti laisvalaikį. Svarbu sau aiškiai atsakyti į klausimą, ar norime su jais dirbti ir leisti jiems būti centre, ar manome, kad būtų teisinga jiems drausti lankytis. Blogiausia, kai patys darbuotojai būna neapsisprendę ir negali vaikams ar jaunimui duoti tikslios informacijos, ar jaunimo centras skirtas jiems. Jei šis poreikis atsiranda, rekomenduojame sukurti „atviras valandas“, kurių metu gali lankytis vaikai iki 14 metų. Tai gali būti du kartus per savaitę ankstesnėmis jaunimo centro darbo valandomis, pvz., nuo 14 iki 16 val. Tokiu atveju vyresnis jaunimas turi būti informuotas apie vaikų lankymosi centre valandas. Svarbu, kad jaunimo centras netaptų „vaikų darželiu“ su vyresniais paaugliais. Tai labai patinka vaikams, tačiau trukdo jaunimui.

Kita grupė jaunuolių – **kitaip atrodantys paaugliai**, kurie negali savęs išreikšti ir saugiai būti kitose erdvėse. Jie ignoruojami mokyklose, nesaugiai jaučiasi gatvėje, nesuprasti, nepatenkina tėvų lūkesčių. Padėti jiems rasti vietą jaunimo centre yra nelengvas, tačiau išsprendžiamas uždavinys.

Norisi pridurti, kad į jaunimo centrą užsuks ir **jaunuolių, turinčių nežymių intelekto sutrikimų**. Šie atvejai ypatingi, reikia gerai išmanyti jų elgsenos ypatumus, priežastis, dėl ko jie elgiasi vienaip ar kitaip. Svarbu užtikrinti psichologinį saugumą tiek sutrikimą turintiems jaunuoliams, tiek kitiems jaunimo centro lankytojams.

Kaip „tvarkytis“ su įvairiausiais lankytojais?

Į šį klausimą vargu ar galima duoti atsakymą. Tai, kad šie įvairiausi jaunuoliai Jūsų centre atsirado ir egzistuoja, yra ženklas, kad dirbama gera linkme. Jeigu skirtingi žmonės ateina ir pasilieka, vadinasi, jiems yra gerai, sukuriama psichologiškai saugi aplinka. Čia dar kartą norisi paminėti, kad be kompetentingo jaunimo darbuotojo šita gausybė skirtingų žmonių negalės išlikti jaunimo centre. Išliks stipriausi arba tie, kurių daugiausiai – ar tai bus aktyvūs paaugliai, kurie savo iniciatyvumu užgoš kitus ir neįsileis į savo būrį naujų žmonių, ar gatvės paaugliai, tada kitiems šalia jų gali darytis nesaugu. Jaunimo darbuotojo uždavinys – dirbti su skirtingų grupių tarpusavio santykiais, su atskiromis iš konfliktinių situacijų kylančiomis temomis.

Svarbu priėti prie *bendrų susitarimų* dėl tvarkos jaunimo centre. Susitarimai turi taip pat atsirasti iš išgyventų situacijų, turi būti pasiūlyti pačių jaunuolių, o ne „nuleisti“ iš jaunimo darbuotojo. Nustatyta tvarka turi būti labai aiški, o laikytis privalo visi lankytojai vienodai, negali būti išimčių.

Svarbus momentas yra *naujo žmogaus įvedimas į centrą*. Atėjus jaunuoliui pirmą kartą būtina, kad kas nors supažindintų jį su bendra tvarka. Jeigu žmogus ateina vienas, jam gali būti nejauku, tokiu atveju jaunimo darbuotojas turėtų atkreipti dėmesį ir neįkyriai, negąsdinančiai, tačiau aiškiai pasakyti, kuo jaunimo centre užsiimama ir kokios galimybės yra jam įsitraukti. Dažniausiai naujus žmones atsiveda draugai, tada šį įvadą gali padaryti ir draugas, papasakodamas, kas ir kaip centre vyksta atvirų popiečių metu. Svarbu šį įvedimą atlikti subtiliai, kad jaunas žmogus neišsigąstų, jog jam primygtinai siūloma įsijungti į kokią nors veiklą arba dalyvauti joje nuolat. Iki įsipareigojimų ir atsakomybės reikia pribrešti.

Dažnas klausimas tarp atvirų jaunimo centrų darbuotojų yra *lankytojų registracija*. Ar reikia registruoti visus centre besilankančius jaunuolius, ar tai neprieštarauja atviro centro idėjai? Mes manome,

kad yra labai svarbu turėti jaunuolių duomenis, tik juos gauti yra subtilesnių būdų nei registracijos lapas ir tikrai tie būdai neturėtų būti naudojami pirmą dieną jaunuoliui apsilankius centre. Jaunimui taip pat svarbu žinoti, kodėl tai daroma. Viena priežastis gali būti, kad registracija yra įrodymas, jog jis tą dieną lankėsi jaunimo centre, kai kažkur įvyko nusikalstama veika. Kita priežastis – įrodymas steigėjams ir kitiems finansuotojams, kad jaunimo centras yra veiksnus, jaunuoliai jame lankosi. Arba registracija gali būti reikalinga tam, kad būtų įmanoma atlikti analizę, kokiomis dienomis centras lankomas gausiausiai, į kokias veiklas renkasi daugiau vaikinių ar merginų. Registracija gali padėti informacijos perdavimui, jei centre jaunimo darbuotojai dirba pasikeisdami. Įmanoma ir „slapta“ registracija, kai darbuotojas „sau“ sužymi, kas kurią dieną lankėsi, tačiau nesidalija šia informacija su jaunuoliais. Svarbu pabrėžti, kad tai jokia būdu nereiškia, jog jaunuolis bus įtrauktas į sąrašą ir privalės lankytis jaunimo centre. Buvo atvejų, kai jaunuoliai į sąrašus užrašo ne savo vardą. Tokiu atveju jaunimo darbuotojui rekomenduojama analizuoti, dėl ko tai vyksta (jei tai nesaugumas, jaunuolis jokia būdu negali būti kaltinamas už tai, kad jis jaučiasi nesaugiai). Jei nuspręsite pakalbėti apie tai su jaunuoliu, labai svarbu būtų vengti barančio ir baudžiančio stiliaus.

Registracija gali būti naudinga, kai reikia informuoti jaunimą apie tolesnes centro veiklas. Sudalyvavus veiklose pirmą kartą prašoma pasirašyti į sąrašą, kur reikia nurodyti el. paštą, kuriuo bus galima išsiųsti minėtą informaciją. Taip turėsime jaunuolių kontaktus ištikus sunkioms situacijoms bei galėsime įsiminti jų vardus.

Kaip minėjome, geras ženklas, jei jaunimo centre lankosi skirtingi jaunuoliai bei jie *vienas kitą toleruoja*. Ši įvairovė gali turėti savyje įtampų, kol nesistabilizuos. Štai požymiai, kurie leis Jums suprasti, kad įvairios tikslinės grupės jau „susigyveno“:

- kiekvienas atėjęs jaučiasi kaip namie (verda arbatą, bendrauja, nelaukia, ką pasakys jaunimo darbuotojas);

- jaunimo centro sienos, skelbimai, susitarimai neapipiešiami negražiais piešinukais;
- daiktai nelūžta, žaidimai nedingsta, netgi stalo futbolo ir biliardo kamuoliukai neiškeliauja iš jaunimo centro;
- nėra tabu temų, su jaunimo darbuotoju kalbama apie viską;
- nėra sterilu, nevyrauja ideali tvarka, jaučiasi, kad gyvenama;
- jaučiama tolerancija bei pagarba tarp lankytojų ir darbuotojų, nors ir ne visada tiesiogiai parodoma.



Darbo laikas

Pagrindinis kriterijus pasirenkant jaunimo centro darbo laiką yra *jaunimo* poreikių bei dienotvarkės atitikimas. Nėra prasminga, kad centras būtų atviras lankytojams pirmoje dienos pusėje, kadangi tuo metu daugelis jaunuolių privalo būti mokyklose. Jei jaunimo centras būtų atviras rytais, atsirastų rizika, kad jaunuoliai naudotų jį kaip priedangą bėgdami iš pamokų. Taigi jaunimo centro darbo valandos greičiausiai bus orientuotos į antrąją dienos pusę, į laiką po pamokų. Gali tekti ne kartą keisti grafiką, kol nustatysite, koks darbo laikas yra tinkamiausias. Jeigu esate nusprendę jaunimo centre leisti lankytis ir jaunesniems nei 14 metų amžiaus jaunuoliams, tai geriausiai tiks laikas nuo 14 valandos, nes pamokos jiems baigiasi apie 13 valandą.

Pasirenkant darbo laiką labai svarbu nesupainioti naudos tikslinei grupei su savo asmeniniais interesais. Gali būti, kad darbuotojai, kurie dirba ne visu etatu, vargiai spėja atlikti visas su jaunimo centro veikla susijusias užduotis ir nenori praleisti vakarų jaunimo centre, gali patys įtikėti, kad vakarinės darbo valandos (po 17 valandos) neturi naudos. Jei yra nenoras aukoti savo vakarinį laiką, tuomet siūlome ieškoti kitų variantų, tarkim, vieną ar dvi savaitės dienas nedirbti vakarais arba kritiškai permaštyti, ar esate pajėgus dirbti tokį darbą. Svarbu, kad atpažintumėte tikrąją priežastį, kodėl priimate vienus ar kitus sprendimus.

Dažnai jaunimo centre pradėję lankytis jaunuoliai labai pamėgsta centrą ir jame praleidžia daug laiko. Taip pat pradeda eiti anksčiau, nei numatyta darbo valandose. Ko gero, iškils klausimas, ką su jais daryti? Ar leisti jiems būti centre prieš darbo valandas? Dirbant su jaunais žmonėmis itin svarbus yra *aiškumas bei susitarimų laikymasis*. Tai padeda jaunuoliams *pažinti ribas*, o tai yra labai svarbus įgūdis, kurį ugdyti yra Jūsų kaip jaunimo darbuotojų viena iš labai svarbių veiklos krypčių. Juk viskas, kas bus pravartu ateityje – kalbėjimo tono parinkimas bendraujant su skirtingais žmonėmis,

atėjimas pas darbdavį sutartu laiku, susitarimų laikymasis su savo vaikais – gali būti pradėta ugdyti šeimoje, mokykloje ir *jaunimo centre*, akcentuojant susitarimų svarbą bei jų laikantis. Tad laikydamiesi susitarimų patys ir neįleisdami jaunų žmonių į jaunimo centrą prieš darbo valandas, nebijokite pasirodyti nedraugiški, taip elgdamiesi Jūs padėsite jaunuoliams gyventi laimingesnį gyvenimą ateityje. Ne mažiau svarbu yra *užrakinti duris* tuomet, kai baigiasi centro darbo valandos – sudarykite sąlygas jaunimui planuoti, kada jie turi pabaigti žaisti, arba leiskite pajauti pasekmes, jei jie to nepadarė. Kada centras užsidarys – didžiausią įtaką tam, ko gero, turi darbuotojų laiko resursai, bet rekomenduojame neuždaryti centro anksčiau nei 19 valandą.

Taigi, rekomenduojame laikytis nustatytų darbo valandų, taip išvengsite nesusipratimų, pykčio ir konfliktų. Įleidimas į jaunimo centrą prieš darbo valandas gali vesti prie piktnaudžiavimo ir vietoj to, kad sėdėtų pamokose, jaunuoliai eis pas Jus į centrą. Tai nėra gerai. Jaunimo centro darbuotojas, žinodamas, kad jaunuolis turi būti mokykloje, ir leisdamas jam būti jaunimo centre, prisideda prie *mokyklos nelankymo skatinimo*, o taip neturėtų būti. Kitas niuansas – labai greitai ši žinia pasklis po visą miestą, pasieks tėvus, mokyklas. Jūs kaip jaunimo darbuotojas vargu ar galėsite argumentuoti tokį savo sprendimą. Jeigu Jums tenka ateiti padirbėti anksčiau, vienas iš sprendimo būdų yra užsirakinti ir ramiai netrukdomai dirbti numatytus darbus. Patys laikydamiesi susitarimų, planuodami darbo laiką savo pavyzdžiu mokysime ir jaunimą susiplanuoti savo laiką: kada ruošti namų darbus, kiek laiko skirti praleisti jaunimo centre ir pan.

Kokios savaitės dienos tinkamiausios?

Skirtinguose miestuose taikomos skirtingos praktikos, kuriomis darbo dienomis centrai yra pasiruošę priimti lankytojus. Tarkim, Telšių jaunimo centras dirba nuo antradienio iki šeštadienio, ne darbo dienos yra sekmadienis ir pirmadienis. Savaitgalio diena pasirinkta neatsitiktinai – ypač savaitgaliais jauni žmonės neturi kur

praleisti savo laisvo laiko. Todėl nuostabu, jei galite dirbti ir vieną iš savaitgalio dienų taip suteikdami *prasmingo buvimo galimybę jaunuoliams*.

Dar vienas aspektas – galimybė *aplankyti jaunimo centrą studentams*, kurie „užaugo“ jaunimo centre ir pastaruoju metu studijuoja kituose miestuose. Jie grįžta į savo gimtąjį miestą tik savaitgaliais ir mielai lankosi jaunimo centre.

Savaitgalio dienas galima išnaudoti ir įvairių *renginių, žygių, išvykų organizavimui*, kai laiko nepakanka darbo dienomis. Jauni žmonės tada jaučiasi labiau atsipalaidavę, nereikia skubėti namo ruošti pamokų, būna mažiau įtampos.



—Atvira erdvė svajonių realizavimui

Vidaus taisyklės lankytojams

Taisyklės būtinos, kad jaunimo centras būtų saugus ir kad diskutuodami apie tam tikras elgesio ribas turėtumėte atskaitos tašką. Rekomenduojame nuo pat pradžių formuoti vidaus tvarką tokią, kokia norėtumėte, kad ji būtų. Vėliau keisti susidariusius įpročius bei vidaus tradicijas greičiausiai bus labai sudėtinga. *Vos pradėjus centrui dirbti*, patartume pakabinti didelį popieriaus lapą, ant kurio patys lankytojai rašytų, kas jiems nepatinka, erzina, trukdo patogiai leisti laiką jaunimo centre. Jaunimo darbuotojas irgi turi turėti tą pačią galimybę (ir *privalo* galvoti, kas jam svarbu lankytojų elgesyje). Be to, jo vaidmuo šioje fazėje yra ir kitų lankytojų skatinimas išreikšti savo pageidavimus bendros tvarkos klausimais. Tikėtina, kad prabėgus vos keletui mėnesių atsiras nemažai dalykų, kuriuos patys jaunuoliai bus užrašę. *Kitas žingsnis*, kurį turėtų inicijuoti jaunimo darbuotojas, yra bendras pokalbis kartu su lankytojais bei konkrečių taisyklių išgryninimas įvardijant jas susitarimais. Atkreipkite dėmesį, kad gali būti, jog kai kurios taisyklės dubliuosis, bus panašios, papildys vena kitą, gal kai kurios bus neaiškios ir teks klausti, ką lankytojai tiksliai norėjo pasakyti. Pergalvokite, ar patys įrašėte viską, kas Jums svarbu.

Taigi, taisyklės yra *lankytojų bei darbuotojų bendras kūrinys*.

Lankytojų įtraukimas į taisyklių kūrimą labai skiriasi nuo situacijos, kai darbuotojai patys sukuria taisykles. Jaunimo centro lankytojai jau atsakomybę už pačių susikurtus susitarimus ir mažiau norės juos pažeidinėti, laužyti. Jei vis tik taisyklės bus laužomos, Jūs galėsite įvardyti / atkreipti dėmesį, kad tai jų pačių sukurtas „įstatymas“, kurio jie nesilaiko. Taip padėsite jaunuoliams pamatyti sąsajas tarp jų tiesos tvirtinimo bei realaus elgesio (Jūs esate ugdytojai, ir tai bus labai palanki medžiaga ugdymui). Čia pasireiškia vienas iš neformalaus jaunimo ugdymo principų: ne pateikti išbaigtus produktus su

taisyklėmis ir reikalavimais, o visiems bendromis jėgomis, padedant jaunimo darbuotojui, rasti bendrus sprendimus.

Išgryninus ir surašius susitarimus reikėtų juos pakabinti jaunimo centre paliekant galimybę prirašyti naujus dalykus, kurių dar tikrai atsiras. Turint tokį vidaus „dokumentą“, bus lengviau reguliuoti tarpasmeninius santykius. Šių susitarimų privalo laikytis kiekvienas – tiek jaunimas, tiek darbuotojai, savanoriai ir svečiai. Atėjus naujiems žmonėms dažnai būna sudėtinga suprasti, kokia tvarka vyrauja jaunimo centre, kur niekas lyg ir nereguliuoja, neorganizuoja jų buvimo. Jaunimo darbuotojas arba lankytojas atsivedęs savo draugą pirmą kartą tiesiog supažindina jį su taisyklėmis ir bendra tvarka. Jei tai nevyksta savaime, jaunimo darbuotojo vaidmuo yra inicijuoti šį procesą.

Kai kuriuos dalykus, pvz., alkoholio vartojimą, reguliuoja įstatymai, todėl diskusijų čia neturėtų kilti. Visais kitais klausimais reikia atvirai kalbėtis su jaunimu.

Dažna tema gali būti *rūkymas*. Kokios pozicijos turėtų laikytis atvirąjį darbą vykdamas jaunimo centras? Mes tikime, kad draudimas nedaro jokios įtakos sprendimui, ar jaunuolis rūkys, ir kad rūkymo priežastys slypi kur kas sudėtingesniuose paauglio raidos, socialinės aplinkos kitimo bei psichologinio brendimo procesuose. Įtaką jaunuolio apsisprendimui nerūkyti daro jo, kaip jaunos asmenybės, stiprinimas, ugdant pasitikėjimą savimi, nebijojimą pasakyti savo nuomonės, aplinkos įtakos analizės įgūdžių skatinimas. Šį ugdymo procesą galite atlikti **tik su tais jaunuoliais**, kurie lankosi jaunimo centre, nepriklausomai nuo to, rūko jie ar ne. Taip pat gali padėti minimalus informavimas (sakome minimalus, nes informavimas, kaip rodo pastarojo dešimtmečio prevencijos tyrimai, nėra efektyvi prevencijos priemonė, kaip ir gąsdinimas). Jauniems žmonėms galima priminti ar perklausti, ar jie žino, kokią žalą jie daro savo sveikatai rūkydami. Jaunimo centro teritorijoje turi būti nustatyta *rūkymo vieta*. Nerekomenduotina, kad ji būtų prie jaunimo centro įėjimo durų, kadangi kai kurių kitų įstaigų atstovams, kurie pirmą kartą užsuks į centrą, taip pat tėveliams, rūkymas jaunimo centre

gali atrodyti kaip jauno žmogaus žalojimas, ir pats jaunimo centras savo veiklos principais gali sukelti abejonių. Pirmą papasakokite, ką ir dėl ko darote, tada jau rodykite ☺. Kita priežastis – rūkymo vieta prie įėjimo yra nepatraukli žmonėms, kurie ateina pirmą kartą. Gali būti nejaunu praeiti pro rūkalius, kurie paprastai juokauja bei atrodo kaip uždara kompanija.

Kai visi šie dalykai yra aptariami *kartu* su jaunuoliais, jie supranta, kodėl taip daryti nereikėtų, ir sąmoningai laikosi šių susitarimų. Svarbus aspektas, kalbant apie rūkymą jaunimo centre, yra *kitų įtraukimas*. Rūkymas turėtų būti paties rūkančiojo reikalas, ir kiekvienas pagal poreikį gali eiti rūkyti *nekviesdamas prisijungti kitų*. Taip pat yra šaunu, jei jaunimo darbuotojas nerūko kartu su centro lankytojais. Praktikuojame ir tai, kad bendrų išvykų, žygių metu, ypač kai organizuojame sveikos gyvensenos stovyklas ir žygius, rūkantieji yra paprašomi pasišalinti iš grupės, kad netrukdytų, neįtrauktų kitų. Pasitaiko, kad sveikatingumo renginių metu siūlome jaunimui pabandyti atsisakyti priklausomybių, kurias jie turi – jiems svarbi *aiški* jaunimo centro pozicija tam tikro jų elgesio atžvilgiu.

Dar viena su rūkymu susijusi situacija yra *labai jaunų lankytojų rūkymas*. Kas yra labai jauni? Galima jaunimo centre nusistatyti amžiaus ribą (tą mes esame praktikavę), tačiau kartais yra tiesiog akivaizdu, kas yra labai jaunas lankytojas, ir, kaip bebūtų keista, gerai suprantama ir patiems jaunesiems rūkaliams. Jie išbando ribas, ar galima ir jiems rūkyti jaunimo centre, ir iš pradžių gavę pastabą (kol dar nėra susiformavęs įprotis rūkyti jaunimo centre) patys supranta, kad elgiasi netinkamai.

Kitas taisyklių laužymas jaunimo centre – *keiksmožodžiai*. Galime pasidalyti gerą patirtimi – „keikyne“. Už keiksmožodį reikia sumokėti. Nustatomas keiksmožodžio įkainis, pvz., 20 ct už keiksmožodį. Tai jaunimui padeda kontroliuoti savo kalbą, bendravimą su kitais. Dažnai kyla diskusijos, kas yra keiksmožodis. Reikėtų aptarti su lankytojais kartu, kad keiksmožodžiai yra kelių rūšių. Kartais ir ne pats blogiausias žodis, tačiau siunčiamas konkrečiam asmeniui ir jį žeminantis, yra blogiau už išsprūdusį keiksmožodį, kuris neturi

adresato. Dirbant su šia tema jaunimo centras tampa ta vieta, kur jaunuoliai save labiau kontroliuoja.

Taupymo sumetimais jaunimo centrai dažniausiai neturi *valytojų*, kurie tvarkytų patalpas. Tai dar viena tema, su kuria reikia dirbti. Reikia susikurti sistemą, kaip bus tvarkomasi. Neveiksmingas pavyzdys: viena savaitės diena buvo skirta tvarkymuisi – tą dieną centre pradėjo lankytis labai mažai jaunuolių, kad išvengtų darbo, tad tvarkydavosi vis tie patys žmonės, o tai buvo nesąžininga jų atžvilgiu. Taip pat didelė klaida – centro tvarkymas neįtraukiant lankytojų. Neabejojame, kad turite geriau išlavintus tvarkymo įgūdžius ir galite šį darbą atlikti geriau, tačiau nepamirškite, jog priklausote ugdymo įstaigai ir tvarkymosi malonumu turite dalytis su jaunuoliais.

Veiksmingiausiu tapęs būdas pasirodė tiesiog paskyrimas dienos, kai tvarkosi kiekvienas, kuris ateina į jaunimo centrą. Tokiu atveju lankytojai nežino, kurią dieną bus tvarkomasi, o atėję mielai atlieka pasirinktą ar paskirtą užduotį. Jaunimo darbuotojas turi koordinuoti šį procesą, pamokyti, kaip tvarkyti, padėti, parodyti priemones. Pasitaiko atvejų, kai jaunuoliai neturi jokios tvarkymosi patirties, tad jiems dalyvavimas šiame procese bus itin naudingas. Jei jaunuoliai ima tvarkytis jaunimo centrą patys, galite pasidžiaugti, kad jiems čia gera būti ir jie jaučiasi atsakingi už jaunimo centro aplinką bei gerovę.

Į taisyklės rekomenduojame įtraukti punktą, kad po kiekvienos veiklos lankytojai turi susitvarkyti savo darbo vietą, pvz., išgėrus arbatą privalo patys išsiplauti puodelį. To, kuris pamiršo išsiplauti, kitą dieną paprašome išplauti visus puodelius arba sutvarkyti ką nors jaunimo centre. Tai jau yra tapę tradicija mūsų jaunimo centre, todėl visi stengiasi nepamiršti susitvarkyti savo darbo vietos, o jei taip nutinka, nesipriešindami atlieka paskirtus darbus. Tai sukelia daugiau teigiamų negu neigiamų emocijų.

Pasitaiko atvejų, kai *piktybiškai nusižengiama* bendriems susitarimams. Tokiais atvejais gali būti taikomas draudimas tam tikrą laiką lankytis jaunimo centre. Tai nėra bausmė, tik permąstymui skirtas laikas. Jis skiriasi nuo bausmių, kurias paaugliai yra patyrę.

Pavyzdžiui, jaunimo darbuotojas, norėjęs pakalbėti su prasižengusiu paaugliu ir skirti draudimą 2 savaites nesilankyti jaunimo centre, sulaukė išankstinės paauglio nuostatos: „Žinau, kad daugiau čia galiu nebesirodyti.“ Tai parodo jau turimą jo patirtį, kad iš kažkur už prasižengimą jis buvo pašalintas visiems laikams. Tai nėra teisinga. Jaunuolis nustebė, kad jam buvo suteikta galimybė pasitaisyti. Kitas būdas – stipriau prasižengęs jaunuolis gali būti pašalinimas su galimybe grįžti anksčiau termino, *sutarus susitikimą su jaunimo darbuotoju*. Šio susitikimo tikslas yra aptarti, ką jaunuolis suprato apie savo nepriimtina elgesį, bei jo paties analizė, kaip jis to galėtų išvengti. Šis būdas labai skatina jaunuolį mąstyti, analizuoti savo poelgius ir daryti įtaką su juo susijusiems sprendimams – jei pasistengsi, bausmės laikas gali būti trumpesnis, viskas priklauso nuo tavęs.

Baigiant kalbėti apie vidaus tvarką, norisi dar kartą pabrėžti, kad ją kuriant, labai svarbus yra aiškumas bei susitarimų laikymasis. Jaunimo darbuotojas negali gąsdinti. Visiems galioja tie patys susitarimai, o bet koks *išskirtinumas turi būti pagrįstas*.

Etatiniai darbuotojai ir jų kompetencijos

Kabant apie kokybišką darbą jaunimo centre norisi paminėti, kad vienam darbuotojui gali būti labai sunku užtikrinti darbo kokybę. Jam gali tekti labai daug vaidmenų ir atsakomybių: visų pirma įstaigos administravimas, atstovavimas visuomenei, ūkinė dalis ir tiesioginis darbas su jaunimu, kuris turi užimti didžiąją laiko dalį. Tai jaunimo idėjų palaikymas, konsultavimas, nukreipimas, tarpusavio santykių jaunimo centre kūrimas, vidinių procesų stebėjimas, analizė bei intervencija.

Gali tekti išgirsti frazę, kad mažose patalpose pakanka vieno darbuotojo. Jei į įstaigą žiūrėsime kaip į kiekybinį vienetą, tai bus akivaizdi tiesa. Tačiau norint užtikrinti saugią aplinką jaunam žmogui, reikia gilintis į santykius, į kiekvieną jaunuolį kaip į asmenybę, rasti laiko pabendrauti su kiekvienu atskirai bei su grupelėmis, padėti spręsti iškilusius konfliktus. Vienas darbuotojas gali susipainioti tokioje informacijos įvairovėje, neberasti sprendimų kebliose situacijose. Kad to išvengtumėte, būtinas *komandinis darbas*, kuris iš esmės *turi būti suorganizuotas dirbant atviraime jaunimo centre*. Komandos nariai gali vienas kitą „sugrąžinti į realybę“ savo požiūriais, į diskusijas įnešti platesnius matymus bei patirtis, suteikti palaikymo arba kritikos, kuri gali padėti tobulėti.

Jaunimo centro darbo metu *visada privalo būti jaunimo darbuotojas*. Tai yra labai svarbi sąlyga.

Kadangi jaunimo centro veikla orientuota į jaunimo poreikius, tai jis turi dirbti antroje dienos pusėje (iki 19–21 valandos vakaro). Puiku, jei jaunimo centras dirba ir savaitgalį, bent jau šeštadienį. Esant tik vienam darbuotojui ir dirbant tokiu grafiku, gali tapti sudėtinga organizuoti savo asmeninį gyvenimą, t. y. jis greičiausiai nukentės, kai visi vakarai bus praleidžiami darbe. Taip pat kiekvieną dieną dirbant vėliomis darbo valandomis, bus atimama galimybė jaunimo centruose

dirbti šeimas turintiems žmonėms, nors jų šeimos kūrimo patirtis gali būti labai svarbi dirbant su jaunimu.

Kartais finansavimas gali diktuoti mums tokias sąlygas, apie kokias mes nė nesvajojame. Pavyzdžiui, gali nepakakti *žmogiškųjų išteklių*. Jei taip nutinka, labai svarbu atsakingai pasvarstyti, kiek atvirų po-
piečių jaunimo centras pajėgus kokybiškai įgyvendinti. Galbūt verta apsiriboti keturiais atvirais vakarais per savaitę, kad dalis laiko liktų asmeniniam gyvenimui.

Komandinis darbas yra labai svarbi, tačiau atskira tema. Jei darbuotojas ryžtasi kurti komandą, ji ateityje atneš naudos, bet pirmoje fazėje reikalaus daug investicijų. Naujo pagalbininko negalima priimti į neaiškią struktūrą, jo vaidmenį reikia skaidriai pristatyti komandai, būtinas reguliarus darbo įvertinimas. Ne visi darbuotojai ryžtasi šiam iššūkiui ir ne visi turi tam būtinų kompetencijų. Mes pasistengsime Jus padrąsinti ryžtis komandiniam darbui, aprašydami tam tikras procedūras skiltyse „Komanda jaunimo centre“ ir „Kaip dirbti su savanoriais bei kitais pagalbininkais“.

Kas galėtų ir turėtų dirbti jaunimo centre? To negali daryti patys jaunuoliai, nors praktikoje dažnokai lankytojai tapatinami su darbuotojais. Tai didelė struktūrinė klaida. Darbuotojas turėtų būti suaugęs žmogus, kuriam nėra svetimos jaunimo problemos, kuris nėra priešiški nusiteikęs prieš jaunus žmones ir nuolat bando suprasti, kodėl jaunuoliai vienaip ar kitaip elgiasi. Darbuotojas turėtų matyti jaunuose žmonėse potencialą, suprasti jų požiūrį, interesus ir juos palaikyti. Darbas jaunimo centre vyksta *socialinio darbo kontekste*. Kol kas Lietuvoje nėra iki galo išgryninta, kokios *profesijos* žmogus turėtų dirbti jaunimo centre, tačiau idealiau atveju tai turėtų būti kvalifikuotas socialinis darbuotojas. Mes tikimės, kad Lietuvos praktika, nors ir mažais žingsneliais, ves ta kryptimi.

Kokiomis savybėmis turėtų pasižymėti jaunimo darbuotojas? Pirmiausia, žinoma, kantrybe, tolerancija, atvirumu. Taip pat geras jaunimo centro darbuotojas turi būti kupinas noro suprasti kitą žmogų ir turi suvokti, kad tik tada galima padėti kažką keisti jauno žmogaus gyvenime, kai tam bus poreikis. Jei tai nėra savaime su-

prantama ir valdo noras tuojau pat keisti žmogų „tinkama“ linkme, gali būti sudėtinga dirbti...

Keletas esminių kompetencijų, kad būtų lengviau įsivaizduoti, koks turėtų būti jaunimo darbuotojas:

- *Gebėjimas išsikelti tikslus bei juos struktūruoti.* Sunku įsivaizduoti, kad jaunimo centras galės kokybiškai judėti į priekį, jei dirbsite be tikslų ir vizijos. Kita rizika, kad matysite galybę tikslų, tačiau nestruktūruosite tų, kurie yra susiję su centro išore, su tiesioginiu darbu, su bendradarbiavimu, finansinio stabilumo užtikrinimu, pagalba jaunam žmogui ir pan. Žinokite, kam tarnauja tam tikri tikslai ir kurie iš jų yra prioritetiniai.
- *Gebėjimas kurti socialines struktūras.* Čia turime omenyje vadovavimo pagrindus, grupinio darbo kompetencijas (neišvengiamai teks dirbti su grupėmis, ne tik su atskirais individualais), gebėjimą kurti taisykles, saviorganizacijos skatinimą.
- *Gebėjimas valdyti „sąveikas“ tarp dalyvių.* Svarbi užduotis dirbant jaunimo centre yra savo bei kitų jausmų suvokimas, parodymas (kartais autentiški jausmai turi didelę galią, net jei jie ir „aštresni“), humoro jausmas, diskusijų tarp jaunų žmonių valdymas (kai lankytojai pykstasi, įsimyli, konkuruoja, nemėgsta vienas kito – Jūsų užduotis yra padėti suprasti, kas vyksta).
- *Komunikacijos įgūdžiai.* Čia norime pabrėžti aktyvaus klausymo, atgalinio ryšio davimo bei priėmimo (net jei jis ir negiriantis), konsultavimo ar tiesiog pokalbio vedimo (atsirkirkite jaunimo darbuotojo tikslingą pokalbį nuo plepėjimo – jaunimo darbuotojas visada turi „sumanymą“, kodėl jis kalba apie vienus ar kitus dalykus), klausimų kėlimo, mokėjimo vizualizuoti bei pristatyti svarbą.
- *Organizaciniai „užkulisų darbo“ įgūdžiai.* Tai laiko planavimas, kasdienio darbo reflektavimas, raštiškų dokumentų pildymas, archyvavimas (nedirbkite taip, tarsi po Jūsų – tvanas, nes tęstinumas bei suvokimų, patirčių, metodų perdavimas ateisiantiems po Jūsų yra labai svarbus). Taip pat planavimas, vaidmenų

apibūdinimas (pavyzdžiui, kaip pristatote jaunimui, kokiomis atsakomybėmis skiriasi komandos jaunimo darbuotojai bei savanoriai).

Tam tikrų žinių ir gebėjimų galima įgyti dalyvaujant įvairiuose kvalifikacijos kėlimo renginiuose, kurių pastaruoju metu siūloma pakankamai. Taip pat bendradarbiaujant ir keičiantis profesine patirtimi su kitais atvirąjį darbą įgyvendinančiais partneriais.



Gatvės muzikos diena 2011

Jaunimo centro sėkmė labai priklauso nuo vadovo ir kitų centre dirbančių jaunimo darbuotojų. Kiek darbuotojų, tiek nuomonių, pasiūlymų, kuria linkme judėti. Tačiau nereikėtų pamiršti, kad į veiklą ir santykių kūrimo procesą taip pat galime *įtraukti ir jaunimą*, būtent tuos jaunos žmones, kurie tuo metu yra centre. Leisti jiems išsakyti savo nuomonę ir, žinoma, atsižvelgti į tai. Jeigu jaunimo centro lankytojai nėra linkę į pasidalijimus ir nelabai aktyviai įsitraukia į veiklas, svarbu perteikti žinutę, kad jie visada gali įsijungti

tiesiogiai į konkrečią veiklą, tiesiog kreiptis asmeniniais klausimais į jaunimo darbuotoją.

Jeigu atidžiau paanalizuosime tarpusavio santykius jaunimo centre, konfliktines situacijas, pamatysime temas, su kuriomis reikia dirbti. Nereikia ieškoti jaunimui aktualių temų kažkur, jos kyla iš kasdienybės jaunimo centre.

Mes kiekvienas turime įsivaizdavimų, kaip reikia dirbti, kiekvienas mes turime asmeninius tikslus ir pedagogines priemones bei būdus, kaip juos įgyvendinti. Kartais jie mums tampa tokie svarbūs ir nepakeičiami, kad neatsižvelgiame nei į kolegų, nei į jaunuolių poreikius ir reakcijas. Tačiau būtina matyti visumą, keliant klausimus, ko iš tikrųjų siekia jaunimo centras, kokį elgesį ir nuostatas norime ugdyti jaunuoliams įstaigoje.

Įsigilinkime, kokius darbus mums sekasi atlikti geriausiai, kurių, atrodo, nereikia ilgai ir sudėtingai planuoti, jie lyg savaime vykėtų? Ogi tuos, kurie mums yra malonūs. Tik pats tikėdamas tuo, ką darai, gali atlikti darbą labai gerai ir be didelio vargo. Jaunimo darbuoto-



jas, turintis sritį, kuri jam labai svarbi ir teikia džiaugsmo, turėtų ją išnaudoti darbe su jaunimu. Šituo „arkliuku“ gali būti važiavimas dviračiu, ištvėmės žygiai, sporto rūšis, muzikavimas, sveiko maisto gaminimas, antivartotojiški užsiėmimai, globalizacijos temos, medžio darbai, gyvūnų teisės, žodžiu, tai, ką darai su dideliu džiaugsmu ir nori tuo dalytis su kitais. Ir visiškai nereikia abejoti, kad tai jaunimui nepatiks. Jaunimas domisi daug kuo, tik kartais nežino, kad tam tikri dalykai egzistuoja ir kaip jie atrodo. Reikia tiesiog pasiūlyti. Patraukliai organizuotas sveikatingumo mėnuo mūsų jaunimo centre buvo pačių jaunuolių pripažintas įdomiausiu renginiu.

Kuriant *pareiginius reikalavimus* pradedančiam dirbti jaunimo darbuotojui reikėtų atsižvelgti, kad jam tikriausiai teks ir įstaigos administravimo darbai, gali tekti būti vadovu ir turėti vos vieną pavaldinį. Pasitaiko, kad ateinantis vadovauti įstaigai žmogus tikisi daugiau vadovavimo negu tiesioginio darbo su jaunimu. Kuo tiksliau aprašyti pareiginiai reikalavimai, tuo aiškiau ir lengviau organizuoti darbą jaunimo centro darbuotojui. Kai paliekama labai daug laisvės, kyla pavojus „persidirbti“, dirbti su jausmu, kad darai ne tai, ko iš tavęs tikisi, arba išties daryti ne tai, ko tikimasi. Ir tada abiem pusėms nebus gerai.

Idealu, jei jaunimo centro komandoje yra abiejų lyčių atstovų, tai neabejotinai turėtų būti siekiamybė. Jauni žmonės tokiu atveju gali kalbėti apie tam tikrai lyčiai gerai suprantamus ir patiriamus dalykus. Deja, Lietuvoje (ir daugelyje kitų Vakarų Europos šalių) vyrauja tendencijos, kad socialinėje srityje dirba daugiau moterų nei vyrų. Gali būti, kad Jums kils dilema, ar išlaikyti lyčių balansą ir priimti į darbą asmenį vien dėl lyties, ar neišlaikius balanso įdarbinti žmogų dėl jo kompetencijų ir patirties. Tokiu atveju rekomenduojame paanalizuoti, ar tas žmogus, kuris prisidės prie lyčių balanso, tačiau turi mažiau patirties, yra imlus tobulėjimui, ar išlavinti jo analizės įgūdžiai, ar tikite, kad jis gali būti geru darbuotoju. Jei nesate tuo tikras, priimkite į komandą žmogų, turintį daugiau kompetencijų. Jei komanda sudaryta iš vienos lyties asmenų, būtina įvardyti to privalumus ir trūkumus. Pavyzdžiui:

Privalumai:

- du vyrai komandoje sudaro palankesnes sąlygas sportinėms veikloms;
- vaikinai lankytojai jausis drąsesni ateidami į jaunimo centrą;
- pagaliau galėsime pradėti vaikinų grupes, kur jie netrukdomi kalbės apie jiems aktualius dalykus, asmenines patirtis (lyčių specifinis ugdymas).

Trūkumai:

- merginos su savo problemomis gali negauti atsako, nedrįsti pasidalyti sunkumais (pavyzdžiui, nėštumo temomis);
- galima mažiau jautri atmosfera;
- gali būti sunkiau patalpose išlaikyti tokį pat jaukumą.

Tai yra vieno jaunimo centro pavyzdys. Pateikti argumentai skirti ne lyčių funkcijoms stereotipizuoti, o atspindi konkrečių asmenų nuomones bei vertinimus.

Nepakanka tik įsivardyti galimybes bei riziką. Kitas būtinas žingsnis – aptarti, ką galima daryti, kad būtų sumažinta rizika, ir būti itin akyliems, kaip sekasi tai įgyvendinti. Kaip matome, komandos narių analizės įgūdžiai čia ne mažiau svarbūs už pačią lytį.

Laisvai samdomi specialistai, praktikantai ir savanoriai

Be etatinio darbuotojo, vykdant darbą jaunimo centre, į pagalbą galima kviesti tam tikrų sričių specialistus, tokius kaip muzikavimu užsiimančius žmones, mokymus jaunimui vedančius specialistus, psichologus, organizuojančius, pavyzdžiui, grupinius ar individualius meno terapijos užsiėmimus ir kt., t. y. tai, ko nesugeba arba nespėja atlikti jaunimo darbuotojas.

Jeigu Jūsų mieste yra aukštųjų mokyklų, kuriose studijuojamas socialinis darbas, kultūrinės veiklos vadyba ar kitos studijų programos, greičiausiai susidursite su studentais, kurie pageidaus atlikti praktiką jaunimo centre. Iš pirmo žvilgsnio tai atrodo didžiulė pagalba jaunimo darbuotojui, nes atėjęs praktikantas gali padaryti daug naudingo darbo. Tačiau už to slypi didelė užduotis Jums. Į praktiką atėjusį studentą, kuris galbūt dar tik pirmame ar antrame studijų kurse, būtina supažindinti su jaunimo centro veiklos specifika, tikslais ir uždaviniais, kuriuos čia įgyvendinate, duoti laiko pažinti jaunimo centro lankytojus. Tam reikalingos bent jau 2–3 savaitės. Kaip visuomenė sunkiai supranta, kokia veikla vykdoma jaunimo centre, taip ir praktikantas gali ne iš karto suprasti, kodėl čia dirbama būtent taip. Be to, praktiką atlikti atėjęs studentas turi savo užduočių, kurias jam reikia atlikti per labai ribotą laiką, nes praktika paprastai trunka 3–4 savaites. Tokia praktika duoda naudos studentui, tačiau labai daug žmogiškųjų resursų pareikalauja iš jaunimo darbuotojo, kuris ir be to jau yra apkrautas darbais. Jaunimo centrui naudinga tokia laiko investicija į studentą, jeigu jo praktika trunka mažiausiai pusę metų.

Tačiau, žinoma, reikia nepamiršti, kad priimdami praktikantą į savo organizaciją, suteiksite jam galimybę mokytis bei pažinti naują veiklos sritį, o pažinimo galimybės suteikimas yra kilni veikla. Tad jei vis tik ryšitės, rekomenduojame paskaityti patarimus skiltyje „Kaip dirbti su savanoriais ar kitais pagalbininkais“.

Kas dar mums gali padėti? Kaip dar vieną iš galimybių galime pasiūlyti Europos savanorių tarnybos (EST) savanorius. Svarbu, kad savanoris atvykęs į svečią šalį adaptuotųsi, susipažintų su aplinka, jaunimo centro veikla, klientais. Tai gali užtrukti apie porą mėnesių. EST savanoriai gali būti visiškai iš kitos srities: vos tik baigę mokyklą, įgiję profesiją arba visai jos neturintys. Tik Jūs patys galite nuspręsti, su kokia profesine patirtimi savanorio labiau norite. Galite priimti sprendimą analizuodami kandidatų anketas bei duodami teigiamą arba neigiamą atsakymą. Šitie jauni žmonės – savanoriai – vyksta į kitą šalį, nepažįstamą įstaigą, turėdami savo motyvus. Galbūt jie nori įgyti socialinių įgūdžių, savarankiškumo, pažinti kitą kultūrą, patobulinti užsienio kalbos žinias, išmokti naujos kalbos, susirasti draugų, pažįstamų. Mūsų uždavinys yra padėti jiems adaptuotis, mokyti, paremti juos, tam būtinas vienas atsakingas žmogus jaunimo centre. Kodėl vis tik patartume ryžtis priimti savanorių? Sėkmingai įveikęs adaptacinį periodą, jis gali būti puiki pagalba jaunimo centre prisidėdamas prie veiklų organizavimo, pagelbėdamas tvarkant ūkiniuosius reikalus, jis gali būti ta pirmoji tarpkultūrinė patirtis Jūsų centre besilankančiam jaunimui. Jis gali įnešti į jaunimo centrą naujų vėjų, idėjų – kiekvienas žmogus įneša kažką naujo, įdomaus, juolab žmogus, formavęsis kitoje kultūroje. Savanoris gali tapti traukos objektu jaunimui. Jeigu tikslingai dirbsite su juo, organizuosite refleksijas, gausite grįžtamąjį ryšį apie tai, kas vyksta, lengvai pastebėsite, kur dar Jums reikia pasitempti.

Telšių jaunimo centrui teko galimybė pusę metų turėti savanorę iš Vokietijos, kuri buvo baigusi socialinio darbo studijas bei dirbusi atvirame jaunimo centre savo šalyje. Tai buvo lyg išorinis ekspertas, padedantis susivokti, kaip pritaikyti atvirąjį darbą mūsų jaunimo centre, įsivardyti privalumus ir trūkumus, iš šono pažiūrėti, kas vyksta. Valdžios atstovams tai buvo patvirtinimas, kad tokia darbo su jaunimu forma yra teisinga ir reikalinga. Gali būti palanku, kai tai patvirtina ne „vietinis“ vadovas, o kiti, tad jei turite galimybę pasikviesti tos srities žmonių iš užsienio, ryžkitės tam. Jų kritika gali duoti Jums puikią kryptį tolesniam darbui.

Kitas neretai išskylantis klausimas: „Ar gali jaunimo centre savanoriuoti jaunimas?“ Jau buvo minėta, kad jaunimo centre reikalingas darbuotojas, kuris būtų suaugęs žmogus ir pagrindinis centro vadovas. Jauni žmonės kviečiami prisidėti prie jaunimo centro veiklų įgyvendinimo, savo iniciatyvų vykdymo, veiklų organizavimo kitiems jaunimo centro lankytojams, tačiau tarpasmeninių santykių kūrimui, konfliktų sprendimui reikalingi suaugę žmonės, padedantys spręsti iškilusias problemas, gebantys formuoti jaunimo centro įvaizdį ir matyti visumą. Nereikėtų jaunimo centro perduoti į jaunimo rankas.



Jeigu siekiate kokybiško, o ne paviršutiniško darbo jaunimo centre, pamėginkite surasti mažiausiai du kvalifikuotus ir motyvuotus pedagoginį ar socialinį darbą studijavusius specialistus, kurie sujungs ir tinkamai integruos visus išvardytus pagalbininkus, apie kuriuos rašėme.

Kaip dirbti su savanoriais ir kitais pagalbininkais?

Šią temą keliamo ne todėl, kad 2011 m. yra savanorių metai. Šią temą aptariame dėl keleto kitų priežasčių. Viena priežastis yra tai, kad jaunimo centrai, neturėdami pakankamai finansinių išteklių mokamam darbuotojui išlaikyti, yra *priversti ieškoti pagalbininkų*. Tiems, kurie padeda, dažnai suteikiamas savanorio statusas. Žodis gražus, vertas pagarbos. Kita priežastis yra tai, kad bendraujant su kitais centrais matome, jog savanorio statusas yra labai neapibrėžtas, šiuo žodžiu tarsi „užkamšoma“ vieta, kur veikia kažkokie pagalbininkai.

Gaila, kad vardas, dėl kurio teisinės bazės atsiradimo vyksta tiek diskusijų ir aktyvaus atstovavimo, kuris turi ilgą 20 metų, nors ir trapią tradiciją Lietuvoje, yra nuvertinamas, kai juo vadiname bet ką. Spėjame, kad ši painiava kyla iš nežinojimo, todėl būtent tam ir skirsime šį skyrelį: įvardysime, kas yra savanoris ir kokios yra savanoriško darbo sudedamosios dalys.

Norintiems įtraukti į jaunimo centrą savanorius, padaršinimui ar atgręžimui į realybę pasidalysime esminiais „komponentais“, kurie yra būtini prieš pradėdami kalbėti apie detalų savanorio palydėjimą. Taigi:

1. Ar turėti savanorių savo organizacijoje yra *strateginis sąmoningas komandos ar vadovo sprendimas*? Savanoris neatsiranda „šiai sau iš kažkur“. Priežastis tam nesudėtinga: prieš priimant savanorį, reikia gerai pasiruošti, todėl priėmimas eina po organizacijos apsisprendimo.
2. *Savanorystė neveiks be investicijų* (laiko, žinių ir kompetencijų, o jei kompetencijų trūksta, energijos sueikvos jų įgavimas, tačiau tai Jums bus naudinga). Priėmus savanorį, reikia padirbėti, kad jis jaustųsi gerai ir žinotų, ką turi ir gali veikti. Tačiau kai šis intensyvus etapas praeina, savanorio energija bei pagalba gali būti keleriopai didesnė nei tai, ką davėte Jūs.

3. Labai palengvinantis dalykas yra tai, kad mes galime apsibrėžti, ko reikia savanoriui ir kaip jis turi būti palydimas. Toli gražu ne visi darbo su žmonėmis būdai gali būti taip aiškiai apibrėžiami. Tai reiškia, kad Jūs turite aiškius kriterijus, pagal kuriuos galite patikrinti, ar esate pasiruošę priimti savanorius ir ar turite tam pakankamai resursų.



Festivalis Wolfst. Molio dirbtuvės

Kalbant apie *savanorių skaičių* jaunimo centre, pats optimaliausias skaičius yra 1–4 savanoriai (atsižvelgiant į bendrą centrų standartą bei struktūrą Lietuvoje). Žinoma, gali būti ir daugiau, bet čia jau reikia būti atsargiems. Teko sutikti nemažai centrų, kurie teigia turintys po 20–30 savanorių. Abejojame, ar tai yra įmanoma. Toks savanorių skaičius įmanomas trumpalaikiuose projektuose (tarkim, „Darom 2011“) arba savanorystę koordinuojančiose organizacijose, kurios skirsto savanorius į kitas institucijas. Vis dėlto jaunimo centrai tuo nėra ir neturėtų būti. Jaunimo centrų struktūra yra kitokia, todėl jie

nesugebėtų suteikti kokybiško palydėjimo bei pakankamai užduočių tokiam dideliam skaičiui savanorių.

Skyriaus pradžioje minėjome, kad prieš pradėdant dirbti su savanoriais reikia tam gerai pasiruošti, tad aptarkime, ką reikia padaryti. Centras, kuris turi savanorių, privalo turėti:

1. **Vieną atsakingą asmenį** už savanorius. Tai gali būti centro vadovas arba kitas darbuotojas. Svarbu, kad šis žmogus išmanytų centro kontekstą, sugebėtų vesti refleksijas, veiktų centre ilgesnį laiką (taigi tai negali būti praktikantas). Labai svarbu savanoriui pristatyti Jūsų įstaigos kontekstą (kiek laiko veikia centras, kokie jo tikslai, kokiam jaunimui jis skirtas). Turėdamas šią informaciją, savanoris galės minimaliai papasakoti apie jaunimo centrą naujiems lankytojams bei pats jausis saugiau.
2. Atsakingas asmuo turi vesti **reguliarius refleksijos pokalbius** su savanoriu. Jų metu svarbu sužinoti, kaip sekasi savanoriui, ar nėra barjerų, kurie trukdytų įgyvendinti idėjas, taip pat svarbu suteikti atgalinį ryšį bei sugebėti priimti tą patį iš savanorio. Tai labai sudėtingas darbas, kurio mokytis galima visą gyvenimą. Dažnai girdime organizacijas teigiančias, kad „pas mus savanoriai niekas nedraudžia kalbėti, mes jų klausiamo, kaip jiems sekas“. Čia reikėtų pabrėžti, kad pokalbiai koridoriuose neatstoja refleksijos su tam iš anksto numatytu laiku bei įvairiais tikslais. Prabėgomis paklausus: „Kaip sekasi?“, dažniausiai savanoriai neatsakys, jei jų temos sudėtingos, asmeninės, jei jie nėra tikri, ar jų nepatogumas kyla ne vien dėl jų kaltės. Tad refleksijoms būtina ramybė, abiem pusėms aiškus tam skirtas laikas bei įgūdžiai. Kalbant apie reguliarumą, rekomenduojame pokalbius vesti ne rečiau nei kartą per mėnesį.

Refleksijos gali vykti ir grupėje, tačiau čia atsiveria *darbo su grupe įgūdžių* poreikis, o tai neretai tampa kietu ir sunkiai įkandamu riešutėliu darbe su jaunimu.

3. Kviečiant savanorį į jaunimo centrą ar bet kokią kitą įstaigą, būtina jam pasiūlyti **konkrečią užduotį**. Kai užduotis nėra įvardyta, didelė tikimybė, kad gali kilti nesusipratimų. Tarkim, savanoris

skirtingai suvoks savo vaidmenį nei įstaigos darbuotojai. Kartais gali atrodyti nesudėtinga apibūdinti užduotis jaunimo centre: arbatos pilstymas jaunimo centro bare, pagalba koncertų metu, pagalba atvirų vakarų metu ir pan. Tačiau tai, ką išvardijome, nėra pakankamai apibrėžtos užduotys. Ką gali savanoris suprasti iš apibūdinimo „pagalba atvirų vakarų metu“? Ar jis turi bendrauti, ar žaisti su centro lankytojais žaidimus, ar įtraukti tuos, kurie tylesni, ar plauti arbatos puodelius, ar tramdyti tuos, kurie rūko neleistinoje vietoje, ar sėdėti darbuotojo vietoje prie kompiuterio? Šis pavyzdys parodė, kad užduotis buvo neapibrėžta, o tai sukelia įtampą. Atsakingas asmuo turi įsivardyti, **kur, kiek dažnai ir kokios** jam reikia pagalbos iš savanorio. Jei tai nėra iš karto aišku, pavyzdžiui, ką veikia darbuotojas atviroje erdvėje, tai bus labai gera proga komandai pirmiausia sau atsakyti į šiuos klausimus.

4. Labai svarbu, kad savanoris turėtų viską, kas būtina įgyvendinti jam skirtas užduotis, kitaip tariant, kad jam būtų paruoštos **darbo sąlygos**. Tarkim, jei užduotis yra kūrybiniai užsiėmimai vieną kartą per savaitę, tai natūralu, kad tiems užsiėmimams gali reikėti priemonių. Labai svarbu, kad savanoris žinotų, prie kurio stalo jis gali vesti užsiėmimus (taip pat ar tam būtina klijuoti, ar galima dirbti be jos) bei kur yra dažai ir pan. Pokalbio metu kartu aptarkite, ko gali reikėti, kad savanoris kokybiškai paruoštų veiklą.

Ruošiant organizacijas darbui su savanoriais bene dažniausiai užduodamas klausimas yra: **„Kaip motyvuoti savanorius?“** Atsakymas labai paprastas: nepamirškite bent šių 4 dalykų, kurie yra aukščiau išvardyti. Aiškios sąlygos, aiški užduotis, skaidrumas susitarimuose, lūkesčius atitinkanti veikla ir yra pagrindiniai savanorio motyvai. Papildomą vertę pridės savanorio dienos paminėjimas maža dovanėle, gimtadienio prisiminimas ar kitas asmeninis dėmesys. Tai skleis žinią: „Tu mums esi svarbus.“

Pastarųjų metų patirtis rodo, kad jauni žmonės vis mažiau linkę priimti ilgus įsipareigojimus, tai gali būti susiję su besikeičiančia visuomene bei pasirinkimų gausa. Atsižvelgdami į tai, rekomenduojame pirmiausia sutarti, kad priimsite savanorį trumpesniam laikui, tarkim, trims mėnesiams. Tada reikėtų įsivertinti šį etapą ir nuspręsti, ar bus savanoriaujama toliau. Labai rizikinga, kai sutariama savanoriauti neterminuotai. Dažnai būna, kad savanoris pradeda norėti veikti ką nors kitą, tačiau nedrįsta to pasakyti ir po truputėlį „išnyksta“ iš jaunimo centro.

Savanoriškas darbas gali būti nuostabus patirčių šaltinis tiek organizacijai, tiek savanoriui. Tik labai svarbu, kad abi pusės į šį procesą žiūrėtų atsakingai bei jam ruoštųsi. Tikimės, kad ši skiltis palengvins pasiruošimo procesą.

„Išorės vertinimas“: ko galima tikėtis ir kam pasiruošti?

Kadangi atvirasis darbas Lietuvoje tik pradedamas taikyti kaip darbo su jaunimu forma, gali tekti nemažai padirbėti, kol sulauksite *palaikymo* iš „išorės“. Tikėtina, kad gyventojai į tokią naują iš pradžių žiūrės nepatikliai. Naujos ir ne visiškai suprantamos su jaunimu dirbančios įstaigos atsiradimas miestelyje gali sukelti skirtingų lūkesčių. Institucijos bei pavieniai asmenys gali tikėtis, kad jaunimo centras prisidės prie jų tikslų, sprendžiamų problemų ar atstovaus jų vertybėms.

Pavyzdžiui, gali būti tikimasi, kad jaunimo centras organizuos viešus renginius jaunimui, stengdamasi tokiu būdu save išgarsinti arba prisikviesti kuo daugiau lankytojų. Jei šis lūkestis nebus patenkintas (o jis neturėtų būti patenkintas, nes jaunimo centro tikslas nėra organizuoti renginius jaunimui), visuomenė, nesuprasdama tikrosios jaunimo centro funkcijos arba nesistengdama į ją įsigilinti, gali likti tiesiog abejinga.

Kitas reiškinys, kurio galima tikėtis, – tai kitų organizacijų bei institucijų lūkestis, kad jaunimo centras prisidės prie valstybinių švenčių paminėjimo, idealiu atveju tai bus įgyvendinta suteikiant darbinę jėgą (vėliavos palaikymas, salės dekoravimas, darbų, kuriuos suplanavo minėtos institucijos darbuotojai, atlikimas).

Taip pat abejonių išorėje gali kilti dėl to, kad jaunimo centras nemini pačiam jaunimui aktualių datų – jaunimo dienos, vaikų gynimo dienos ir pan.

Pati atvirojo darbo su jaunimu forma, kai gatve einantys praeiviai mato šalia jaunimo centro besibūriuojantį jaunimą, gali kelti abejonių asmenims, kurie yra augę prie „kryptį duodančiosios“ pedagogikos. Koks tai jaunimo centras, kai jame nevyksta organizuotos veiklos, jaunimas veikia ir kalba ką nori be suaugusiųjų priežiūros? Buvo atvejų, kai jaunuoliams patekus į policijos įskaitą ir pasakius, kad jie laisvalaikį leidžia jaunimo centre, labai greitai per policijos

tarnautojus susikūrė įvaizdis, kad tai „kažkokia skylė“. Visuomenė, matanti, kaip jaunimo centras atrodo „iš gatvės pusės“, gali lengvai susiformuoti negatyvų įvaizdį. Norėtume, kad mūsų paklaustų, kas esame, bet jei neklausia, turime veikti patys...

Jei kalbame apie jaunimą, nepamirškime ir tėvelių. Būdingas pokytis šeimose, kuriose auga paauglys, yra kintantys autoritetai: neretai pasitaiko, kad tėvelius, kurie iki šiol buvo svarbiausi, pakeičia bendraamžiai, su kurias jaunoji atžala nori praleisti vis daugiau laiko. Paauglys derasi dėl laisvės arba pradeda tiesiog pabėginėti iš namų. Tėveliams tai gali būti nesmagu. Jeigu paauglys ras bendraamžių ratą jaunimo centre ir dėl to pradės vengti leisti laiką namuose, tėveliai tai pajutę gali aplankyti Jus su ne pačiomis geriausiomis nuotaikomis. Pagalvokite, kaip galėtumėte tam pasirošti.

Šie reiškiniai nėra malonūs ir gali tapti nusivylimo, motyvacijos mažėjimo bei konfliktų komandoje priežastimi. Profesionaliai sureaguoti į neigiamą požiūrį vos pradėjus dirbti atvirojo darbo principais dar nelabai tvirtai „ant kojų“ stovinčiam jaunimo darbuotojui gali būti nelengva. Netinkamas atsakas gali sukelti neigiamą jaunimo centro veiklos vertinimą ar net tam tikrą kerštavimą, kai jaunimo centrui prireiks salės, garso aparatūros ar kitų resursų.

Mes siūlome žiūrėti į šiuos reiškinius pozityviai bei traktuoti juos kaip *nuorodą*, kur link reikia dirbti. Šiuo atveju dirbti reikia su atsakymu sau, kas Jūs esate, bei su visuomenės informavimu ta pačia tema. Pamėginsime sukonkretinti.

Pirmiausia jaunimo centras turėtų *informuoti pačius jaunus žmones* apie tai, kam jis skirtas. Nebijokite atvirai dalytis savo tikslais, galite užklausti ir jaunų žmonių, dėl ko, jų manymu, toks centras veikia. Gal išgirsite naudingų nuorodų sau, apie kurias nė nenumanėte. Pakalbėję apie tai su jaunimu, leisite jiems nešti žinią apie Jūsų centrą į mokyklas, tėveliams, kitiems jauniems žmonėms.

Taip pat kiek įmanoma turėtumėte informuoti centre besilankančią jaunimą apie visus mieste, kitose įstaigose ar organizacijose vykstančius renginius ar akcijas, tai parodys Jūsų bendradarbiavimą ir atvirumą. Tačiau svarstyтина, ar turėtų jaunimo centras bet kokia

kaina būrį jaunų žmonių nugabenti į minėtus renginius arba pažadėti dalyvavimą juose. Mūsų rekomendacija – taip, jeigu leidžia Jūsų resursai (laikas, darbuotojai, kiti planai), centro tikslai (kiti renginiai, kuriuose dalyvaujate, turi atitikti Jūsų centro tikslus bei veiklos kryptis) ir jeigu išvyka tinka grupės procesams, kuriuose yra centro lankytojai (naujai, besiformuojančiai grupei ne kiekviena išvyka pagelbės).

Jeigu nutarsite dalyvauti viešame kitos institucijos organizuojamame renginyje, svarbu, kad siektumėte, *jog jaunimas būtų įtrauktas* kaip visavertis renginio dalyvis ar dalinis organizatorius, siūlantis savo idėjas bei formą. Galime pateikti pavyzdį iš savo praktikos. Mūsų mieste buvo organizuojama Lietuvos karaliaus Mindaugo karūnavimo šventė, joje jaunimo centro jaunimas suorganizavo žaidimų turnyrą, kuris buvo viena iš atskirų šventės dalių. Jiems buvo palikta erdvė ir veikimo laisvė. Taip į šventę buvo pritraukta nemažai vaikų ir jaunimo, o tiems, kurie organizavo turnyrą, tai buvo svarbi organizacinė, komandinio darbo ir savęs pažinimo patirtis. Patenkinti liko tiek pagrindiniai šventės organizatoriai, tiek jaunimas.

Nepamirškite ir tų institucijų, *nuo kurių priklauso jaunimo centro finansinis išgyvenimas*. Kai jaunimo darbuotojai įsivardija tikslus ir žino, kaip jų laikytis, būtina bendrauti su jaunimo reikalų koordinatoriumi, kurio palaikymas yra labai svarbus. Svarbu pristatyti atvirojo darbo koncepciją priimtiniu ir suprantamu būdu (nes šios srities specialistai esate Jūs), vadovaujantis centre vykstančių procesų pavyzdžiais. Nepamirškite ir tų institucijų, kurios (galbūt per jaunimą) susijusios su Jūsų veikla, tarkim Jaunimo reikalų departamentas, valdžios atstovai, socialiniai pedagogai, mokyklos, policijos įstaigos, jaunimo linijos. Patartina kviesti minėtus atstovus į jaunimo centrą, į tą erdvę, kurioje būna jaunimas. Kuo daugiau aplinkinių supras atvirojo darbo esmę ir principus, tuo lengviau bus jaunimo centrui įsitvirtinti ir siekti užsibrėžtų tikslų.

Atvirasis darbas su jaunimu dar neturi tradicijų Lietuvoje, nėra „patikrintas“ kaip metodas. Galima tikėtis, kad net patys jaunimo darbuotojai, vykdydami šią veiklą, suabejoja tuo, ką daro. Abejones gali

sustiprinti neigiamos nuomonės apie tai, kas vyksta jaunimo centre (susirenka ir sėdi, nieko neveikia, nieko neorganizuoja, niekur nedalyvauja, žaidžia žaidimus). Tokiu atveju labai svarbus *palaikymas*. Vienas iš palaikymo būdų yra dalyvavimas atvirų jaunimo centrų darbuotojų mokymuose, atvirojo darbo seminaruose. Mokymų metu susirenka daugiau kolegų iš kitų jaunimo centrų, keičiamasi patirtimi, bendraujama. Nepamirškite, kad būtina komandinio darbo dalis yra susirinkimai, kuriuose planavimas kartu, rūpesčių aptarimas turėtų motyvuoti Jus tolesniam darbui. Ieškokite literatūros, paskaitykite straipsnių ar knygų socialinio darbo su jaunimu temomis, tai neleis Jums sustabarėti ir sudarys sąlygas nuolat tobulėti.

Taip pat patartina bendradarbiauti su kitais atvirąjį darbą vykdančiais centrais. Jaunimas mielai susipažįsta su kitų miestų jaunimu, dalyvauja jų renginiuose, veiklose. Darbuotojams tai puiki galimybė pasikeisti profesine patirtimi, gauti patvirtinimą arba kryptis tobulėjimui. Idealu, jei yra galimybė bendradarbiauti su užsienio partneriais, jaunimo centrais iš tų šalių, kur atvirasis darbas turi gilesnes tradicijas.

Kaip jau ir minėjome, atvirasis darbas Lietuvoje dar tik pradeda savo istoriją. Svarbu visiems kartu bendradarbiaujant, mokantis vieniems iš kitų, per pačių patyrimą tą procesą kurti ir jį tęsti. Labai norėtusi tikėti, kad mums leidinyje pavyko akcentuoti ir suprantamai aprašyti esminius atvirojo darbo su jaunimu momentus, kuriuos pačioms teko išgyventi. Viliamės, kad po kelerių metų ruošiant kitą leidinį akcentas bus atvirojo darbo su jaunimu *patirtis* ir *kokybė*.

1 priedas

Klausimai jaunimo centrams

Jaunimo centro kontaktai (adresas, el. paštas, telefonai, faksas, interneto svetainė)

DARBO LAIKAS	I	II	III	IV	V	VI	VII
Atviras jaunimo centras							
Atviras jaunimo centras tikslinėms grupėms (pagal amžių, lytį ir t. t.)							

Kiek jaunuolių vidutiniškai apsilankė per dieną? Kiek iš jų vaikinių ir kiek merginų? Koks lankytojų amžius? Gal pastebėjote, kuriomis dienomis, vasarą ar kitu metų laikotarpiu ir pan. daugiau lankosi jaunuolių?

Jaunimo centro veiklos turinys. Su kokias sunkumais susiduriate? Kokios veiklos vykdomos?

Ar jaunuoliai turi galimybę išreikšti / įsivertinti / reflektuoti dienos / veiklos įspūdžius?

Ką aš arba mes galėjome padaryti geriau?

Ar buvo jaunimo centre duodami impulsai bendrai veiklai? Jei taip, kas tai darė?

Ar į centro veiklą yra įtraukiamas probleminis jaunimas? Kiek jų lankosi jaunimo centre? Kaip įtraukiate ir bandote juos išlaikyti?

Jaunimo centro bendradarbiavimas su kitomis įstaigomis ir tinklų kūrimas. Su kokiomis institucijomis dar bendradarbiaujate? Gal yra nuolatiniai partneriai?

Jaunimo centro 2012 m. tikslai

2011 m. įgyvendinti projektai	Privatinių rėmėjų lėšos (kiekvienam projektui skirtas lėšas surašyti atskirai)	Fondų, programų lėšos (kiekvienam projektui skirtas lėšas surašyti atskirai)	Savivaldybės lėšos, skirtos įgyvendinti projektus

2011 m. kvalifikacijos, kompetencijos tobulinimo kursai

„Degantys“ klausimai

Centro direktorius

2 priedas

Šią lentelę galite atspausdinti ir naudoti, jei ruošiatės jaunimo centre priimti savanorį arba jeigu kažkas keičiasi Jūsų struktūroje, tarkim, atsakingas asmuo arba užduotis. Taip pat galite tiesiog naudoti eigoje, kad patikrintumėte, ar nieko iš „sudedamųjų dalių“ nepamiršote.

Pirmoje skiltyje surašyti darbai, kurie, mūsų manymu, yra svarbūs (palikta vietas ir Jūsų mintims), antroje skiltyje pažymėkite, kai darbas atliktas, trečia skiltis skirta komentarams.

Darbas	Atlikta / aišku	Komentaras
<i>Atsakingas asmuo.</i> Kas jis bus, ar jis turi pakankamai laiko resursų, kompetencijų?		
<i>Reguliarūs planuoti pokalbiai.</i> Kokiu dažnumu planuojate pokalbius, kas juose dalyvaus?		
<i>Užduotis.</i> Ar ji aiški? Kokia ji? (Įrašykite prie komentarų)		
Ar aiškios ir ar paruoštos darbo sąlygos?		

Žodynėlis

Atviras jaunimo centras yra atvirąjį darbą su jaunimu vykdanči ir jo principais besivadovaujanti institucija, kurios steigėjai gali būti savivaldybės, nevyriausybinės organizacijos, vietos ar religinės bendruomenės (gali steigti atskirai arba kartu) pagal Jaunimo politikos pagrindų 2 straipsnyje numatytas juridines formas. Atviras jaunimo centras išsiskiria tuo, kad turi daugiau nei vieną patalpą (erdvę), kurioje gali vykti įvairios veiklos jaunimui (*Atvirų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija*).

Atvira erdvė yra erdvė arba patalpa, skirta ir pritaikyta atvirojo darbo su jaunimu vykdymui, t. y. galinti būti institucijoje (kultūros, švietimo, sporto ar socialinėje), nekeičiant institucijos juridinio statuso ir pritaikoma atviram darbui su jaunimu panaudojant jau esamą priemonių ar metodinę bazę (*Atvirų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija*).

Neformalus jaunimo ugdymas – sąmoningos asmenybės, sugebančios atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas ir aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime, ugdymas, taip pat jauno žmogaus socialinių kompetencijų plėtojimas (*Jaunimo politikos pagrindų įstatymas*).

Konsultavimas – paslauga, kurios metu asmeniui (konsultuojamajam) yra teikiami patarimai (žinios, kitokia informacija). Konsultacijomis siekiama patarti individualiais klausimais, o ne suteikti šiaip bendro pobūdžio informaciją. Konsultacijos tikslas taip pat gali būti problemos sprendimas, galimų variantų pateikimas (*Vikipedija*).

Jaunimo darbuotojas – tai suaugęs kvalifikuotas asmuo, dirbantis su jaunais žmonėmis ne jų darbo, mokymosi ar buvimo šeimoje metu, siekiantis asmeninio ir socialinio jaunų žmonių tobulėjimo tiek per individualų darbą su atskirais asmenimis, tiek dirbdamas su grupėmis ar bendruomenėmis bei turintis šiam darbui reikalingų profesinių kompetencijų, kurios yra pripažįstamos valstybės nustatyta tvarka. Jaunimo darbuotojui už atliekamą kvalifikuotą darbą su

jaunimu atlyginama Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatyta tvarka (pagal kurią *Jaunimo darbuotojų koncepciją*).

Darbas su jaunimu – ugdomojo pobūdžio veikla, įgyvendinama kartu su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis remiantis jų poreikiais, siekianti sudaryti sąlygas jauniems žmonėms įsitraukti ir integruotis bei įgalinti ji sąmoningai ir atsakingai kurti asmeninį gyvenimą, sąmoningai ir aktyviai dalyvauti visuomeniniame bei profesiniame gyvenime (pagal kurią *Jaunimo darbuotojų koncepciją*).

Apie autore



Rita Škriadaitė

Esu diplomuota socialinė darbuotoja / socialinė pedagogė. Po intensyvaus savanoriško darbo su jaunimu Lietuvoje išvažiavau savanoriauti į Vokietiją, kur dirbau mobilųjį darbą su gatvės vaikais. Dresdene (*Evangelische Hochschule fuer Soziale Arbeit*) įgijau socialinės darbuotojos / socialinės pedagogės diplomą.

Grįžusi į Lietuvą pradėjau dirbti neseniai įkurtame atviraime jaunimo centre „Vartai“, kur man teko tiesioginis darbas su jaunuoliais, koncepcijos plėtra, darbas su komanda. Taip pat nuolat bendradarbiau su Jaunimo reikalų departamentu, padėjau kitiems centrams pradėti ir plėtoti kokybišką veiklą, kuri atitinka atvirojo darbo su jaunimu koncepciją.

Šiuo metu esu VšĮ „Actio Catholica Patria“ vadovė. Mano stipriausias profesinis interesas yra darbo su jaunimu formos, kurias taikant galima padėti net ir labai sunkiose situacijose esantiems jaunuoliams atsistoti ant kojų ir tapti laimingiems bei integruotiems visuomenės nariams. Kiekvienas tikslus sprendimas, kuris lemia jauno žmogaus gyvenime pozityvų pokytį (nesvarbu, ar atvirojo darbo ir kitos koncepcijos rėmuose), teikia man didelį džiaugsmą.



Saulena Pilitauskaitė

Baigusi pedagogines studijas keletą metų dirbau mokykloje. Kiekvienas jaunas žmogus man atrodė tik moksleivis, kuris po pamokų privalo mokytis, kad jo gyvenimas būtų sėkmingas.

Susipažinus su neformalioju ugdymu, jo principais ir metodais tarsi iš naujo atradau jaunus žmones. Kartu su jais mokiausi iš padarytų klaidų, dalijomės įspūdžiais, patirtimi, kūrėme erdvę, kuri būtų patraukli tiek man kaip vadovei, tiek kiekvienam jaunam žmogui.

Jau ketveri metai dirbu Telšių jaunimo centre, kuris Lietuvoje vienas pirmųjų buvo įkurtas vykdyti atvirąjį darbą su jaunimu. Suabejoti jo reikalingumu mūsų miesto jaunuoliams neteko, nes kasdien besilankantys jauni žmonės tik dar labiau tikino, kad einama teisinga linkme. Mėgstu savo susikurtą darbo vietą, jaučiuosi esanti čia reikalinga.

Pagrindiniai mano sėkmės ir darbo įrankiai:

- vidinis vaikas, gyvenantis manyje ir padedantis suprasti jaunus žmones;
- tikėjimas tuo, ką darau.

Man kaip asmenybei susiformuoti padėjo dalyvavimas įvairiuose iššvermės žygiuose ir maratonuose gamtoje. Šią patirtį stengiuosi perduoti jauniems žmonėms.



Zenaida Pikiotienė

Nuo 2005 m. iki šiol dirbu Telšių rajono savivaldybės administracijoje jaunimo reikalų koordinatore. Jaunimo reikalų koordinatoriaus darbas – kūrybingas, dinamiškas, skatinantis nuolat tobulėti bei reikalaujantis atkaklumo. Vis nauji iššūkiai, ieškojimai neleidžia sustabarėti, todėl man ir patinka tai, ką aš darau dabar: kartu su jaunais žmonėmis, dėl jaunų žmonių.

1994–2007 m. teko dirbti Žemaitijos kolegijos Telšių menų ir pedagogikos fakultete dėstytoja ir būti praktikos bei baigiamųjų darbų vadove.

1998–2004 m. Telšių kultūros centre dirbau etnokultūrinės veiklos organizatore. 2006 m. Vilniaus dailės akademijoje baigiau kultūros vadybos ir kultūros politikos magistro studijas. Baigiamojo darbo tema – „Kultūros centro pasiūla ir jaunimo kultūrinių poreikių vadyba“.

ATVIRŲ JAUNIMO CENTRŲ PRAKTINIS GIDAS

Tiražas 1 200 egz. 2011-09-20. Užsakymas Nr. 14 062

Išleido Jaunimo reikalų departamentas

Spausdino BĮ UAB „Baltijos kopija“, Kareivių g. 13B, LT-09109 Vilnius

www.kopija.lt