



Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika

Parengė:



Lietuvos neformaliojo
ugdymo asociacija

Dr. G. Sakalauskas

N. Kriaučiūnas

A. Malinauskas

N. Miginis

N. Paddison

D. Petkauskas

L. Ragauskas

Vilnius,

2012

TURINYS

1. Bendrosios nuostatos	3
2. Sertifikavimo sistemos dalyviai	6
2.1. Sertifikavimo paslaugų teikėjas.....	6
2.2. Sertifikavimo paslaugų gavėjai	7
3. Sertifikavimo procedūra: etapai ir metodai	10
3.1. I etapas: prašymo pateikimas.....	11
3.2. II etapas: kompetencijų vertinimas ir jo metodai	13
3.3. III etapas: kompetencijų kėlimo programa.....	16
3.4. IV etapas: galutinis vertinimas ir sertifikavimo procesas.....	17
3.5. V etapas: tęstinis tobulinimasis ir jo užtikrinimas	18
4. Sertifikavimo sistemos aptarimas:	19
4.1. Kompetencijos, reikalingos gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą.....	19
4.2. Sertifikavimo būdai	25
4.3. Kompetencijų kėlimo būdai.....	25
4.4. Kvalifikacijos kėlimo modulių temos ir mokymo turinys.....	27
4.5. Sertifikavimo sistemos dalyvių kompetencijų vertinimas.....	32
4.6. Įgytų žinių bei įgūdžių palaikymas, tolimesnis taikymas.....	32
4.7. Sertifikuotų jaunimo darbuotojo galimybės įsidarbinti bei vykdyti profesinę veiklą	34
4.8. Akreditavimas. Diplomo/ pažymėjimo pripažinimas	36
4.9. Kiek svarbus tarpžinybinis bendradarbiavimas?	37
5. Išvados	38
Naudotos literatūros sąrašas	40
1 priedas	42

1. Bendrosios nuostatos

Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika buvo parengta Jaunimo reikalų departamento užsakyму, įgyvendinant projektą „PARTNERYSTĖS TARP VALSTYBINIO IR NEVYRIAUSYBINIO SEKTORIŲ SKATINIMAS ĮGYVENDINANT INTEGRUOTĄ JAUNIMO POLITIKĄ“ (toliau – Projektas), finansuotą Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos. Projektą administruoja paramos fondas Europos socialinio fondo agentūra.

Ši metodika yra vienas iš pirmųjų žingsnių įteisinant Lietuvos Respublikoje darbą su jaunimu (angl. - *youth work*), ja sukuriama jaunimo darbuotojo (angl. k. - *youth worker*) sertifikavimo sistema, kuri apibrėš šio viešąją politiką įgyvendinančio specialisto kvalifikacijos įgijimo, kėlimo ir pripažinimo procedūras. Taip pat tai yra pirmas bandymas sukurti nacionalinį modelį, jungiantį formalųjį ir neformalųjį mokymosi būdus. Tai nemenkas iššūkis, nes atsižvelgdami į Europos kontekstą metodikos rengėjai nuolat konfrontuodavo ir balansuodavo ties klausimais „o kurgi yra profesionalumo riba? Ar pagrindas yra aukštasis išsilavinimas, ar užtenka ir neformaliu būdu įgytų kompetencijų?“ Čia kilo daug klausimų ir diskusijų. Rengėjai tikisi, kad pagrindas tolimesniam sistemos tobulinimui yra padėtas, ir ši metodika prisidės prie darbo su jaunimu srities plėtos.

Darbas su jaunimu yra viena iš jaunimo politikos įgyvendinimo formų, kuri pasitelkia neformalųjį ugdymą ir kitas metodikas. Sukuriant šią metodiką tiesiogiai prisidedama prie Nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtos programos įgyvendinimo 2011-2013 metų priemonių plano 3 tikslo: išplėtoti ir koordinuoti darbo su jaunimu sistemą ir užtikrinti jaunimo užimtumo infrastruktūros plėtrą įgyvendinimo bei 2020 Europos strategijos įgyvendinimo.

Sertifikavimo metodiką rengė Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacija (LiNA) remdamasi įvairių Europos Sąjungos valstybių patirtimi. Metodikos rengėjai papildomai konsultavosi su užsienio ekspertais Andrea Mewaldt (Vokietija) ir prof. Howard Williamson (Jungtinė Karalystė). Konsultacijas organizavo VŠĮ „Kitokie projektai“ (tai viena iš Projekto veiklų). Parengta metodika buvo adaptuota po bandomojo etapo Telšių rajone, kai pagal ją 2011 metų birželio – lapkričio mėnesiais buvo mokomi 100 asmenų.

Sertifikavimo metodikos tikslas:

Nuosekliai apibrėžti jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemą: jos veikėjus, etapus, esminius metodus, siekiant sukurti kokybišką darbo su jaunimu sistemą Lietuvoje.

Jaunimo darbuotojų sertifikavimu siekiama kokybiškų darbo su jaunimu paslaugų užtikrinimo ir palaikymo. Sertifikavimo procesu siekiama dirbantiems su jaunimu suteikti kompetencijų, reikalingų profesionaliai vykdant šią veiklą bei užtikrinant efektyvesnę

bendradarbiavimą tarp specialistų iš valstybinių institucijų ir nevyriausybinių organizacijų.

Sertifikavimo sistemos uždaviniai:

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

Ši sertifikavimo *metodika skirta* institucijoms ir organizacijoms, kurios įteisins ir vykdys jaunimo darbuotojų sertifikavimą.

Metodikoje vartojamos sąvokos:

Šios sąvokos yra apibrėžiamos pagal kuriamos metodikos kontekstą. Jų apibrėžimus kūrė šios metodikos autoriai remdamiesi savo praktiniu patyrimu arba nurodytais šaltiniais.

Akreditacija (lot. *accredere* – išreikšti pasitikėjimą) atitikimo reikalavimams įvertinimas tam tikroje srityje.

Sertifikavimas – tai kompetencijų patikrinimo procedūra, kurios metu pripažįstama ir suteikiama kvalifikacija. Sertifikavimo procedūra yra vykdoma ir garantuojama nepriklausomos trečiosios šalies, t.y. sertifikuotojo arba sertifikavimo institucijos, kuri patvirtina kvalifikaciją apibrėžtam laikui pagal skaidriai nustatytus kokybės užtikrinimo standartus ir normas (remiantis BÄK, 1997).

Sertifikavimo institucija – institucija, kuri veikia darbo su jaunimu sektoriuje ir rūpinasi jaunimo darbuotojų kompetencijų vertinimu, kvalifikacijos užtikrinimu ir sertifikavimu. Žvelgiant į ateitį, rekomenduotina ją vadinti „*Nacionaline darbo su jaunimu agentūra*“ (NDJA), kurios funkcijos ateityje būtų platesnės nei kelti kvalifikaciją ir sertifikuoti jaunimo darbuotojus, bet apimtų ir rūpinimąsi visa darbo su jaunimu sritimi bei jos plėtra. Išvengiant lingvistinių neaiškumų, šiame dokumente toliau bus vartojama sąvoka „sertifikavimo institucija“.

Darbas su jaunimu (angl. - *youth work*)– ugdomojo pobūdžio veikla, įgyvendinama kartu su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis jų laisvalaikio metu remiantis jų poreikiais, siekianti sudaryti sąlygas jauniems žmonėms integruotis į visuomenės gyvenimą bei įgalinti juos atsakingai kurti asmeninį gyvenimą, sąmoningai ir aktyviai dalyvauti visuomeniniame bei profesiniame gyvenime. Darbas su

jaunimu papildo formalųjį švietimą ir auklėjimą šeimoje.

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

Neformalusis ugdymas – veikla, kuria siekiama ugdyti sąmoningą asmenybę, sugebančią atsakingai ir kūrybingai spręsti savo problemas bei aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime, taip pat plėtoti jauno žmogaus socialines kompetencijas.

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

Konsultantas (angl. - „*tutor*“) – akredituotas ir sertifikavimo institucijos įgaliotas asmuo, dalyvaujantis sertifikavimo procese kaip besimokančiųjų palydėtojas. Jis konsultuoja individualiai arba grupėje (iki 10 asmenų) ir atlieka šias funkcijas: 1) sertifikavimo sistemos dalyviams padeda reflektuoti ir analizuoti jų darbo su jaunimu ir mokymosi patirtį, 2) kvalifikacijos kėlimo metu konsultuoja asmeninio - profesinio tobulėjimo klausimais modulių srityse;

Kvalifikacija – teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma¹.

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

¹ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymo projektas, Aprobomas terminas. Šaltinis: <http://terminai.vlkk.lt:10001/pls/tb/tb.result>

2. Sertifikavimo sistemos dalyviai

Šiame sertifikavimo metodikos skyriuje bus aprašomi visi sertifikavimo sistemos dalyviai: sertifikuojanti institucija, kvalifikacijos kėlimo kursus organizuojančios institucijos ir asmenys, galintys įgyti jaunimo darbuotojo kvalifikaciją.

2.1. Sertifikavimo paslaugų teikėjas.

Sertifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo programų bei konsultantų akreditavimo funkcijas atlieka viena valstybės akredituota institucija (toliau – *sertifikavimo institucija*).

Sertifikavimo institucijos funkcijos:

1. Atsako už jaunimo darbuotojo sertifikavimo proceso kokybę;
2. Sertifikuoja jaunimo darbuotojus;
3. Akredituoja juridinius asmenis, siekiančius pagal nustatytą tvarką vykdyti jaunimo darbuotojų kvalifikacijos kėlimą;
4. Kas 3 metus peržiūri ir pakartotinai akredituoja arba ne juridinių asmenų įgyvendinamas jaunimo darbuotojų kvalifikacijos kėlimo kursų programas.
5. Akredituoja konsultantus, kurie lydi besimokančiuosius kvalifikacijos kėlimo metu. Konsultantų akreditacija galioja 3 metus, o vėliau ji gali būti pratęsta pagal nustatytą tvarką.
6. Akredituoja besimokančiųjų kandidatų kompetencijas vertinančius asmenis. Vertintojų akreditacija galioja 3 metus, o vėliau ji gali būti pratęsta pagal nustatytą tvarką.

Jaunimo darbuotojų sertifikavimo funkcijai atlikti prie sertifikavimo institucijos yra sudaroma komisija, kuri renkasi pagal poreikį, t.y. tada, kai susidaro 12 sertifikuotis norinčių bei sėkmingai kvalifikacijos kėlimo ir/ar kompetencijų vertinimo procesą baigusiu kandidatų grupė. Komisija sudaroma trišaliu principu: du jaunimo politikos formuotojai ir/ar įgyvendintojai, du jaunimo darbuotojų darbdavių atstovai bei du jaunimo darbuotojų atstovai.

Jaunimo politiką įgyvendinančių institucijų atstovai – už jaunimo reikalus atsakingos ministerijos ir/arba Jaunimo reikalų departamento ar kitos viešąją jaunimo politiką kuriančios valstybinės institucijos atstovai.

Darbdavių atstovai – 1) savivaldybių lygmenyje vykdomos jaunimo politikos atstovas (iš Lietuvos savivaldybių asociacijos arba Nacionalinės jaunimo reikalų koordinatorių asociacijos); 2) nevyriausybinis su jaunimu dirbančių organizacijų atstovas.

Darbuotojų atstovai – 3 patyrę darbo su jaunimu praktikai (ilgainiui – sertifikuoti jaunimo darbuotojai, dalyvavę sistemoje), idealiau atveju deleguoti profesinės jaunimo darbuotojų

asociacijos. Kol tokios nėra, tai galėtų būti jaunimo darbuotojai, kurie yra gavę bent tris rekomendacijas iš organizacijų, dirbančių su jaunimu. Įvertinant tai, kad darbas su jaunimu yra didžiaja dalimi „praktiškoji“ veikla, siūloma komisijoje turėti daugiau tiesiogiai šį darbą profesionaliai dirbančių ir išmanančių specialistų nei kitų atstovų.

Kvalifikacijos kėlimą vykdys juridinis asmuo, kuris bus akredituotas pagal tvarką, aprašytą Akreditavimo mechanizmo organizacijoms, galinčioms sertifikuoti jaunimo darbuotojus, (kitas Projekto produktas) aprašyme.

2.2. Sertifikavimo paslaugų gavėjai

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

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

„Išaugę iš (jaunimo srities) NVO“ - asmenys, sukaukę darbo su jaunimu patirtį, dažniausiai veikdami ir vykdydami įvairias veiklas jaunimo ir su jaunimu dirbančiose nevyriausybiniuose organizacijose. Praktiškai patyrę įvairių formų neformaliojo ugdymo procesą.

Bruožai: į jauno žmogaus apibrėžimą telpantys asmenys (nuo 18 iki 29 metų) ar vyresni. Gebantys dirbti su jaunimo grupėmis neformaliojo ugdymo metodais. Dažnai turintys tarptautinių veiklų įgyvendinimo patirties.

Profesinės veiklos vaidmenys: jaunimo lyderiai; jaunimo organizacijų vadovai; jaunimo projektų vadovai; parapijos jaunimo vadovai; skautų vadovai; jaunimo centrų darbuotojai; socialinio darbo studijų studentai ir kiti.

Socialinių paslaugų teikėjai – dirbantys su specifinėmis jaunimo problemomis (psichologinė pagalba, prevencija, socialinė rizika ir kt.). Dažniau užsiima „gaisrų gesinimu“, o ne neformaliojo ugdymu, jauno žmogaus gyvenimiškų kompetencijų ugdymu.

Bruožai: Dažnai dirbama su jaunimu individualiai, rečiau su grupėmis.

Profesinės veiklos vaidmenys: socialiniai darbuotojai, socialiniai pedagogai, psichologai, jaunimo darbo biržos specialistai ir kiti veikėjai.

Viešosios politikos sričių specialistai - dirbantys įvairiose viešosios politikos srityse (kultūros, meno, švietimo ir kita) ir institucijose. Į darbą su jaunimu patekę įvairiais būdais ir norintys šį darbą dirbti kompetentingiau.

Bruožai: dažnai stiprūs darbe su jaunimu, pasitelkiantys specifinę metodiką ar formą (sportą,

meną, muziką ar kita);

Profesinės veiklos vaidmenys: vaikų neformaliojo švietimo mokytojai, treneriai, kultūros srities darbuotojai, bibliotekininkai, policininkai, karininkai ir kiti.

Formalūs kriterijai kandidatams patekti į sertifikavimo sistemą:

- Ne jaunesni nei 18 metų asmenys;
- Turintys vidurinį išsilavinimą;
- Kandidatai turi dirbti su jaunimu (14 – 29 metų amžiaus asmenimis) ar aktyviai veikti jaunimo veikloje arba planuoti tai daryti artimoje ateityje;
- Turintys organizacijos ar institucijos, kurioje dirba ar savanoriauja, palaikymą (kandidatas teikdamas paraišką aiškiai nurodo, kurioje su jaunimu dirbančioje organizacijoje jis veikia / veiks ir kur jis galės atlikti savo praktiką).

Formalūs kriterijai jaunimo darbuotojo sertifikato įgijimui:

- Ne jaunesni nei 18 metų asmenys;
- Turintys atitinkamą išsilavinimą bei darbo su jaunimu patirtį:
 - a) aukštojo išsilavinimo socialinių mokslų diplomą bei 800 valandų darbo su jaunimu patirtį, sukauptą per ne ilgesnį nei 3 metų laikotarpį arba
 - b) 1400 valandų darbo su jaunimu patirtį per ne ilgesnį nei 5 metų laikotarpį;
- Sėkmingai baigę kompetencijų vertinimo procesą, t.y. jų visos bendrosios kompetencijos įvertintos aukščiau nei 60% minimalaus kompetencijos lygio;
- Neturintys neišnykusio ar nepanaikinto teistumo².

Dėl rekomenduojamo jaunimo darbuotojo amžius:

Sertifikavimo sistemoje rekomenduojamos amžiaus ribos jaunimo darbuotojų sertifikatui įgyti yra nuo 21 metų (žemiausia riba) iki 45 metų (aukščiausia riba). Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemos testavimo Telšių rajone metu pastebėta, kad jaunesni nei 21 metų amžiaus dalyviai negalėjo pakankamai gerai įsitraukti į mokymosi procesą dėl mokymosi intensyvumo, darbo su jaunimu patirties stokos, dėl per mažo skirtumo tarp jaunų žmonių kaip tikslinės grupės ir savęs, dėl psichosocialinės brandos stokos, per gilaus temų nagrinėjimo ir mokymosi turinio. Galutinio vertinamojo pokalbio metu išryškėjo, kad dalis jaunesnių nei 21 metų dalyvių, net ir

² Plačiau apie tai skaitykite 1 priede.

turėdami jaunimo veiklos patirties, save įvardijo kaip besikeičiančius iš jaunimo lyderių į jaunimo darbuotojus. Vyresniems nei 45 metų amžiaus dalyviams buvo sunku įsijausti į jauno žmogaus situaciją, nes nagrinėjant šią temą jiems dažnai buvo sunku detaliai prisiminti savo jaunystę. Pastebėta, kad testavimo metu visi vyresni nei 45 metų dalyviai iškrita iš mokymosi proceso ir neišpildė minimalių dalyvavimo reikalavimų.

Amžiaus ribos yra rekomenduojamojo, o ne privalomojo pobūdžio, todėl atskirais atvejais kandidatus galima vertinti individualiai ir atsižvelgti į jų jaunimo veiklos ir/ar darbo su jaunimu patirtį: pripažinti jaunesnių nei 21 metų kandidatų turimą jaunimo lyderių patirtį bei turimas ir darbui su jaunimu būtinas bazines kompetencijas. Tiek jaunesnių, tiek vyresnių kandidatų atveju, jei žmogus demonstruoja bazines jaunimo darbuotojo kompetencijas, jam suteikiamas sertifikatas.

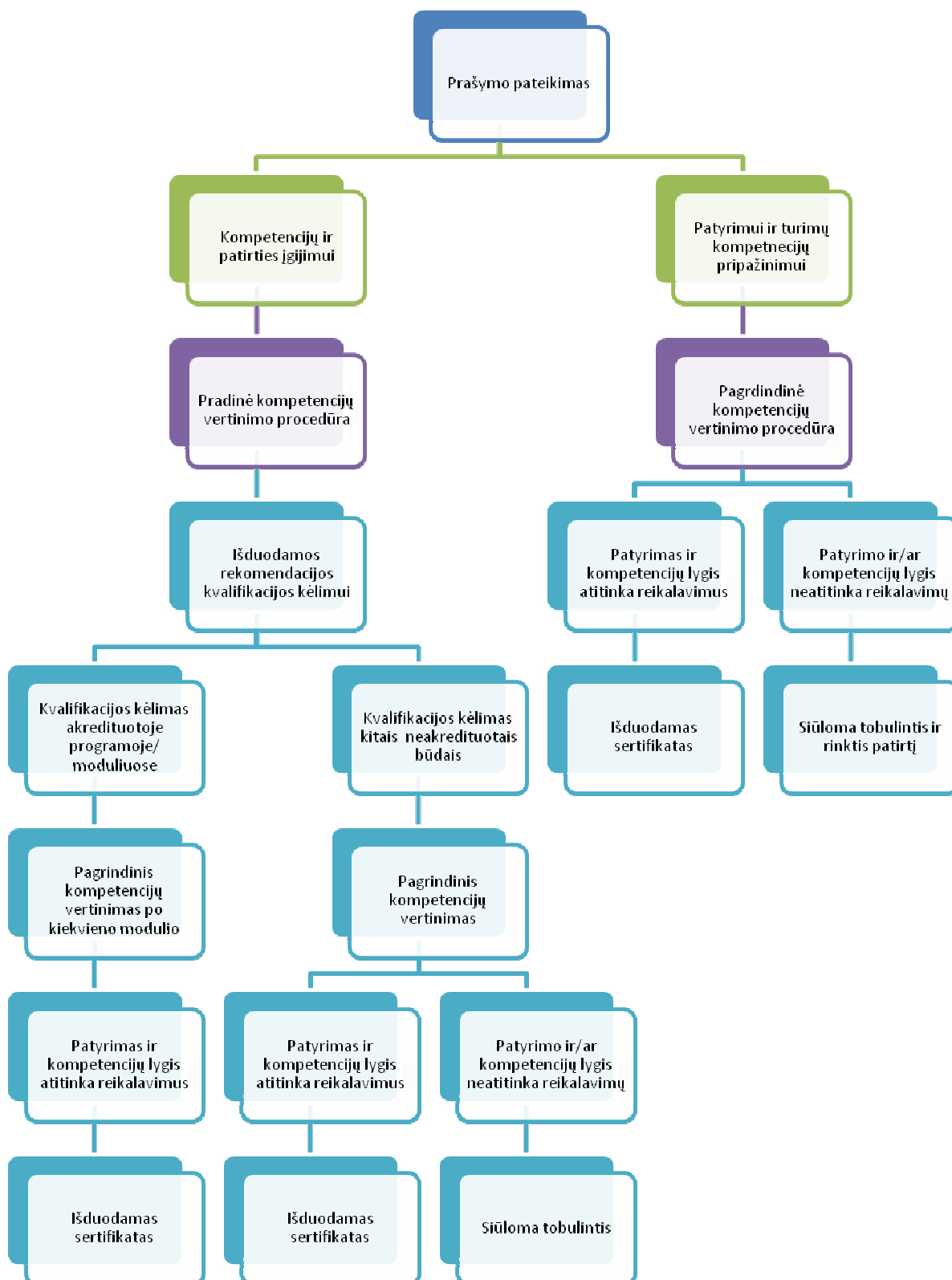
3. Sertifikavimo procedūra: etapai ir metodai

Už sertifikavimo organizavimą, vykdymą bei kokybės priežiūrą yra atsakinga sertifikavimo institucija. Palyginus Europos Sąjungos šalių patirtį, Lietuvos Respublikos dydį ir atsižvelgiant į vykusias konsultacijas su darbo su jaunimu ekspertais iš Vokietijos bei Didžiosios Britanijos, rekomenduojama Lietuvoje turėti vieną jaunimo darbuotojų sertifikavimo instituciją.

Toliau bus aprašomos dalyvavimo sertifikavimo procedūroje sąlygos ir taikomi metodai.

Asmuo, norintis įgyti jaunimo darbuotojo sertifikatą, t.y. jo kvalifikaciją šioje srityje patvirtinantį ir pripažįstamą dokumentą, turi dalyvauti sertifikavimo procese, susidedančiame iš kelių etapų. 1 paveikslėlyje pateikiama sertifikavimo procedūra ir jos galimybės.

1 paveikslėlis „Jaunimo darbuotojo sertifikavimo procedūra“



3.1. I etapas: prašymo pateikimas

Sertifikuojanti institucija turi sukurti elektroninę platformą, kurioje viešai pateikiama išsami informacija apie sertifikavimo procedūrą. Čia skelbiamos ir viešai prieinamos dalyvavimo sertifikavimo sistemoje sąlygos ir kriterijai, paraiškos forma ir kiti aktualūs dokumentai. Sąlygos

yra nustatomos vadovaujantis sertifikavimo institucijos nustatyta tvarka.

Galimybė teikti prašymą sertifikavimuisi sudaroma vieną kartą per metus. Tokiu būdu ilgainiui nusistovės procedūrinio ciklo pastovumas, kuris palengvins sertifikavimo institucijos veiklą ir potencialių jaunimo darbuotojų dalyvavimą. Taip bus užtikrinta, kad susidarys mokymosi grupės ir kvalifikacijos kėlimo programos taps nuoseklios bei reguliarios.

Asmenys, norintys įgyti jaunimo darbuotojo kvalifikaciją ir gauti tai patvirtinantį sertifikatą, sertifikavimo institucijai turi pateikti nustatytos formos prašymą *ir procedūrose nustatyta forma aprašyti atitikimą formaliesiems reikalavimams bei pateikti jo tinkamumą įrodančius dokumentus*. Be standartinės informacijos apie kandidatą, formoje turi atsispindėti jo formalus išsilavinimas, neformaliai įgytos darbo su jaunimu kompetencijos, aprašyta tiesioginio darbo su jaunais žmonėmis patirtis nurodant darbo valandų skaičių, kita darbinė patirtis bei motyvacija ir kt. **Privaloma** dalyvavimo sertifikavimo procese sąlyga yra, kad kandidatas tiesiogiai dirbtų su jaunimu, t.y. dalyvavimo sertifikavimo sistemoje metu turėtų galimybę atlikti praktiką, vykdyti darbą su jaunimu. Formalius kriterijus vertina sertifikuojančios institucijos atstovai.

Po prašymų priėmimo registracijos termino pabaigos praėjus 3 darbo dienoms viešai paskelbiama informacija, kiek sulaukta prašymų, kiek atrinkta kandidatų, paaiškinami artimiausi žingsniai.

Priklausomai nuo kandidato amžiaus, patirties ir išsilavinimo, jis teikia prašymą: a) keltis kvalifikaciją ir įgyti reikiamas kompetencijas sertifikatui gauti; b) pripažinti turimą patirtį, įvertinti turimas kompetencijas ir suteikti sertifikatą be dalyvavimo kvalifikacijos kėlimo programoje.

Formalius kriterijus atitikusiems kandidatams siunčiama sutartis dėl kompetencijų vertinimo ir/ar kvalifikacijos kėlimo, o kandidatui, nesutinkančiam su komisijos išvadomis, suteikiama galimybė teikti apeliaciją.

Rekomenduojama, įgyvendinant sertifikavimo metodiką nacionaliniu lygmeniu, rinkti dalyvio mokesť už pradinį ar pagrindinį kompetencijų vertinimą, siekiant, kad sistemoje dalyvautų tik motyvuoti kandidatai, kurie pilnai suvokia savo pareigas ir atsakomybes.

Suinteresuoti dalyviai kviečiami į bendrą 1 dienos informacinį susitikimą. Šio renginio metu kandidatams paaiškinamas tolimesnis sertifikavimo kelias, išsamiai pristatomi įsivertinimo įrankiai, paaiškinama, kokią pagalbą jie gaus iš sertifikuojančios institucijos. Mokymų moduluose dalyvausiantys žmonės turės galimybę susipažinti su modulių turiniu ir eiga bei sužinos sertifikavimo procedūros organizacinius apsektus. Į šį susitikimą bus kviečiami dalyviai, mokymų modulius organizuojantys ir vedantys žmonės, dalyvių darbdaviai bei – pagal poreikį – jaunimo politiką įgyvendinančių pagrindinių institucijų ir organizacijų atstovai. Rekomenduojama, kad tokia susitikime būtų ir savo patirtimi dalintųsi sertifikavimo sistemą išbandę asmenys. Testavimo patirtis Telšių rajone parodė, kad toks renginys padeda dalyviams suprasti mokymosi

proceso vertę ir reikšmę bei veikia kaip motyvuojantis faktorius.

3.2. II etapas: kompetencijų vertinimas ir jo metodai

Priklausomai nuo to, ar asmuo dar neturi pakankamai patirties ir nori praeiti kvalifikacijos kursas, ar nori iš karto gauti sertifikatą ir siekia patirties pripažinimo, jam taikomi skirtingi vertinimo metodai.

Jeigu asmuo neatitinka formaliųjų kriterijų sertifikatą gauti iš karto, jam yra taikoma pradinė kompetencijų vertinimo procedūra, kuri nustato, kurių bendrųjų kompetencijų srityse jam reikia tobulintis. Pagal tai asmuo renkasi visą kvalifikacijos kėlimo programą arba atskirus kvalifikacijos kėlimo modulius.

Pradinė kompetencijų vertinimo procedūra.

I etapas: Kiekvienam sistemos dalyviui per vienos dienos trukmės informacinį susitikimą įteikiamas kompetencijų vertinimo įrankis. Tai yra *savirefleksijos metodais paremtas klausimynas*, susidedantis iš uždarų ir atvirų klausimų, susijusių su bendrosiomis jaunimo darbuotojui reikalingomis kompetencijomis. Šiame klausimyne asmuo nuosekliai aprašo, kaip jis demonstruoja kiekvieną kompetenciją konkrečiose situacijose darbe su jaunimu. Dalyviui skiriama iki dviejų savaičių šio įrankio pildymui.

II etapas: Po įsivertinimo dalyvis *kviečiamas vertinamojo pokalbio*, kurio metu aptariamas jo kompetencijų įsivertinimas ir patirtis. Vertinamąjį pokalbį veda sertifikavimo institucijos akredituotas ir įgaliotas asmuo, ilgametę darbo su jaunimu patirtį turintis vertintojas. Svarbu paminėti, kad tarp kandidato ir vertintojo turi būti tinkama socialinė distancija, leidžianti kuo objektyviau vesti pokalbį ir suteikti dalyviui konstruktyvų grįžtamąjį ryšį. Po pokalbio vertintojas užpildo parengtos formos protokolą apie įvykusį pokalbį, pažymi savo išvalgas dėl tobulintinų kompetencijų bei reikiamos praktikos ir jas pateikia dalyviui. Šis protokolą yra pagrindas kvalifikacijos kėlimui. Asmuo tada sprendžia, ar jam reikia dalyvauti visame kvalifikacijos kėlimo kurse, ar tik atskiruose moduluose.

Pagrindinė kompetencijų vertinimo procedūra

Pagrindinė kompetencijų vertinimo procedūra taikoma tiems asmenims, kurie:

a) jau pradiniam etape atitinka visus formalius reikalavimus jaunimo darbuotojo sertifikatui gauti ir pateikia prašymus pripažinti jų patirtį bei įvertinti kompetencijas, kad sertifikatas būtų išduotas be papildomo kvalifikacijos kėlimo;

b) yra sėkmingai baigę pradinį kompetencijų vertinimo procesą, gavę rekomendacijas tobulintis bei kaupti patirtį ir tai darė individualiai, pasirinkdami, kur, kaip ir kada tobulintis. Po

vienerių metų tokie kandidatai sugrįžta pakartotiniam kompetencijų įsivertinimui, įgytos patirties pripažinimui ir sertifikatų gavimui;

c) yra praėję pradinį kompetencijų vertinimo procesą, gavo rekomendacijas tobulintis ir kaupti patirtį bei pasirenka sertifikavimo institucijos organizuojamus kvalifikacijos kėlimo modulius, po kurių vyksta pakartotinis modulyje ugdytų kompetencijų vertinimas. Asmenims, dalyvaujantiems akredituotoje kvalifikacijos kėlimo programoje, kompetencijų vertinimas yra tęstinis t.y. po kiekvieno modulio vyksta vertinamieji susitikimai su konsultantais ir yra vertinamos kompetencijos iš tos srities, į kurią buvo orientuotas kvalifikacijos kėlimo modulis. Šiems asmenims galutinis pakartotinis vertinimas nevykdomas, nes įgytos kompetencijos bus įvertintos po kiekvieno modulio.

Vertinimą vykdo ir su sertifikavimo institucija suderintą vertinimo metodiką taiko vertintojas. Jis pildo vertinimo protokolą po kiekvieno vertinimo susitikimo. Protokole turi atsispindėti procentinė vertinamų kompetencijų išraiška. Jei kandidato turimos kompetencijos nekelia abejonių ir jų įvertinimas viršija 60 procentų kiekvienoje iš bendrųjų kompetencijų sričių (t.y. jis turi teorinės ir praktinės patirties darbe su jaunimu bei geba kokybiškai dirbti su šia amžiaus grupe), jam/jai turi būti suteikiamas jaunimo darbuotojo sertifikatas, galiojantis nustatytą laiką. Tokiu būdu sudaromas kuo mažesnis slenkstis potencialiems kandidatams įgyti kompetencijas patvirtinantį dokumentą, kuris suteiktų galimybę dirbti su jaunimu ir tobulintis.

Pagrindinių kompetencijų vertinimo metodikos turėtų būti įvairaus pobūdžio (ne tik raštu), nes šiuo procesu siekiama įvertinti kandidatų žinias, įgūdžius, vertybines nuostatas bei profesinę laikyseną. Svarbu dokumentuoti įsivertinimo procesą, kad, nesutarimų atveju, būtų galima pakartotinai patikrinti rezultatus. Kompetencijų vertinimas fiksuojamas numatytais būdais: garso ir vaizdo įrašai, rašto darbai, stebėjimo protokolai ir kt.. Čia pateikiami keli vertinimo metodų tipai, kurie sertifikavimo sistemos įgyvendinimo metu galėtų būti taikomi, plėtojami, tobulinami bei sisteminami.

- *Aptarimas su vertintoju.* Siekiant įvertinti dalyvio autentišką patirtį bei konkrečios darbo su jaunimu temos išmanymą, kompetencijų įvertinimas turi vykti susitikimų ir pokalbių su vertintoju metu. Pokalbiams rekomenduojama pasitelkti refleksijų dienoraščius, vaizdo medžiagą iš darbo su jaunimu sesijų ir pan.
- *Stebėjimas.* Kompetencijų sritis, ypač tas, kurios yra susijusios su vertybėmis ar profesine laikysena, yra sunku įvardinti žodžiu ar raštu, o geriausias pavyzdys yra tiesiog praktinis darbas su jaunimu. Stebėjimo metodas leidžia praktiškai pamatyti dalyvio gebėjimus dirbti su jaunimu, taip sumažėtų erdvė interpretacijoms, o dalyvis galėtų pademonstruoti savo gebėjimus įprastoje, kasdienėje aplinkoje su jaunais

žmonėmis. Šio metodo naudojimo grėsmė - jauni žmonės gali elgtis nenatūraliai, tokiu atveju veikla taptų parodomojo pobūdžio. Stebėjimas rekomenduojama organizuoti tik tuo atveju, kai nepakanka kitos informacijos dalyvio kompetencijų vertinimui.

- *Pristatymai žodžiu.* Pristatymai žodžiu kaip įvertinimo įrankis turi keletą tikslų: a) parodo, kaip dalyvis supranta konkrečią temą ir geba glaudžiai pristatyti dalyko esmę; b) parodo dalyvio bendravimo įgūdžius, gebėjimą sklandžiai reikšti mintis, argumentuoti, konstruktyviai reaguoti į grįžtamąjį ryšį; c) sudaro galimybes klausantiesiems tikslintis, užduoti papildomų klausimų.
- *Pristatymai naudojant įvairias medijas.* Kūrybiškumui ar skaitmeninio raštingumo įvertinimo tikslais dalyviai galėtų rengti trumpus pristatymus naudodamiesi įvairiomis medijomis ir programomis: vaizdo, garso, Flash, Power Point ir kt. Tai parodytų dalyvių gebėjimus naudoti medijas savo darbe su jaunuimu.
- *Grupinė diskusija.* Šiuo metodu bus galima įvertinti, kaip gerai dalyviai supranta tam tikras temas, ar geba argumentuoti, siūlyti praktines idėjas konkrečių teorinių modelių pritaikymui praktiniame darbe su jaunuimu. Grupės diskusijose dalyviai turės galimybę išreikšti konkrečias vertybines nuostatas ar elgesio normas, kurios jiems svarbios dirbant su jaunuimu.
- *Vaidmenų žaidimai.* Vaidmenų žaidimai naudojami siekiant įvertinti dalyvių įgūdžius dirbti su grupe, su grupėje kylančiomis emocijomis, temomis ir t.t.
- *Simuliacijos.* Tai metodas grupei, kurio metu dalyviai negauna konkrečių vaidmenų, bet turi elgtis taip, lyg būtų tam tikrame dirbtinai sukurtame kontekste/situacijoje. Šis metodas taip pat padeda įvertinti dalyvių konfliktų valdymo, emocijų valdymo, grupės fasilitavimo įgūdžius.
- *Situacijų analizės.* Naudojant šį metodą dalyvis gauna keletą parašytų situacijų iš darbo su jaunuimu srities ir turi pateikti savo pasiūlymus ar situacijų sprendimus. Šiuo metodu vertinama dalyvių metodinė kompetencija, gebėjimai įvardinti įvairias intervencijas, kurios gali būti naudingos vienoje ar kitoje darbinėje situacijoje.
- *Praktinės užduotys.* Šis metodas skirtas vadybinių, organizacinių kompetencijų įvertinimui. Dalyviai gauna organizacines/vadybines užduotis, kurias turi įgyvendinti turėdami ribotą laiką bei ribotus laiko išteklius.
- *Rašto darbai:* trumpi straipsniai, esė, referatai, metodiniai aprašai darbui su jaunuimu. Rašto darbai suteikia galimybę dalyviams struktūruotai aprašyti ir pademonstruoti konkrečios temos išmanymą, o rašto darbo formatas parenkamas pagal atitinkamą kompetenciją. Svarbu, kad kompetencijų vertinimui būtų naudojami ne tik rašto darbai, paplitę formaliojo švietimo sistemoje.

Dalis metodų reikalauja darbo grupėje, todėl kompetencijų vertinimui gali būti surenkama dalyvių grupė ir organizuojamas kompetencijų vertinimo renginys, kurio metu dalyviai su paskirtais vertintojais aptarinės iš anksto parašytus rašto darbus, atliks užduotis žodžiu, pateiks parengtus pristatymus, darys grupines diskusijas bei simuliacines užduotis.

Kompetencijų vertinimo įrankis bus sukurtas įgyvendinant projektą (kita projekto veikla).

3.3. III etapas: kompetencijų kėlimo programa

Jei kandidatai neatitinka minimalių reikalavimų, jiems po pradinio kompetencijų įvertinimo etapo rekomenduojama kvalifikacijos kėlimo programa. Ji susideda iš jaunimo darbuotojams reikalingų bendrųjų kompetencijų ugdymo, žinių suteikimo bei praktikos elementų. Priklausomai nuo vyraujančių kompetencijų trūkumų, skiriamas laikas kvalifikacijos kėlimo programų, modulių adaptavimui, siekiant, kad būtų patenkinti dalyvių tobulėjimo poreikiai. Rekomenduojama programų sudarymo ir adaptavimo trukmė yra 2 mėn.

Programas rengia institucijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys. Programos turi atitikti sertifikuojančios institucijos nustatytus reikalavimus. Dalyviams nėra užkertamas kelias mokytis kitur, tačiau išoriniai mokymai turi atitikti reikiamas temas ir yra rekomenduojama, kad mokymasis kitur būtų derinamas su sertifikuojančia institucija ar jos įgaliotu vertintoju.

Šiame etape vykstančios mokymosi programos organizuojamos kvalifikacijos kėlimo modulių forma; modulius kandidatas pasirenka vadovaudamasis pirminiu kompetencijų įvertinimu. Rekomenduojama, kad už dalyvavimą mokymuose iš dalies mokėtų patys dalyviai ir/ar jų darbdaviai. Dalyvavimo mokestis būtų suderintas su sertifikavimo institucija.

Elektroninėje platformoje, kurioje dalyviai registruojasi, sukuriama ryšio palaikymo su sistemos dalyviais galimybė. Taip pat ši sistema naudojama mokymų modulių papildymui dokumentais, mokymosi medžiaga ir nuorodomis.

Siūloma, kad mokymų metodika būtų interaktyvi, įgyvendinama remiantis patirtinio mokymosi bei ugdymo per santykį ir mokymosi iš aplinkos filosofija ir metodais. Siekiant integruotai ugdyti jaunimo darbuotojų kompetencijas (žinių, įgūdžių ir nuostatų visumą), būtina, kad mokymo metodika remtųsi visuminiu principu ir derintų mokymąsi protu, jausmais ir kūnu. Mokymasis turi remtis ir kitais neformaliojo ugdymo principais bei vertybėmis.

Darbe su jaunimu pakankama praktinė patirtis yra būtina sąlyga, ir patirties kriterijus turi būti pasiektas vėliausiai galutiniame kompetencijų vertinimo etape. Jei dalyvis šios patirties neturi, būtina, kad praktika būtų pilnai integruota į mokymosi procesą. Po kiekvieno praeito mokymų modulio atliekama 10 - 40 val. praktika su jaunimu, taikant konkrečią modulio temą.

Šalia praktikos, mokymosi metu yra sukurta žinių ir patirčių įsisavinimą palydinti sistema.

Kiekvienam kvalifikacijos kurso dalyviui yra priskiriamas lydintis konsultantas, kuris yra jungiamoji grandis tarp sertifikavimo institucijos ir dalyvio kvalifikacijos kėlimo bei praktikos įgijimo.

Palydintis konsultantas svarbus dėl kelių priežasčių:

- a) jis suteikia maksimalų dalyvaujančiųjų palaikymą ir padeda įsisąmoninti aktualų tobulėjimo progresą, padeda įsivardinti asmeninį mokymąsi;
- b) kritiniu atveju ir jei siekti tikslai nėra pasiekiami, bendrai su dalyviu sprendžia, ką daryti toliau.

Konsultacijos yra integruotos į mokymosi procesą ir yra neatskiriama mokymosi modulio dalis. Konsultacijos vyksta pabaigus mokymo modulį ir atlikus praktiką. Modulis, praktika ir konsultacija įgyvendinama per 1,5 – 2 mėnesius.

Po kiekvieno mokymo modulio dalyviams būtų skiriama 4-5 val. trukmės konsultacija iki 10 žmonių dydžio grupėse. Konsultacijas gali vesti tiek mokymų vadovai, tiek kiti konsultantai. Rekomenduojama, kad mokymų kursus vedantys konsultantai nekonsultuotų tų dalyvių, kuriems vedė mokymus. Esant poreikiui ir galimybei, dalyviams rekomenduojama dalyvauti bent vienoje individualioje konsultacijoje. Ypač tai svarbu dalyviams, kurie dalyvaus 3-čiame mokymų modulyje „Individualus darbas su jaunu“.

Svarbu skirti laiko dalyvių įvedimui į konsultacijų formatą, kad būtų aišku, su kuo ir kaip konsultacijų metu ši 10 žmonių grupė mokysis ir dirbs. Patirtis Telšiuose parodė, kad kol kas kolegų konsultavimosi formatas Lietuvoje nėra plačiai žinomas, todėl socialinėje srityje dirbantiems profesionalams (bei būsimiems specialistams) šis tobulinimosi būdas buvo naujas ir neįprastas.

Rekomenduojama, kad konsultacijų grupės būtų sudaromos iš žmonių, su kuriais dalyviai iki mokymosi kursų pradžios yra nepažįstami ir gyvena skirtingose vietovėse. Geriausia, jei grupelė susiburtų mokymo modulio grupės pagrindu ir būtų pastovi, jei tie patys būsimi jaunimo darbuotojai dalyvauja daugiau nei 3 moduluose. Darbas ir mokymasis konsultacijų metu nebūtų protokoluojamas ar kaip kitaip fiksuojamas.

Siekiant užtikrinti įgyvendinamo proceso efektyvumą, reikia nusimatyti ir organizuoti sertifikavimo sistemoje dirbančiųjų – organizatorių, mokymų vadovų, konsultantų, vertintojų ir kt. – nuolatinis susitikimus. Sistemos išbandymo Telšių rajone patirtis parodė, kad proceso eigoje reikia nuolatinio derinimo ir bendro supratimo bei sutarimo. Įgyvendinant sistemą, nuolatos kyla specifiniai atvejai, kuriems reikia bendro sprendimo.

3.4. IV etapas: galutinis vertinimas ir sertifikavimo procesas

Įvertinus visas bendrąsias kompetencijas, visi vertinimo protokolai ir užpildytas dalyvio kompetencijų įsivertinimo įrankis yra pateikiami sertifikuojančios institucijos sudarytai komisijai.

Daugiau apie komisijos sudėtį jau buvo rašyta 2.1 dalyje.

Komisijos nariai dokumentus turi gauti ne vėliau nei likus 10 darbo dienų iki posėdžio, kad spėtų susipažinti su dokumentuose pateikta informacija. Siekiant sumažinti komisijos darbo krūvį, jie gauna dokumentus tik iš tų kandidatų, kurių visos bendrosios kompetencijos įvertintos 60 ar daugiau procentų. Komisija posėdžio metu aptaria gautą informaciją ir tvirtina sąrašą asmenų, kuriems turi būti išduoti jaunimo darbuotojo sertifikatai. Komisija gali duoti neigiamą atsakymą, jeigu:

- nepateikti visi reikalingi dokumentai;
- vertintojo išvados apie dalyvį yra neigiamos;
- apie kandidatą paaiškėja informacija, kurios iki tol nežinojo sertifikuojančios institucijos administracija ar konsultantas.

Sistemos dalyviams yra sudaryta galimybė teikti apeliaciją, jei jie nesutinka su komisijos išvadomis. Apeliacija teikiama vadovaujantis sertifikavimo institucijos ir Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka. Apeliaciją svarsto komisija, dalyvis ir vertinimus vykdęs vertintojas. Apeliacijos pateikimui skiriama 10 darbo dienų, o apeliacijos svarstymas ir sprendimo priėmimas turi būti atliktas per 30 darbo dienų.

Sertifikatus pasirašo komisijos pirmininkas, kiekvienas sertifikatas turi unikalų numerį, o jo elektroninė kopija yra saugoma sertifikuojančios institucijos serveryje. sertifikato praradimo atveju gali būti išduodamas jo dublikatas.

Gaudamas sertifikatą jaunimo darbuotojas įsipareigoja tobulintis, kelti kvalifikaciją įsivardintose srityse. Galimi kvalifikacijos kėlimo būdai ir formos yra aprašyti šio dokumento 4 skyriuje. Norint pratęsti sertifikato galiojimą, reikia įvykdyti kartu su sertifikavimo institucija ar jos įgaliotais atstovais suderintus reikalavimus/ įsipareigojimus.

3.5. V etapas: tęstinis tobulinimasis ir jo užtikrinimas

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

- nuolat kelti savo, kaip specialisto, kvalifikaciją. Bent 5 dienas per metus dalyvauti teminiuose, metodiniuose ar kitokio pobūdžio kvalifikacijos kėlimo renginiuose (mokymuose, seminaruose, supervizijos susitikimuose, individualaus mokymosi refleksijose ar kt.) ar kitais būdais kelti savo kvalifikaciją (skaityti knygas, susijusias su profesija, dalyvauti stažuotėse ir kt.). Praėjus nustatytam laikotarpiui, sertifikavimo

institucijai asmuo pateikia dalyvavimo įrodymus (sertifikatus, pažymėjimus, pristatymus, kaip sekasi taikyti įgytas žinias tiesioginiame darbe su jaunimu);

- Nuolat dirbti su jaunimu. Vienerių metų laikotarpiu jis turi dirbti su jaunais žmonėmis ne mažiau nei 280 valandų darbo su jaunimu kontekste (t.y. ne jaunų žmonių formaliojo mokymosi, darbo, buvimo šeimoje metu). Per trejus metus tai būtų 840 valandų, per ketverius – 1120 valandų ir t.t. Šios darbinės patirtys yra nuolat užrašomos refleksijų dienoraštyje, o darbo valandų kiekis yra tvirtinamas jaunimo darbuotojo darbdavio. Refleksijų dienoraštyje asmuo turi aprašyti, kokiomis temomis dirbo, su kokia tiksline grupe tai darė, kiek laiko dirbo, kokie iškilo profesiniai ar asmeniniai klausimai, kokiose srityse dar norėtųsi tobulėti.

Refleksijų dienoraštis bus vienas svarbiausių dokumentų priimant sprendimą dėl sertifikato pratęsimo kartu su kompetencijų įvertinimo protokolu, kurį sudarys vertintojas po vertinamojo pokalbio.

Baigiantis sertifikato galiojimui, asmuo turi pateikti prašymą sertifikuojančiai institucijai dėl sertifikato pratęsimo. Kartu su prašymu jis turi pristatyti dokumentų kopijas, įrodančias, kad jis atitinka aukščiau išvardintus kriterijus sertifikato pratęsimui. Sertifikatą prasitęsti siekiančiam jaunimo darbuotojui priskiriamas vertintojas, su kuriuo įvyksta kompetencijų pakartotinio įvertinimo pokalbis. Asmuo vertintojui iš anksto, dar prieš pokalbį, turi pateikti savo refleksijų dienoraštį bei profesinio tobulėjimo įrodymus. Po vertinamojo pokalbio vertintojas parengia protokolą, kurį teikia sertifikavimo institucijos sudarytai komisijai. Komisija priima galutinį sprendimą dėl sertifikato pratęsimo.

Svarbu paminėti, kad sertifikavimo procedūra ir visas jos turinys turi būti periodiškai peržiūrima ir atnaujinama, kad atitiktų aktualią situaciją bei būtų lanksti galutinio vartotojo, t.y. kandidatuojančio potencialaus jaunimo darbuotojo ar sertifikatą prasitęsiančiojo atžvilgiu.

4. Sertifikavimo sistemos aptarimas:

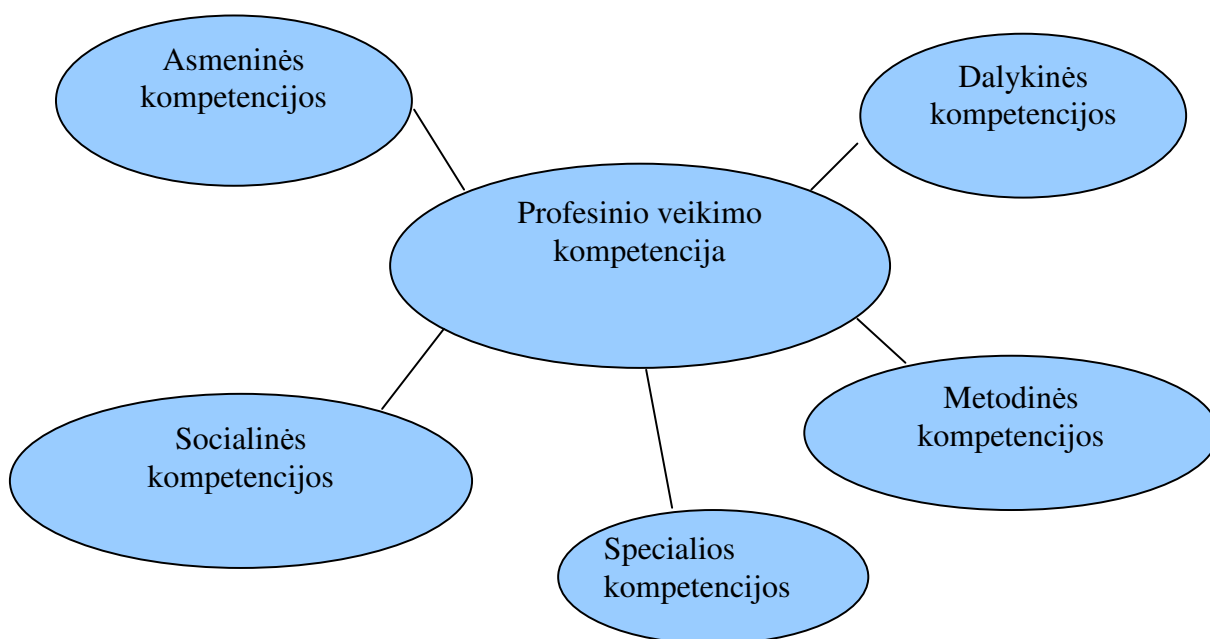
4.1. Kompetencijos, reikalingos gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą

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

vietinį Lietuvos kontekstą bei susiklosčiusias darbo su jaunimu tradicijas, formas ir galimybes.

Jaunimo darbuotojo, nesvarbu, kurioje viešosios politikos srityje jis būtų, veiklos pagrindas yra darbas su žmonėmis, reikalaujantis tarpdisciplininio išmanymo ir prilygstantis specifinei socialinio ugdomojo pobūdžio profesinei veiklai. Dėl šios priežasties esminė jaunimo darbuotojo kompetencija yra asmeninio profesinio veikimo kompetencija (vok. k. „*Handlungskompetenz*“), t.y. savybė arba gebėjimas adekvačiai veikti ar reaguoti esant konkrečioje situacijoje. Tai reiškia, kad ši kompetencija priklauso nuo konkretaus asmens ir jo veikimo konkrečioje situacijoje, todėl jos prigimtis yra subjektyvi. Šios jaunimo darbuotojo kompetencijos pagrindą sudaro keturios pagrindinės (asmeninės, socialinės, dalykinės, metodinės) ir kitos (specialiosios) darbo su jaunimu kompetencijų sritys. Žemiau jos yra pavaizduotos grafiškai.

2 paveikslėlis „Jaunimo darbuotojų kompetencijos“



Čia glaustai bus pateiktas kiekvienos iš kompetencijų sričių aprašymas. Reikia paminėti, kad kiekvienoje kompetencijų srityje aprašytas kompetencijas galima būtų skirstyti į bendrąsias bei papildomas, skirtas tęstiniam jaunimo darbuotojo tobulėjimui.

Svarbu paminėti, jog praktikoje kompetencijų sritys dažnai yra tarpusavyje glaudžiai susijusios.

1 lentelė „Jaunimo darbuotojų kompetencijos“

Kompetencijų sritis	Kompetencijos (įgūdžiai, žinios, nuostatos)	Apibūdinimas
Asmeninės/ individualios kompetencijos Jų pagrindą sudaro asmeninės konkrečiau žmogaus savybės	<i>Analizės, refleksijos / savirefleksijos</i> įgūdžiai: gebėjimas sąmoningai „apdoroti“ informaciją, patirtį ir kitus reiškinius.	Bendroji
	<i>Mokėjimas mokytis:</i> Savo stipriųjų ir silpnųjų pusių suvokimas; Asmeninio ir profesinio tobulėjimo poreikių žinojimas; Gebėjimas planuoti, įgyvendinti ir vertinti savo mokymosi procesą; Atkaklumas ir pozityvus požiūris į mokymąsi.	Bendroji
	<i>Savarankiškumas:</i> gebėjimas prisiimti atsakomybę, priimti sprendimus, veikti proaktyviai, iniciatyvumas.	Bendroji
	<i>Organizuotumas/ vadybinė kompetencija:</i> žinios apie valdymą, lyderystę, projektų vadybą; koordinavimo, valdymo gebėjimai, projektų vadyba, saviorganizacija, viešieji ryšiai, gebėjimas organizuoti ugdymo procesus.	Bendroji
	<i>Patikimumas:</i> korektiškumas, punctualumas, atsakingas požiūris į susitarimus, atsakomybės prisiėmimas.	Bendroji
	<i>Kūrybiškumas, lankstumas:</i> žinios ir supratimas apie asmeninius kūrybiškumo barjerus/blokus ir jį skatinančius veiksniai; gebėjimas lanksčiai reaguoti į sunkumus, įvairiapusiškas galimų sprendimų ieškojimas; atviras požiūris į naujoves, eksperimentavimą.	Papildoma
	<i>Kritinis mąstymas/ reagavimas į kritiką:</i> gebėjimas mąstyti kritiškai, kvestionuoti aplink esančius procesus. Gebėjimas tinkamai reaguoti į kitų žmonių kritiką ar kritinį mąstymą.	Papildoma
	<i>Užsispyrimas/ tikslo siekimas/ gebėjimas priimti iššūkius.</i>	Papildoma
	Fizinių, dvasinių ir emocinių krūvių atlaikymas/ atsparumas/ psichohigiena.	Papildoma

	<i>Emocinio intelekto kompetencija:</i> žinios, gebėjimai ir nuostatos jausmų suvokimui, gebėjimas adekvačiam elgtis su jais, jų „įdarbinimas“ / taikymas darbe su jaunimu.	Papildoma
Socialinės kompetencijos Jos apibrėžia darbą ir buvimą su kitais žmonėmis, nusako elgesį ir interakciją kitų žmonių atžvilgiu. Darbe su jaunimu jas galima vadinti santykio kūrimo ir palaikymo kompetencijomis	<i>Bendravimas:</i> Žinios ir supratimas apie bendravimą, bendravimo stilius ir būdus; gebėjimas reikšti mintis, aktyviai klausytis, taikyti įvairius bendravimo stilius, pritaikyti kalbą (terminiją) prie jaunų žmonių. Gebėjimas demonstruoti jaunų žmonių pripažinimo / priėmimo tokiais, kokie jie yra, laikyseną ir ją komunikuoti grupei.	Bendroji
	<i>Kompetencija būti ir dirbti grupėje/ komandoje:</i> žinios apie darbo komandoje aspektus; gebėjimai dirbti su įvairiais žmonėmis, derintis prie įvairių darbo stilių; gebėjimai skirstytis atsakomybėmis, dirbti sinergiškai, vengti konkurencijos, bet skatinti bendradarbiavimą.	Bendroji
	<i>Empatija ir įsijautimas:</i> žmogaus gebėjimas suprasti kitą, jo elgesį, veiksmus, ketinimus, jausmus ir ryšius tarp jų. Kitaip tariant, „emocinio turinio“ suvokimas, pajautimas.	Bendroji
	<i>Konfliktų valdymo kompetencija:</i> žinios apie konfliktus, jų valdymą, sprendimų priėmimo būdus, tarpininkavimą; gebėjimas konstruktyviai spręsti konfliktus, t.y. taip, kad jie būtų naudingi konfliktuojantiems, kurtų pridėtinę vertę. Pragmatiškumas bei kompromisiškumo demonstravimas.	Bendroji

	<i>Darbas su įvairove grupėje: žinios apie įvairovės formas ir būdus dirbant su grupe; gebėjimai dirbti su „įvairove“- gebėjimas „įeiti“ į naują grupę, jos pažinimas, konstruktyvaus profesionalaus santykio palaikymas, nebūtinai priimant jų vertybes ir normas; pozityvus požiūris į įvairovę, skatinantis įvairovę pažinti ir ją konstruktyviai išnaudoti dirbant su jaunu.</i>	Bendroji
Dalykinės kompetencijos Specifinis dalykinis darbo lauko išmanymas	<i>Neformaliojo ugdymo kompetencija: žinios apie neformaliojo ugdymo kilmę, esminių teorinių modelių žinios, pagrindinių metodinių principų išmanymas; gebėjimai organizuoti neformaliojo ugdymo procesą: kurti aplinką, parinkti metodiką ir t.t.; lygiaverčio santykio, akceptavimo (priėmimo) ir empatiškumo demonstravimas.</i>	Bendroji
	<i>Paauglystės ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas bei jo poreikių atpažinimo gebėjimai.</i>	Bendroji
	<i>Struktūrinis/ konteksto žinojimas, išmanymas: vietinis, regioninis, nacionalinis, europinis kontekstai, finansavimo galimybės ir kt.</i>	Bendroji
	<i>Gebėjimas individualiai dirbti su jaunu žmogumi per ugdomąjį konsultavimą.</i>	Bendroji
	<i>Darbo su jaunu formų ir galimybių išmanymas: atviras darbas su jaunu, jaunimo organizacijos; stovyklos, seminarai, mokymai, projektinė veikla ir kt.</i>	Papildoma
	<i>Jaunimo darbuotojo vaidmens išmanymas: gebėjimas suprasti esamus jaunimo darbuotojo vaidmenis ir juos atitinkamai taikyti.</i>	Papildoma
	<i>Metodų išmanymas ir jų taikymas: gebėjimas tikslingai taikyti įvairius ugdymo metodus.</i>	Bendroji
Metodinės kompetencijos Tai yra dalykinio žinojimo ir darbinio turinio taikymas,	<i>Gebėjimas aktualizuoti jaunimo temas: jaunimo sričiai aktualių temų (seksualumas, vartojimas, priklausomybės, eksperimentai) išmanymas ir praktinis darbas su jomis. Aktualių temų iškėlimas ir gebėjimas „dirbti“ su jomis.</i>	Bendroji

panaudojimas praktikoje	<i>Ivairių metodinių laikysenų ir sprendimų</i> (angl. k. „ <i>approach</i> “) <i>išmanymas ir taikymas</i> : Gebėjimas sąmoningai taikyti konkretų metodinį „priėjimą“ – holistinę, humanistinę, egzistencinę ar kitokią ugdymo filosofiją. Kiekvienas žmogus gali turėti savo „priėjimą“, atitinkantį jo charakterį, vertybines nuostatas, gebėjimus.	Papildoma
	<i>Skaitmeninė kompetencija</i> (angl. k. <i>digital competence</i>): patikimas ir kritiškas informacinių technologijų (IT) naudojimas dirbant su jaunimu. Kompiuterinių technologijų ir interneto naudojimas surandant, įvertinant, saugant, rengiant, pristatant informaciją ir ja keičiantis.	Papildoma
	<i>Viešas kalbėjimas, didaktika, retorika.</i>	Papildoma
Specialios kompetencijos Hobio pagrindu įgyti gebėjimai, taikytini jaunimo ugdymosi poreikiams, ir svarbios kompetencijos, reikalingos atsižvelgiant į specifinius darbo su jaunimu laukus ir problematiką;	<i>Pirmoji pagalba</i> : privaloma visiems, dirbantiems su jaunais žmonėmis.	Bendroji
	<i>Specifinių temų išmanymas</i> : patyčios, priklausomybių psichologija, darbas su sunkiais paaugliais, neįgaliais jaunuoliais ir kt.	Bendroji
	Teisinės žinios ir informacija, susijusi su darbo su jaunimu lauku.	Papildoma
	Muzikiniai, meniniai, sporto ir kiti įgūdžiai.	Papildoma
	Viešieji ryšiai ir kt.	Papildoma
	Gebėjimas ruošti jauną žmogų santykiams šeimoje bei gebėjimas dirbti su jaunomis šeimomis.	Papildoma
	Kitos kompetencijos.	

4.2. Sertifikavimo būdai

Siekiant įgyti jaunimo darbuotojo sertifikatą yra du pagrindiniai būdai: 1. pripažįstant turimą patirtį ir kompetencijas; 2. keliant kvalifikaciją bei renkant tiesioginio darbo su jaunimu patirtį. Kvalifikacijos kėlimas yra ypač aktualus potencialiems jaunimo darbuotojams, ateinantiems iš „giminingų“ profesijų (mokytojams, kultūros darbuotojams, sporto metodininkams, socialiniams darbuotojams, pedagogams ir kt.) (angl. k. „*carrier changer*“, vok. k. „*Quereinsteiger*“), kitų viešosios politikos sričių. Dalyvaujant sertifikavimo procedūroje vertinamos ir pripažįstamos turimos kompetencijos bei sudaromas kvalifikacijos įgijimo planas. Atitikimą formaliems kriterijams tik kompetencijų kėlimo programos pabaigoje pasiekiantiems kandidatams – nesukaupusiems minimalios 280 val. tiesioginio darbo su jaunimu patirties, rekomenduojamo minimalaus 21 metų amžiaus neturintiems arba rekomenduojamą maksimalų 45 metų amžių viršijantiems asmenims – rekomenduojama dalyvauti visoje kvalifikacijos tobulinimo programoje.

4.3. Kompetencijų kėlimo būdai

Kvalifikacijos kėlimas gali vykti bent dviem skirtingais būdais:

1. Pirmasis sertifikavimo sistemos būdas - dalyvauti akredituotame kvalifikacijos kėlimo (sertifikavimo) kurse, kurio modulių metu įgyjamos jaunimo darbuotojo bendrosios kompetencijos pagal sistemos sąrašą.

2. Antrasis būdas: sertifikavimo sistemos dalyvis pats renkasi kursus Lietuvoje ar kitose šalyse, savarankiškai skaito jam naudingą literatūrą ir/ ar tiesiog kaupia darbo su jaunimu patirtį, taip keldamas savo kompetencijas. Šiuo atveju dalyviui po visų neakredituotų kursų reikės pereiti pagrindinį kompetencijų įvertinimo procesą ir įrodyti, kad jo kompetencijos atitinka 60 % praeinamumo lygį.

Kvalifikacijos kėlimo kursai suskirstyti į 5 modulius. Rekomenduojamas mokymų modulių grupės dydis: 14 - 20 dalyvių. Su viena grupe turėtų vienu metu ir nuolatos dirbti 2 mokymų vadovai. Kiekvienas modulis susidaro iš 4 ar 5 dienų trukmės mokymo seminaro ir 10 - 40 val. praktikos bei grupinių arba individualių susitikimų su konsultantu. Mokymų modulis pradedamas mokymų seminaru, po kurio vyksta praktika, o jo pabaigoje vyksta konsultacija. Bendra maksimali kvalifikacijos kėlimo kurso trukmė – 25 mokymų dienos, 160 praktikos valandų ir 5 grupinės arba individualios konsultacijos. Tarp kiekvieno modulio numatoma praktika jaunimo darbuotojo darbo vietoje. Praktika suteiks erdvę tobulinti darbo su jaunimu įgūdžius, formuoti jaunimo darbuotojo laikysenai ir pritaikyti per mokymų seminarus gautas žinias.

Kiekvienas kvalifikacijos kurso modulis trunka apie 1,5 - 2 mėnesius priklausomai nuo temų kiekio modulyje, seminarų trukmės bei užduočių praktikos periodui. Konsultacija vyksta modulio pabaigoje. Visi penki moduliai su praktika darbo vietoje turėtų įvykti per 9 – 12 mėnesių. Tarp

privalomų modulių gali būti organizuojami vienos dienos papildomi pasirenkami moduliai (išvardinti 1 lentelėje), kuriuose dalyvis renkasi dalyvauti pagal savo darbo su jaunais žmonėmis specifiką (specialiųjų kompetencijų srityje).

Tokia teminiais moduliais paremta sistema leistų dalyviams pilnai susikoncentruoti ties viena kompetencijų sritimi, suprasti temos esmę, taikyti ją praktikoje, vėliau aptarti praktinę patirtį su mokymų vadovais ir konsultantais ir taip skatinti visapusišką supratimą (teorijų taikymą praktikoje ir praktikos konceptualizavimą) vienoje kompetencijų srityje.

Bent vienas mokymų modulis turėtų vykti išvažiuojamųjų mokymo kursų formatu. Rekomenduojame, kad 4 modulis apie darbą su grupėmis ir su sunkaus elgesio jaunimu vyktų išvažiuojamųjų mokymų kursų formatu. Išvažiuojamos veiklos su jaunimu yra viena labiausiai paplitusių darbo su jaunimu formų, todėl mokymų dalyviai, būsimi jaunimo darbuotojai, turėtų praktiškai patirti tokios ugdymosi formos privalumus ir iššūkius.

Tarp modulių vyksta susitikimai su paskirtu vertintoju. Šie susitikimai turi kelis tikslus.

Susitikimai turi vertinamąjį pobūdį. Jų metu dalyvis per pokalbį su konsultantu atskleidžia savo supratimą apie praeito modulio temas, jų pritaikomumą darbe su jaunimu. Vertinimo rezultatai aprašomi susitikimo ataskaitoje, kuri pridedama prie kitų dalyvio mokymosi procesą įrodančių dokumentų.

Akredituoti konsultantai gali būti tie patys žmonės, kurie dirba mokymų vadovais kvalifikacijos kursuose. Tačiau įvertinant darbo apimtį tai gali būti ir kiti žmonės, kurie palaiko nuolatinį ryšį su mokymų vadovais. Kiekvieno individualaus susitikimo su konsultantais trukmė yra tarp 40 minučių ir 1 valandos, grupinio - 3,5 – 5 val.

Plačiau apie kompetencijų vertinimo metodiką skaitykite 3 skyriuje.

Pasirenkami papildomi moduliai

Šie moduliai yra 1 - 2 dienų trukmės mokymai, kurie yra įgyvendinami tarp penkių bazinių modulių. Šių papildomų modulių paskirtis – suteikti specifinių žinių, kurios nėra siejamos su konkrečia bendrąja kompetencija, tačiau reikalingos darbe su jaunimu (pvz. rizikų įvertinimas ar atitinkamų teisės aktų žinojimas). Pirmosios pagalbos suteikimo įgūdžiai yra priskirti prie bendrųjų kompetencijų, tačiau šis modulis nėra įtrauktas prie bazinių modulių, nes šiuo metu pirmosios pagalbos kursus teikia įvairios organizacijos įvairiuose Lietuvos regionuose, todėl sistemos dalyviai turės savarankiškai susirasti jiems tinkamus kursus ir pateikdami dokumentus sertifikatui įgyti, taip pat turės pateikti dokumentą, patvirtinantį, kad išklausė pirmosios pagalbos kursus.

4.4. Kvalifikacijos kėlimo modulių temos ir mokymo turinys

2 lentelė: „Kvalifikacijos kėlimo modulių temos“

Moduliai	Mokymų trukmė, akad. val.	Praktikos trukmė, val.	Konsultacijos	Kompetencijų vertinimo sesijos
1. Savęs suvokimas darbo su jaunimu kontekste	40	40	1	1
2. Jauno žmogaus amžiaus tarpsnio (adolescencijos) supratimas	32	20	1	1
3. Individualus darbas su jaunu žmogumi	40	20	1	1
4. Darbas su jaunimo grupėmis ir sunkiu elgesiu	40	40	1	1
5. Darbo su jaunimu metodikos	32	40	1	1
Papildomas 1 dienos proceso įvertinimas ir užbaigimas. Kartu su 5 moduliu, jei dalyvis dalyvavo 3-se ir daugiau modulių				
Iš viso:	192	160	5	5
Papildomi moduliai	Mokymų dienos			
Narkotikai, kitos priklausomybių formos ir jauni žmonės	1			
Teisinės žinios ir informacija, susijusios su darbu su jaunimu lauku	2			
Gebėjimas ruošti jauną žmogų santykiams šeimoje bei gebėjimas dirbti su jaunomis šeimomis	1			
Rizikų įvertinimas ir jaunimo saugumas	1			

1 modulis: Savęs suvokimas darbo su jaunimu kontekste

Tikslai:

- Suteikti supratimą apie darbo su jaunimu koncepciją ir praktiką;
- Pristatyti ir išnagrinėti įvairius ugdymo pobūdžius ir kaip jie gali būti naudojami darbe su jaunimu.

Modulio turinys:

- Darbo su jaunimu samprata;
- Rezultatas ir procesas;
- Dalyvavimas ir aktyvus pilietiškumas;
- Poreikių pažinimas ir supratimas;
- Darbo su jaunimu vertybės ir principai;
- Bendruomenės poreikių tyrimas;
- Darbo su jaunimu istorija Lietuvoje;
- Mokymosi visą gyvenimą ir mokymosi mokyti koncepcijos;
- Neformalusis ugdymas, savaiminis mokymasis ir formalusis švietimas;
- Kritinė pedagogika;
- Ugdymo ir santykiu paremto darbo su jaunimu įtampos;
- Jaunimo politika.

Praktika: mažiausiai 40 akademinų valandų tiesioginio darbo su jaunimu. Kiekvienas susitikimas turi trukti mažiausiai 2 valandas.

2 modulis: Jauno žmogaus amžiaus tarpsnio (adolescencijos) supratimas

Tikslas:

Suteikti supratimą apie paauglystės raidos teorijas ir specifiką, siekiant geresnio jaunų žmonių poreikių ir pasaulėžiūros supratimo.

Modulio turinys:

- Sociologinės, sociokultūrinės bei psichologinės teorijos;
- Paauglystės psichologijos teorijos;
- Jaunimo amžiaus tarpsnio problemiškas;
- Lytis ir lytiškumas;
- Paauglystės kultūra;

- Bendraamžių mokymasis;
- Asmeninės patirties refleksija iš jaunimo darbuotojo perspektyvos.

Praktika: Mažiausiai 20 ak. valandų tiesioginio darbo su jaunais žmonėmis. Praktikos patirtys turi būti aprašytos, teikiant ypatingą dėmesį antrojo modulio temoms ir jų taikymui praktiniame darbe su jaunimu. Vieno susitikimo su jaunais žmonėmis trukmė – mažiausiai 2 ak. valandos.

3 modulis: Individualus darbas su jaunu žmogumi

Tikslas:

Suteikti žinių ir tobulinti įgūdžius, reikalingus efektyviam individualiam darbui su jaunu žmogumi.

Modulio turinys:

- Individualaus darbo su asmeniu teorijos;
- Bendravimo įgūdžiai;
- Tarpasmeninio santykio kūrimas;
- Tarpasmeniniai mechanizmai – projekcijos ir perkėlimai;
- Intervencijų ribos;
- Baziniai konsultavimo įgūdžiai;
- Profesinės ribos;
- Jaunimo darbuotojo vaidmuo (dirbant individualiai);
- Individualaus konsultavimo praktikavimas ir refleksija.

Praktika: Mažiausiai penki susitikimai su jaunais žmonėmis, kurių metu individualiai dirbama ne daugiau kaip su penkiais jaunais žmonėmis. Mažiausiai 20 ak. val.

4 modulis: Grupių valdymas ir darbas su sudėtingu elgesiu

Tikslas:

Suteikti žinių ir tobulinti įgūdžius, reikalingus kokybiškam darbui su grupėmis, konfliktų valdymui ir darbui su sudėtingu elgesiu.

Šį modulį rekomenduojama vykdyti išvažiuojamųjų mokymo kursų formatu. Išvažiuojamos veiklos su jaunimu yra viena labiausiai paplitusių darbo su jaunimu formų, todėl mokymų dalyviai,

būsiami jaunimo darbuotojai, turėtų praktiškai patirti tokios ugdymosi formos privalumus ir iššūkius.

Modulio turinys:

- Grupės raidos teorija;
- Grupės raidos procesai;
- Pristatymo įgūdžiai;
- Fasilitavimo įgūdžiai;
- Vaidmenys ir elgesys grupėse ir grupės normos;
- Lyderystė;
- Konfliktų tipai;
- Konfliktų valdymo modeliai;
- Sudėtingas elgesys;
- Darbas su sudėtingu elgesiu;
- Praktikos refleksija.

Praktika: Mažiausiai 40 ak. valandų tiesioginio darbo su jaunais žmonėmis. Praktikos patirtys turi būti aprašytos, teikiant ypatingą dėmesį ketvirtojo modulio temoms ir jų taikymui praktiniame darbe su jaunimu. Vieno susitikimo su jaunais žmonėmis trukmė – mažiausiai 2 ak. valandos.

5 modulis: Darbo su jaunimu metodikos

Tikslas:

Didinti supratimą apie skirtingas darbo su jaunimu metodikas.

Modulio turinys:

1. Darbo su jaunimu formos;
2. Metodinės intervencijos darbe su jaunimu;
3. Projektų planavimas, įgyvendinimas ir vertinimas;
4. Tyrimų pavyzdžiai;
5. Tyrimų metodikos;
6. Asmeninės patirties analizė.

Praktika: Mažiausiai 40 ak. valandų tiesioginio darbo su jaunais žmonėmis. Praktikos patirtys turi būti aprašytos, teikiant ypatingą dėmesį penktojo modulio temoms ir jų taikymui

praktiniame darbe su jaunimu. Vieno susitikimo su jaunais žmonėmis trukmė – mažiausiai 2 ak. valandos.

Jei dalyvis dalyvavo 3 ir daugiau modulių, jis papildomai dalyvauja vienos dienos trukmės refleksijoje, kurios metu įsivertina ilgalaikį mokymosi procesą ir asmeninį bei profesinį tobulėjimą.

Papildomas pasirenkamas modulis: Narkotikai, kitos priklausomybių formos ir jauni žmonės

Tikslas: Suteikti jaunimo darbuotojams supratimą apie narkotinių medžiagų reikšmę jaunimo kultūroje, pagrindines narkotinių medžiagų vartojimo priežastis bei profesinę laikyseną narkotinių medžiagų vartojimo atveju.

Temos:

- Narkotikai, kitos priklausomybės formos;
- Vartojimo priežastys;
- Profesinė laikysena ir dilemos;
- Labiausiai paplitę narkotinių medžiagų tipai ir jų poveikis.

Papildomas pasirenkamas modulis: Teisinės žinios ir informacija, susijusios su darbo su jaunimu lauku

Tikslas: suteikti teorinių žinių ir praktinių teisinių patarimų, susijusių su darbo su jaunimu lauku.

Modulio turinys:

- Pagrindinės teisinės žinios;
- Praktiniai teisiniai patarimai ir atvejų analizė.

Papildomas pasirenkamas modulis: Gebėjimas ruošti jauną žmogų santykiams šeimoje bei gebėjimas dirbti su jaunomis šeimomis

Tikslas: suteikti praktinių įgūdžių aktualizuoti santykių kūrimo ir palaikymo, šeimos, vertybių bei santykių iššūkių temas.

Modulio turinys:

- Šeimos sąvoka ir įvairovė santykiuose;

- Šeimos vertybės ir santykių palaikymas.

Papildomas pasirenkamas modulis: Rizikų įvertinimas ir jaunimo saugumas

Tikslas: didinti dalyvių supratimą apie galimas rizikas darbe su jaunimu, rizikų valdymą bei saugumo užtikrinimą.

Modulio turinys:

- Galimos rizikos;
- Rizikų įvertinimo modeliai, rizikų mažinimo priemonės;
- Saugumo užtikrinimas darbe su jaunimu.

4.5. Sertifikavimo sistemos dalyvių kompetencijų vertinimas

Kuriant sertifikavimo sistemą yra sudarytas jaunimo darbuotojų kompetencijų sąrašas (1 lentelė), kuriuo remiantis turi būti parengtas kompetencijų vertinimo įrankis. Jis duodamas kiekvienam sistemos dalyviui, perėjusiam pradinę atranką. Sistemos dalyvis, gavęs šį įrankį, kartu su paskirtu konsultantu pasidaro pradinį kompetencijų įsivertinimą. Dalį kompetencijų numatoma vertinti grupiniais metodais, todėl tam tikrų kompetencijų vertinimui bus rengiami kompetencijų vertinimo seminarai.

Kaip minėta ankstesniuose skyriuose, kandidatas gali gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą ir neperėjęs kvalifikacijos kėlimo kursų, jeigu įrodo, kad yra pakankamai kompetentingas dirbti su jaunimu. Jeigu asmens kompetencijų lygis yra žemesnis minimalaus 60% norimo kompetencijų lygio, jis arba renkasi akredituotą kvalifikacijos kursą, arba tobulinasi savo pasirinktais būdais ir po 6 – 12 mėnesių grįžta pas paskirtą konsultantą pakartotiniam kompetencijų vertinimui.

4.6. Įgytų žinių bei įgūdžių palaikymas, tolimesnis taikymas

Jaunimo darbuotojo profesinių žinių palaikymas ir atnaujinimas, tolimesnės mokymosi galimybės

Prieš gaudamas jaunimo darbuotojo sertifikatą, būsimas specialistas įsipareigos nuolat kelti savo kvalifikaciją, pasirašydamas garbės pasižadėjimą. Kasmet jaunimo darbuotojai privalės skirti bent 5 dienas kvalifikacijos kėlimui Lietuvoje arba užsienyje.

Kompetencijų įsivertinimo įrankiai padės jaunimo darbuotojui įsivardinti tolimesnio tobulėjimo, mokymosi kryptis. Taip pat pakartotinai sertifikuojantis bus atsižvelgiama, kiek progresavo, kokią patirtį jaunimo darbuotojas įgijo per sertifikato galiojimo laikotarpį. Plačiau šis klausimas aprašytas 3.5 skyriuje.

Tolimesnis kompetencijų taikymas

Įgytas kompetencijas jaunimo darbuotojai taikys tiesiogiai dirbdami su jaunimu. Nuolatiniam tobulėjimui sertifikavimo institucija inicijuos tęstinių kvalifikacijos tobulinimo mokymų atsiradimą, remdamasi darbo su jaunimu lauko poreikiais. Informacija apie tęstines tobulėjimo galimybes bus teikiama elektroninėje sistemoje, kurioje bus galima registruotis sertifikuotiems jaunimo darbuotojams ir kitiems jaunimo srities specialistams.

Tęstiniai kvalifikacijos kėlimo moduliai bus rengiami ir atnaujinami remiantis jaunų žmonių poreikiais, esama situacija ir viešosios politikos sektorių prioritetais bei darbo gairėmis, sprendžiamomis problemomis, jaunimo darbuotojų poreikiais – tai leis užtikrinti, kad įgytos kompetencijos būtų aktualios ir lengvai taikomos kasdieniniame jaunimo darbuotojo darbe.

Jaunimo darbuotojo mokymosi lygiai

Šiame jaunimo darbuotojo sertifikavimo sistemos diegimo etape rekomenduojama atsisakyti jaunimo darbuotojų lygių, nes šiuo metu svarbiausia įteisinti šią kvalifikaciją, sukurti efektyvias mokymo programas bei užtikrinti kokybišką jų įgyvendinimą.

Ilgainiui, po 10 metų, siūlome keisti sertifikavimo sistemą ir inicijuoti mokymosi lygių atsiradimą.

Galimi lygiai:

I lygis – aprašytas šiame dokumente.

II lygis – jaunimo darbuotojas specialistas. Tai asmuo, kuris specializuojasi dirbti su konkrečia tema (mažumų integracija, tarpkultūrinis mokymasis ir kt.), konkrečia metodika (Forumo teatras, patirtinė pedagogika ir kt.) ar specifine tikslo grupe (gatvės jaunimas, tautinių mažumų jaunimas ir kt.).

III lygis – jaunimo darbuotojas ekspertas. Tai asmuo, turintis socialinių mokslų magistro laipsnį, rašantis su profesine veikla susijusius straipsnius, rengiantis metodinius leidinius, vedantis mokymų seminarus jaunimo darbuotojams, inicijuojantis ir įgyvendinantis tyrimus.

Inicijuojant sertifikavimo lygius svarbu užtikrinti jaunimo darbuotojo atlyginimo didėjimą. Ateityje įvedant kvalifikacinius lygius svarbu remtis Europos kvalifikacijų sąranga (angl. *European Qualification Framework*), taip kuriant prielaidas jaunimo darbuotojų darbiniam mobilumui Europos Sąjungos šalyse.

Sertifikuotų jaunimo darbuotojų persikvalifikavimas

Jaunimo darbuotojų persikvalifikavimo sistema turėtų būti sukurta 5-10 metų laikotarpiu. Šią funkciją turėtų vykdyti sertifikavimo institucija. Ilgainiui amžiaus skirtumas tarp jauno žmogaus ir jaunimo darbuotojo tampa toks didelis, kad pastarajam darosi sudėtinga spėti paskui besikeičiančius jaunimo interesus, problemas ir kontekstą, kita vertus, kuo vyresnis jaunimo darbuotojas, tuo sunkiau jaunam žmogui išlaikyti su juo lygiavertį santykį, kuris yra itin svarbus, siekiant jauno žmogaus tobulėjimo.

Todėl rekomenduojama sukurti prielaidas jaunimo darbuotojų persikvalifikavimui. Ilgainiui atsiradus per dideliu amžiaus skirtumui, jaunimo darbuotojas galėtų keisti kvalifikaciją ir dar 15 – 20 metų dirbti susijusioje srityje (dėstant universitete, dirbant kitose socialinėse srityse), tačiau ne dirbdamas tiesiogiai su jaunais žmonėmis. Rekomenduojama, kad norą persikvalifikuoti pareikštų pats jaunimo darbuotojas ir ši galimybė būtų prieinama asmenims nuo 40 metų.

4.7. Sertifikuotų jaunimo darbuotojo galimybės įsidarbinti bei vykdyti profesinę veiklą

Vienas iš sertifikavimo sistemos uždavinių yra sukurti prielaidas darbo su jaunimu pripažinimui, plėtrai ir realizavimui. Valstybėje veikianti sertifikavimo sistema yra svarbus postūmis pripažįstant darbą su jaunimu kaip kvalifikaciją. Darbo su jaunimu prilyginimas kvalifikacijai, o vėliau gal net profesinei veiklai, kelia lūkesčius žmogaus pasirengimui ir kvalifikaciniam reikalavimams, lūkesčius darbo kokybei ir rezultatams. Tuo pačiu žmogus, užsiimantis valstybėje pripažinta veikla, pagrįstai tikisi užtikrinamų darbo sąlygų, teisingo atlygio ir socialinių garantijų.

Atsižvelgiant į darbo su jaunimu praktiką, kontekstą Lietuvoje bei plėtros kryptis, jaunimo darbuotojų sertifikavimas sukuria prielaidas jaunimo darbuotojų veiklai įstaigose, organizacijose ir srityse, kuriose yra poreikis dirbti su jaunimu naujais metodais, iš anksto nesuplanuotomis programomis, daryti ugdomąsias intervencijas jaunų žmonių tobulėjimui ir visaverčio gyvenimo siekimui. Pvz.:

- Savivaldybės įstaigos, įgyvendinančios integruotą jaunimo politiką;
- Atviri jaunimo centrai ir erdvės;
- Mobilus darbas su jaunimu;
- Jaunimo ir kitos nevyriausybinės organizacijos;
- Politinės partijos;
- Religinės organizacijos;

- Verslo organizacijos;
- Savęs įdarbinimas;
- Darbas su jaunimu užsienyje.

Įvairios galimybės įsidarbinimui bei veiklai neatsivers vien žmogui įgijus jaunimo darbuotojo sertifikatą. Būtinoms palankios sąlygos, įgalinančios sertifikatą įgijusius jaunimo darbuotojus realizuoti veiklą darbo su jaunimu srityje.

Savivaldybės įstaigose, įgyvendinančiose integruotą jaunimo politiką, šiuo metu nemažai specialistų dirba darbą su jaunimu kultūros, sporto, turizmo, sveikatos, papildomo ugdymo srityse. Tokiems specialistams įgijus jaunimo darbuotojo sertifikatus, yra būtini ir sisteminiai pokyčiai įvairiose integruotos jaunimo politikos srityse.

Siekiant kultūros, sporto, turizmo, sveikatos ir kitose srityse užtikrinti palankias sąlygas jaunimo darbuotojų profesinei veiklai, reikėtų, kad šiose srityse pasikeistų darbo rezultatams keliami reikalavimai, orientuojant juos į jaunimo politikos tikslų įgyvendinimo rodiklius³. Šie rodikliai turėtų būti specifiškai apibrėžiami atsižvelgiant į jaunimo darbuotojų poziciją ir funkcijas. Tai pat reikėtų peržiūrėti atlyginimo skaičiavimo metodiką, įvertinant tai, kad dažnai darbas su jaunimu vyksta ne oficialių darbo valandų metu, o vakarais ir savaitgaliais.

Jau kelerius metus Jaunimo reikalų departamento prie SADM ir savivaldybių lėšomis finansuojama **atvirų jaunimo centrų** programa sudaro galimybes jaunimo darbuotojams dirbti su jaunais žmonėmis. Atvirų jaunimo centrų plėtra įvairiose Lietuvos vietose atvertų galimybes sertifikuotiems jaunimo darbuotojams dirbti darbą su jaunimu. Atviruose jaunimo centruose dirbančių jaunimo darbuotojų profesinės veiklos sąlygas detalizuoja Atvirų jaunimo centrų ir erdvų koncepcija⁴.

Mobilus darbas su jaunimu suprantamas kaip įvairūs projektai ar ilgalaikės programos, vykdomi netradicinėse jaunimo veiklos aplinkose⁵. Mobiliam darbe su jaunimu yra pabrėžiamas jaunimo darbuotojo vaidmuo ir indėlis. Savivaldybės, suprantančios mobilaus darbo su jaunimu poreikį ir naudą, turėtų priimti sprendimą sudaryti sutartis su sertifikuotais jaunimo darbuotojais rajone darbui su specifinėmis jaunimo grupėmis ten, kur tos grupės renkasi ir būna. Tokio pobūdžio įdarbinimui savivaldybės lygmeniu turėtų būti patvirtinta įdarbinimo tvarka, užduočių ir darbo rezultatų vertinimo specifikacija.

³ Jaunimo politikos rodikliai yra išskirti Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse kokybės vertinime, Socialinių inovacijų institutas, 2008 m., 17-19 psl.

⁴ Atvirų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija, Jaunimo reikalų departamentas, 2010 m. balandžio 7 d., 14 psl.

⁵ Atviri jaunimo centrai – jaunimo poreikiams, A. Malinauskas ir A. Kučikas, Jaunimo reikalų departamentas, 2008 m., 28 psl.

Jaunimo politika yra įgyvendinama ne tik vyriausybiniu sektoriaus pastangomis, bet ir aktyviai dalyvaujant bei prisidedant nevyriausybiniams organizacijoms. **Jaunimo ir kitos nevyriausybinės organizacijos**, kurios savo tiksluose įsivardija darbą su jaunimu prioritetine veikla, yra dar viena galimybė jaunimo darbuotojų įsidarbinimui bei profesinės veiklos realizavimui. Jau dabar dalis nevyriausybinių (jaunimo) organizacijų sukuria darbo vietas jaunimo darbuotojams. Siekiant plėtoti gerąją praktiką įdarbinant jaunimo darbuotojus nevyriausybiniame sektoriuje, organizacijos turi turėti stabilius išteklius darbo su jaunimu realizavimui. Tai įmanoma nevyriausybiniams organizacijoms gaunant pastovias subsidijas iš vietos, nacionalinių ar Europos Sąjungos finansuojamų programų, kitų šaltinių. Tokiose programose turi atsirasti galimybė finansuoti su jaunimo darbuotojo įdarbinimu atsirandančias darbo užmokesčio bei kvalifikacijos kėlimo išlaidas.

Užsienio praktika rodo, kad darbas su jaunimu galimas ir **politinėse partijose** bei **religinėse organizacijose**. Nors šios organizacijos vienija žmones ideologiniu pagrindu, didėjantis sąmoningumas organizacijų viduje ir atidumas jaunimo poreikiams būtų ta sąlyga, kuri atvertų galimybes jaunimo darbuotojams dirbti šiose organizacijose. Panaši sąlyga galiotų ir **verslo organizacijoms**, jaučiančioms socialinę atsakomybę jaunimo, kaip grupės, atžvilgiu. Privatus sektorius galėtų įdarbinti jaunimo darbuotojus prevenciniam darbui/darbui su pasekmėmis arba tose verslo vykdymo vietose, kur jauni žmonės dažniausiai „nepageidaujami“ (jei jie nieko nevartoja ar neperka). Taip verslas prisiimtų atsakomybę moderniu būdu.

Savęs įdarbinimas, sukuriant NVO arba dirbant laisvai samdomo „konsultanto“ statusu yra dar vienas būdų, kaip jaunimo darbuotojai galėtų realizuoti savo profesinę veiklą. Tokiam įsidarbinimo būdui pasiekti yra būtinas jaunimo darbuotojų verslumas. Slypintis pavojus – didelė rizika profesiniam „perdegimui“, nes norint užsitikrinti stabilų atlygį už darbą, reikia nemažai pastangų ir išradingumo.

Lietuvai vis labiau integruojantis į Europos Sąjungą, realia galimybe tampa **jaunimo darbuotojų įsidarbinimas užsienyje**. Jaunimo darbuotojų sertifikavimas palengvintų šį procesą, nes suteiktų formalų pripažinimą žmogaus kvalifikacijai. Tačiau norint gerinti šią galimybę būtina, kad Lietuvoje išduodamus sertifikatus pripažintų užsienio šalyse veikiančios darbo su jaunimu sistemos. Europos kvalifikacijų sąrangos pagrindu parengta priemonė, skirta palyginti skirtingus reikalavimus jaunimo darbuotojo kvalifikacijai įvairiose šalyse, yra būtinas sprendimas siekiant užtikrinti darbinį mobilumą jaunimo darbuotojams Europoje.

4.8. Akreditavimas. Diplomo/ pažymėjimo pripažinimas

Didelę reikšmę jaunimo darbuotojo ir jaunimo darbuotojo kvalifikacijos pripažinimui turi

tarpžinybinis bendradarbiavimas ir integruota jaunimo politika.

Esminė prielaida jaunimo darbuotojų kvalifikacijos pripažinimui yra atitinkamų norminių teisės aktų (darbo su jaunimu koncepcija, įstatymas ar kita) sukūrimas ir patvirtinimas visose su jaunimu susijusiose viešosios politikos srityse (švietimo, socialinėje, sveikatos, kultūros ir kitos). Kadangi jaunimo darbuotojai, kvalifikuoti specialistai, veiks įvairiose viešosios politikos srityse, kiekvienos politikos formuotojai (ministerijos) ir įgyvendintojai (departamentai ir/ ar kitos institucijos) įstatymų numatyta tvarka turi įteisinti jaunimo darbuotojų veikimą konkrečioje viešosios politikos srityje (pvz.: LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymu, Kūno kultūros ir sporto departamento direktoriaus patvirtinta koncepcija ar pan.).

Minimais norminiais teisiniais aktais turi būti sureguliuota:

- Jaunimo darbuotojų atlyginimo apskaičiavimo metodika. Specialistų, veikiančių skirtinguose viešosios politikos srityse, atlyginimai yra apskaičiuojami pagal skirtingus indikatorius, kurie dažnai neatitinka jaunimo darbuotojų darbo ir darbo rezultatų specifikos. Turėtų būti parengti ir skirtingose viešosios politikos srityse patvirtinti atlyginimų apskaičiavimo metodika, indikatoriai, atitinkantys darbo su jaunimu tikslus.
- Apibrėžta jaunimo darbuotojų sertifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo procedūra. Dauguma viešosios politikos sistemų turi kvalifikacijos kėlimo sistemas ir institucijas (pvz., mokymų centrus, švietimo centrus ir kita). Tarpžinybinio bendradarbiavimo principu jaunimo darbuotojus turėtų sertifikuoti viena institucija, dokumente aprašoma sertifikavimo institucija (Nacionalinė darbo su jaunimu agentūra). Šis procesas taip pat turi būti aprašytas norminiuose teisės aktuose.
- Kita esminė prielaida – jaunimo politikos pagrindų įstatymo pildymas ir išplėtimas, siekiant įteisinti jaunimo darbuotojus, apibrėžti jų veiklos lauką ir įvardijant kitus veikėjus bei šiuos esminius terminus: jaunimo veikla; darbas su jaunimu; jaunimo darbuotojas; jaunimo lyderis ir kita.

4.9. Kiek svarbus tarpžinybinis bendradarbiavimas?

Jaunimo darbuotojas - vienas iš pagrindinių integruotos jaunimo politikos įgyvendintojų, kurio darbo, veiklos lauką ir darbo temas apibrėžia jaunų žmonių poreikiai ir viešosios politikos (sporto, švietimo, kultūros ir kt.) prioritetai, kuruojamos sritys bei sprendžiamos problemos.

Integruota jaunimo politika įgyvendinama per tarpžinybinį bendradarbiavimą - tai Lietuvos Respublikos valdymo institucijų, darančių įtaką jaunimo politikos principų įgyvendinimui valstybės valdyme ir apjungiančių pastangas bendram politikos nuostatų realizavimui, veikla.

Tarpžinybinis bendradarbiavimas ypač svarbus šiuose jaunimo darbuotojų rengimo ir **sertifikavimo proceso etapuose:**

1. Pripažįstant jaunimo darbuotoją kaip specialistą, veikiančią darbo su jaunimu lauke:

Pripažįstant jau dirbančius specialistus, sukuriame kvalifikacijos įgijimo, kėlimo sistemas, sukuriame darbo specifiką atitinkančią darbo užmokesčio apskaičiavimo sistemą ir kt.

2. Ruošiant jaunimo darbuotojus.

Kuriant ir vėliau tobulinant jaunimo darbuotojų rengimo ir mokymo programas, svarbu atsižvelgti ne tik į pačių jaunų žmonių poreikius, bet ir į įvairių viešųjų politikų kontekstus – sprendžiamas problemas (jaunimo sveikatos, jaunimo nedarbo, švietimo ir kt.) bei propaguojamas darbo su jaunimu formas (sportas, kultūra ir menai, prevencinė veikla ir kt.). Valstybės viešosios politikos yra vienas iš šaltinių temoms jaunimo darbuotojų rengimo metu.

Tarpžinybinis bendradarbiavimas yra ypač svarbus rengiant jaunimo darbuotojus, nes jie vėliau tiesiogiai įgyvendins tarpžinybinio bendradarbiavimo formuojamą viešąją politiką vietos lygmenyje.

3. Sertifikuojant jaunimo darbuotojus.

Institucijų atstovai bus įtraukti į sertifikavimo instituciją, kuri akredituos kvalifikacijos kėlimo programas bei sertifikuos jaunimo darbuotojus, taip bus užtikrinta, kad įvairių institucijų interesai ir jų kuruojama politika atsispindėtų jaunimo darbuotojų rengime.

5. Išvados

Pirmoji jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika įvardina ir apibrėžia sertifikavimo sistemą. Neturint sistemos buvo neįmanoma leisti į metodines detales, nes reikėjo aiškiai įsivardinti, kaip sistemos dalyviai sąveikauja tarpusavyje. Sertifikavimo sistemos atsiradimas kuria prielaidas jaunimo darbuotojo kvalifikacijos atsiradimui ir pripažinimui. Taip pat tai didelis žingsnis įgyvendinant Europos ir nacionalinę jaunimo politiką, kadangi sertifikavimas įteisina svarbų šios politikos įgyvendintoją žemiausiame vietos lygmenyje - tiesioginiame darbe su jaunimu.

Esminis iššūkis, su kuriuo bus susidurta realizuojant šią sertifikavimo metodiką, yra naujos sistemos finansavimas. Siūlomos kvalifikacijos kėlimo, kompetencijų vertinimo metodikos yra naujos Lietuvoje. Daugumą siūlomų įrankių reikės sukurti, adaptuoti Lietuvos kontekstui. Šie dalykai yra ypač imlūs laikui bei ekspertų išmanymui (angl.k. - *know how*). Todėl įgyvendinant sertifikavimo sistemą turi būti skirtas pakankamas valstybės dėmesys ir finansavimas.

Pagrindinis darbo su jaunimu ir šios sistemos naudos gavėjas yra jaunas žmogus, kuris kasdien keičiasi, atranda save ir supantį pasaulį, domisi naujovėmis ir susiduria su naujomis problemomis ir iššūkiais. Todėl jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistema negali būti statiška ir pastovi, ji turi būti nuolat besikeičianti, kaip ir pats jaunas žmogus. Todėl svarbu užtikrinti, kad sistema būtų peržiūrima ir atnaujinama, tam rekomenduojame šiuos būdus: ne rečiau nei kas 3

metus iš naujo akredituoti konsultantus, kvalifikacijos kėlimo programas/ modulius ir darbo temas; po 3 metų nuo sistemos starto inicijuoti numatytos metodikos taikymo poveikio tyrimą ir, remiantis gautais rezultatais, sertifikavimo sistemą tobulinti.

Sėkmingam sistemos įgyvendinimui turi būti inicijuotas jaunimo darbuotojų ir darbo su jaunimu pripažinimas, esminių sąvokų ir jaunimo darbuotojų veiklos laukų įvardijimas. Taip pat svarbu tobulinti ir pritaikyti kitus su jaunimu susijusius įstatymus bei teisės aktus, kad jaunimo darbuotojai atrastų savo terpę, jiems būtų sudarytos sąlygos nuolat tobulėti bei gauti norimą atlygį už profesionaliai atliekamą darbą.

Ši metodika siūlo Lietuvai naują specializuotą mokymosi būdą: dalyko mokymąsi derinant įvairius formaliojo ir neformaliojo ugdymo ir mokymų metodus. Šis mokymosi procesas bus pripažįstamas nacionaliniu lygiu, o tai turėtų prisidėti prie neformaliojo ugdymo pripažinimo procesų Lietuvoje ir Europoje.

Ilgainiui turėtų susikurti Nacionalinė jaunimo darbuotojų asociacija (NJDA), kuri galėtų priimti vis didesnę vaidmenį įgyvendinant jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemą.

Jaunimo darbuotojai taptų esminiais veikėjais neformaliojo ugdymo srityje, taikančiais darbo su jaunimu socialines ir edukacines intervencijas, būdus, kurių netaiko jokia profesija Lietuvoje.

Esminė šios sistemos veikimo prielaida - ji visada turi išlikti lanksti ir atsinaujinanti.

Naudotos literatūros sąrašas

1. *Institut für Jugendarbeit Gauting des Bayerischen Jugendrings, Programm 2011*
2. *Barten. H et al: Ein/e kompetente/r Jugendarbeiter/in braucht : Kompetenzprofil: Jugendarbeit.* AGJF e.V. Sachsen, RabenStück; Auflage: 1 2002
3. Bäk V. in Weiler T. *Qualitätsmanagement und Zertifizierung Prozessoptimierung im Krankenhaus in: der Unfallchirurg.* Volume 106, Number 8
4. *Malinauskas A. ir Kučikas A., Atviri jaunimo centrai – jaunimo poreikiams.,* Jaunimo reikalų departamentas, 2008 m.
5. *Mačernytė-Panomariovienė I.* Įsidarbinimo amžiaus ceno nustatymas ir jo pagrindimas // Teisės problemos, 2008, Nr. 1, p. 5–23.
6. *Mačernytė-Panomariovienė I.* Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį // Teisės problemos, 2008, Nr. 2, p. 5–23.
7. *Sakalauskas G., Dobrynina M., Justickaja S.* [et al]. Registruotas ir latentinis nusikalstamumas Lietuvoje: tendencijos, lyginamieji aspektai ir aplinkos veiksniai. Teisės instituto mokslo tyrimai. 7 tomas. Vilnius: Eugrimas, 2011.
8. *Sakalauskas G.* Knygoje: Aleknevičienė J. (sudarytoja). Socialinės deviacijų problemos. Vilnius: Eugrimas, 2007, p. 158–190.
9. *R.Želvys, V. Būdienė, A.Zabulionis,* 2003, Švietimo politika ir monitoringas, Vilnius: Garnelis.
10. Neformaliojo ugdymo koncepcija PROJEKTAS, Vilnius 2010. Prieiga per internetą: www.lvjc.lt/.../neformaliojo_ugdymo_koncepcijos_projektas.doc;
11. Jaunimo politikos pagrindų įstatymas (Žin., 2003, Nr. 119-5406). Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=267613;
12. Atvirų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija, Jaunimo reikalų departamentas, 2010 m. balandžio 7 d.;
13. Profilpass kompetencijų įsivertinimo ir pripažinimo įrankis. Prieiga per internetą: www.profilpass.de ;
14. Vokietijos, Bayern žemės, jaunimo lyderių sertifikavimo programa. Prieiga per internetą: www.bjr.de/service/Kompetenznachweis/schluesselquali.php ;
15. Niedershahsen žemės (Vokietija) jaunimo lyderių sertifikavimo programa. Prieiga per internetą: www.juleica.de;
16. Hessing žemės (Vokietija) jaunimo lyderių sertifikavimo ir mokymo programa. Prieiga per internetą: www.hessischer-jugendring.de;

17. Europos tarybos jaunimo darbuotojo kompetencijų įsivertinimo ir tobulinimo įrankis "Youth worker portfolio". Prieiga per internetą:
http://www.coe.int/t/dg4/youth/resources/portfolio/portfolio_EN.asp;
18. Vokietijos kaučingo sąjunga – sertifikavimo tvarka. Deutscher Coaching Verband e. V. – Zertifizierungsordnung. Prieiga per internetą: www.coachingverband.org
19. Zeitform Internet Dienste OHG: ISO 17024 – Leitlinien, Umsetzung, Bedeutung, 2008. Prieiga per internetą: www.it-mare.com/sources/171008_vortrag_secmgmt.pdf;
20. Gailius Ž. ir Godvadas P., „Jaunimo darbuotojų kompetencijų tyrimas“ įgyvendintas bendradarbiaujant su VDU, 2006 m.
21. Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacijos vykdyto mokymų projekto „Jaunimo darbuotojų inventorizacija + KGB (Kad Geriau Būtų)“ protokolas, 2009

DĖL TEISTUMO (NETEISTUMO)

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

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

Diskutuotina, ar norint gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą viena iš būtinų sąlygų turėtų būti ta, kad **asmuo nėra teistas arba neturi teistumo**? Darbo grupėje kartu su išoriniais ekspertais diskutuojant šiuo klausimu nuspręsta tokio apribojimo norintiems gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą **netaikyti**. Pirmiausia, daugelio užsienio šalių, taip pat ir Lietuvos praktikoje yra pavyzdžių, kai už nusikalstamas veikas teisti ar netgi turintys teistumą asmenys gali sėkmingai dirbti su jaunimu, žinoma, su sąlyga, kad jų nusikalstamas elgesys yra nebeaktuali praeitis. Tam tikros sėkmės istorijos netgi gali būti svariu argumentu, motyvuojančiu ir pačią tikslinę grupę. Antra, jaunimo darbuotojo sertifikato išdavimas liudija tam tikrą asmens kvalifikaciją, kuri teistam

⁶ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (1991 m. birželio 25 d. Nr. I-1489; nauja įstatymo redakcija nuo 2003 m. birželio 28 d.; Nr. [IX-1630](#), 2003-06-17 // Žin., 2003, Nr. 63-2853).

⁷ Pavyzdžiui, **advokatu** gali dirbti tik nepriekaištingos reputacijos asmuo. Tokiu jis nelaikomas, jei yra teistas už tyčinę nusikalstamą veiką, nesvarbu, ar teistumas išnykęs, ar ne, taip pat teistas už kitą (t. y. neatsargią) nusikalstamą veiką, kol teistumas neišnykęs (Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymo 8 str., (priimtas 2004 m. kovo 18 d., Nr. IX-2066 // Žin., 2004, Nr. [50-1632](#))). Panaši nuostata taikoma ir **antstoliams** bei **notarams**: asmuo negali būti laikomas nepriekaištingos reputacijos, jeigu: 1) buvo nuteistas už sunkų ar labai sunkų nusikaltimą, nepaisant to, ar išnyko teistumas; 2) buvo nuteistas už baudžiamąjį nusižengimą, nesunkų ar apysunkį tyčinį ar neatsargų nusikaltimą ir nėra išnykęs teistumas (Lietuvos Respublikos antstolių įstatymo 5 str. (2002 m. gegužės 9 d. Nr. IX-876 // Žin., 2002, 53-2042; įstatymo aktuali redakcija nuo 2009 m. balandžio 1 d.); Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 3 str. 3 d. (priimtas 1992 m. rugsėjo 15 d., Nr. I-2882 // Žin., 1992, Nr. 28-810)). **Valstybės tarnautojų** pareigos siejamos tik su teistumo turėjimu: į valstybės tarnautojo pareigas negali būti priimtas asmuo, įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikalstamos veikos valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos padarymo ir turintis neišnykusį ar nepanaikintą teistumą (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 9 str. (1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316; nauja įstatymo redakcija nuo 2002 m. liepos 1 d.; Nr. [IX-855](#), 2002-04-23 // Žin., 2002, Nr. 45-1708)). Į **tarnybą Kalėjų departamente ir jai pavaldžiose įstaigose** negali būti priimtas asmuo, įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu už tyčinio nusikaltimo padarymą, nepaisant teistumo išnykimo ar panaikinimo, arba pripažintas kaltu už kitos nusikalstamos veikos padarymą, jeigu nepraėjo 3 metai nuo teismo nuosprendžio (nutarties) įsiteisėjimo dienos arba jis turi teistumą dėl (padaryto) nusikaltimo (Tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto 11 str. 1 d. 5 punktas; Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto pakėtimo įstatymas, priimtas 2008 m. lapkričio 6 d., Nr. X-1791 // Žin., 2008, Nr. 135-5230). Panašūs reikalavimai taikomi **teisėjams, prokurorams, turto vertintojams, vidaus tarnybos ir Valstybės saugumo departamento** pareigūnams, taip pat **norintiems įsigyti ginklą ir pan.**

ar turinčiam teistumą asmeniui gali būti svarbi integracine prasme. Trečia, teistumo fakto nebuvimas ar teistumo neturėjimas visuomet gali būti numatoma kaip būtina sąlyga priimant sertifikuotą jaunimo darbuotoją į darbą – darbdavys tokią sąlygą gali nustatyti, tačiau neužkertamas kelias įgyti patį sertifikatą.

Galiausiai, ketvirta, kriminologijoje puikiai žinomas jaunimo nusikalstamo elgesio universalumas, susijęs su natūralia prieštara įstatymų ir visuomenės reikalavimams, kurią lemia ypatinga jaunimo biologinės ir socialinės brandos situacija.⁸ Kitaip tariant, teistumo faktas ar teistumo turėjimas jauname amžiuje neatspindi realių nuo teisės normų nukrypstančio elgesio apraiškų, todėl vargu ar turėtų būti būtina sąlyga norint gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą.

⁸

Plačiau žr. *Sakalauskas G., Dobrynina M., Justickaja S.* [et al]. Registruotas ir latentinis nusikalstamumas Lietuvoje: tendencijos, lyginamieji aspektai ir aplinkos veiksniai. Teisės instituto mokslo tyrimai. 7 tomas. Vilnius: Eugrimas, 2011, p. 198 ir toliau; *Sakalauskas G.* Knygoje: Aleknevičienė J. (sudarytoja). Socialinės deviacijų problemos. Vilnius: Eugrimas, 2007, p. 158–190.