

## ATVIRŲJŲ JAUNIMO CENTRŲ IR ERDVĪŲ KONCEPCIJA

### I. SITUACIJOS ANALIZĖ

1. Vakarų Europoje atviras darbas su jaunimu yra ilgametės tradicijas turinti darbo su jaunimu forma, prieš keletą metų (2006 m.) pradėjusi tvirtintis Lietuvoje. Būtų netikslu teigti, kad iki tų metų atviras darbas Lietuvoje nevyko. Anaiptol – daugelis jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų turėjo šios darbo formos apraiškų, tačiau jaunimo politikos sistema ir su jaunimu susijęs finansavimo mechanizmas bei jo teikiamos galimybės nebuvo orientuotos į lanksčias darbo formas – iš esmės ši veikla rėmėsi projektiniu veiklų finansavimu, orientavosi į aktyvesnį jaunimą.

2. Plečiant jaunimo politiką, keliose Lietuvos savivaldybėse buvo įkurti atviri jaunimo centrai, kurių paskirtis buvo vykdyti atvirą darbą su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. Taip pat įvairiose institucijose atsirado nenaudojamų patalpų, kurias būtų įmanoma pritaikyti jaunimo reikmėms. Tokioms patalpoms prigijo atvirų jaunimui erdvių pavadinimas. Šiuo metu atviri jaunimo centrai ir atviros jaunimo erdvės yra vienintelės atviro darbo su jaunimu formos.

3. Sukaupia Vakarų Europos ir Lietuvos patirtis ir yra šios koncepcijos atsiradimo priežastis. Ja siekiama įtvirtinti atvirą darbą su jaunimu bei jo formas – atvirus jaunimo centrus ar atviras erdves – kaip vieną iš pagalbos jaunimui priemonių, papildančių darbo su jaunimu ir jaunimo veiklos formų metodus, taip pat kaip konkretų įrankį integruotos ir tarpžinybinio bendradarbiavimo siekiančios jaunimo politikos plėtrai.

4. Koncepcijoje pristatomi veiksniai, kurie daro įtaką jaunų žmonių elgesiui, vertybinėms nuostatoms, mąstymui ir tokiu būdu apunkina sėkmingą daugelio jų integraciją į visuomenę: didina socialinę atskirtį, mažina sėkmingos karjeros galimybes, apunkina visaverčio mokymosi ir konstruktyvaus dalyvavimo visuomeniniuose procesuose bei išitraukimo į jam naudingą ir prasmingą veiklą galimybes. Taip pat trumpai apžvelgiamos Lietuvoje egzistuojančios išitraukimo į prasmingą bei ugdomąją veiklą galimybės ir jų ribos jaunimo veiklos pasiūlos ir viešosios politikos sričių perspektyvose.

5. Jaunas žmogus ir aplinka:

5.1. Jaunimas yra jautriausia visuomenės grupė. Psichologiniu požiūriu, pagrindinis šio

raidos etapo uždavinys yra tapatumo formavimasis. Tapatumo paieška susijusi su atsiskyrimu nuo šeimos, dažnai lydimu konfliktų; su stiprėjančia bendraamžių įtaka, su savarankiškėjimu, su lytiškumo tema, su žvilgsniu į ateitį. Kinta savęs vertinimas.

Jaunimo elgesiui, vertybinėms nuostatomis bei mąstymui įtaką daro įvairūs socialiniai, kultūriniai ir ekonominiai veiksniai, kitaip tariant – įtampų šaltiniai.

5.2. Lietuvoje intensyviai keičiasi tradicinės šeimos struktūros ir jos įtaka jaunam žmogui. Atsiranda vis daugiau įvairių bendro gyvenimo formų: vaikai iš kitų santuokų, mišrios santuokos, ne santuokoje gimusių vaikų gausėjimas, senelių užimtumas (dažnai dirbantys ir negalintys prižiūrėti anūkų kaip anksčiau); tėvų migracija į užsienį, kai vaikai paliekami augti vieni arba pas senelius Lietuvoje. Socialinių ir ekonominių pokyčių kontekste tėvai vis labiau praranda auklėjimo kompetenciją ir pagrindinį vaidmenį šiame procese, nes dažnai negali skirti tiek dėmesio kaip anksčiau.

5.3. Svarbų vaidmenį jaunų žmonių socializacijai įgauna žiniasklaida – ji tampa galingu elgesio modelių perteikimo šaltiniu.

5.4. Visuomenė (ir jaunimas kaip jos dalis) vis labiau tampa vartotojiška, nes gausėja prekių ir paslaugų pasiūla. Jaunam žmogui tai reiškia nuolatinę ir nuo normų nukrypstantį elgesį skatinančią įtampą. Anot G. Sakalausko, vartojimas turi ir tiesioginį, ir netiesioginį ryšį su nuo normų nukrypstančiu elgesiu. Pagal atliktus tyrimus, jaunimas kaltinamas nusižengus įstatymams proporcingai dažniau nei kitos visuomenės grupės. 2009 metais Narkotikų kontrolės departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės atlikto tyrimo „Psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo paplitimas 2004-2008 m. Lietuvoje“ duomenimis, minėtu laikotarpiu alkoholio ar tabako vartojimo augimas sustojo, bet yra gan aukštas (nuo 1995 m. padidėjęs 5 kartus), o kitokių narkotinių medžiagų vartojimas ženkliai išaugo (12 kartų). Narkotines medžiagas vartoja vis jaunesni, draudžiamos medžiagos yra lengviau prieinamos.

5.5. Dėl įvairių priežasčių didėja nepasitikėjimas formalia švietimo sistema, dažniausiai pasireiškiantis mokyklos nelankymu (Jaunimo mokyklų koncepcija, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. gruodžio 12 d. įsakymu Nr. ISAK-2549).

6. Taigi jaunas žmogus susiduria su daugybe vidinių ir išorinių dilemų bei įtampų, kurios veikia jo elgesį ir laikyseną bei dažnai pasireiškia konfrontavimu su visuomenėje priimtomis normomis bei taisyklėmis. Kaip matoma iš veiksnių, nukrypstantis nuo normų jaunimo elgesys dažnai yra įvairių visuomenėje ir jo viduje vykstančių pokyčių procesų išdavos, o ne konkrečių jaunų žmonių ar jų grupių problemos.

7. Jaunų žmonių įsitraukimo į prasmingą veiklą galimybės ir jų ribos:

7.1. Svarų indėlių į įvairių su jaunimu susijusių problemų sprendimus įneša JPPĮ apibrėžtos ir

gerai per nepriklausomybės metus išsivysčiusios jaunimo organizacijos, dažniausiai turinčios asociacijų statusą ir veikiančios vietos (miestai, regionai), savivaldybių ar nacionaliniame lygmenyse. Organizacijų veiklos yra paremtos JPPĮ apibrėžtais jaunimo politikos įgyvendinimo principais (3 straipsnis) ir atlieka 9 straipsnyje išvardintas funkcijas. Visgi 2007 m. Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu Jaunimo situacijos sociologiniame tyrime<sup>1</sup> konstatuota, kad į jaunimo organizacijų veiklas yra įsitraukusi tik nedidelė dalis, t.y. 15,7 procento jaunų žmonių. Anot A. Kučiko ir A. Malinausko<sup>2</sup>, nenoras įsitraukti į jaunimo organizacijų veiklas susijęs su įsitraukimo formalizavimu – kadangi daugelis organizacijų turi naryste paremtą juridinį statusą, reikia įvykdyti numatytus reikalavimus, tapti nariu, priimti organizacijos puoselėjamas vertybes ar kitaip jai įsipareigoti. Jaunas žmogus gali įsitraukti į organizacijų vykdomas programas ir projektus, dažniausiai atitinkančius viešosios jaunimo politikos finansavimo kryptis: pilietiškumo, demokratiškumo ugdymas, savanorystės propagavimas, verslumo skatinimas, lyderystės ugdymas ir kt. Šie veiksniai (formalizavimas ir įsitraukimas į programas) atbaido daugelį jaunų žmonių. Taip pat tyrime konstatuojama, kad svari neįsitraukimo priežastis yra informacijos apie organizacijų veiklas trūkumas.

7.2. JPPĮ 2 straipsnio 8 punkte minima sąvoka „su jaunimu dirbanti organizacija“ praktikoje aiškiausiai pasireiškia taip vadinamų „jaunimo tarnybų“ pavidalu, kurių pagrindinis tikslas yra teikti aiškiai įvardintas specializuotas paslaugas: informacines, konsultacines, psichologines, profesinio orientavimo, darbo paieškos ir kt. Kadangi tokių tarnybų paslaugos yra specializuotos, jomis naudojasi tik nedidelė jaunimo dalis, kuriai paslaugos yra aktualios. Taip pat dažnas reiškinys yra tas, kad tokio tipo institucijos veikia kaip jaunimo organizacijos – čia taip pat buriiasi aktyvesnis jaunimas, ieškantis galimybių, o dėl įvairių priežasčių daugelio jaunų žmonių minėtos paslaugos nepasiekia.

7.3. Atviri jaunimo centrai yra kita su jaunimu dirbančių organizacijų forma, įsitvirtinanti jaunimo politikos srityje. Su jaunimu dirbančių organizacijų yra ir daugiau formų nei „tarnybos“, tačiau dėl per mažo teisinio pagrindo ir aiškios sistemos neturėjimo jas apibrėžti yra sunku, kadangi praktikoje įvairios darbo su jaunimu formos yra susimaišiusios.

7.4. Dar vienas būdas įsitraukti į veiklą yra labiau savarankiškas – t.y. vykdyti jaunimo iniciatyvą, kuri jaunimo politikos pagrindų įstatyme apibrėžta kaip jaunimo veikla, skirta jaunimo poreikiams tenkinti. Jaunų žmonių idėjas ir jų kuriamus projektus skatina ir palaiko nevyriausybinės organizacijos ir religinės bendruomenės, neformaliojo švietimo, kultūros ir sporto mokymo įstaigos. Kaip forma, ji sulaukia didelio neformalių jaunimo grupelių įsitraukimo į veiklą,

<sup>1</sup> Šaltinis: Jaunimo situacijos sociologinis tyrimas, 2007, <http://jrd.lt/index.php?-1363309801>.

<sup>2</sup> Kučikas, A., Malinauskas, A., „Atviri jaunimo centrai – jaunimo poreikiams“, 2008.

tačiau dažnai yra prieinama ir įgyvendinama „aktyvaus“ jaunimo, turinčio įsitraukimo į jaunimo veiklą patirties: norint įgyvendinti savo iniciatyvą, reikia gebėti pildyti projektų paraiškas, susirasti instituciją, kuri prisiimtų teisinę atsakomybę už projekto įgyvendinimą, išsigilinti į administracines procedūras, kurios dažniausiai nebuvo numatytos.

8. Jauno žmogaus galimybės viešosios politikos perspektyvoje:

8.1. Žvelgiant iš viešosios politikos sričių, susijusių su jaunais žmonėmis – švietimo, kūno kultūros ir sporto, kultūros – perspektyvos, galima teigti, kad čia dominuoja orientavimasis į rezultatą: formaliajame švietime – žinių įgijimas ir jų vertinimas, neformalaus švietimo srityje (meno, muzikos mokyklos) – gebėjimas gerai tapyti, šokti, groti koku nors instrumentu, sporte, kultūroje – laimėjimai šiose srityse. Kultūra orientuota į meninių gebėjimų ugdymą ir taip vadinamą „aukštąją“ kultūrą. Minėtose srityse charakteringa yra tai, kad siekiant rezultato, yra privaloma lankyti treniruotes, užsiėmimus, būrelius. Papildomas slenkstis jaunų žmonių įsitraukimui yra šių veiklų apmokestinimas.

8.2. Socialinė politika, kaip viena iš viešosios politikos sričių, savo vaikų dienos centrų programa yra labiau orientuota į dėl įvairių priežasčių socialiai pažeidžiamus vaikus ir pilnametystės nesulaukusį jaunimą, tačiau dažnai užsiima tik jų aprūpinimu būtiniaisiais dalykais ir ne visada gali pasirinkti lanksčius bei specifiniam tikslinės grupės amžiui pritaikytus darbo metodus bei neaprečia jaunų suaugusiųjų, kuriems tokia pagalba būtų aktuali.

9. Apibendrinant galima teigti, kad didžioji dauguma politikos priemonių minėtose sistemose skiriama jaunesnio amžiaus, gabių ir labiau motyvuotų vaikų grupei, iš kurių vieni priskirtini geriau gyvenančių šeimų kategorijai, o kitų šeimos įtrauktos į socialiai remtinų asmenų sąrašus. Mažiausiai galimybių turi nenorintys įsitraukti į kokią nors veiklą, nedidelių elgesio sutrikimų turintys, įvairiais būdais savo protestą reiškiantys jaunuoliai, dar nepadarę didelių nusizengimų, dėl kurių būtų apribota jų laisvė.

## II. BENDROSIOS NUOSTATOS

10. Atvirų jaunimo centrų ir atvirų erdvių koncepcija (toliau vadinama Koncepcija) apibrėžia atvirojo darbo su jaunimu formos tikslus, uždavinius, tikslinę grupę, principus, vykdytojus ir kokybės reikalavimus.

11. Vienas pagrindinių koncepcijos **tikslų** – įtvirtinti atvurus jaunimo centrus ir atviras erdves kaip atviro darbo su jaunimu institucines formas, siekiančias paskatinti į prasmingą veiklą įsitraukti mažiau galimybių turinčius jaunos žmones, tokiu būdu siekti darbo su jaunimu paslaugų įvairovės ir kokybės, prieinamumo kuo platesniam jaunų žmonių ratui, racionalaus finansinių ir

žmogiškųjų išteklių panaudojimo.

12. Konceptija parengta įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. rugpjūčio 14 d. nutarimu Nr. 898 patvirtintą Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse 2007–2009 metų programą. Rengiant šią koncepciją atsižvelgta į Jungtinių Tautų vaiko teisių konvenciją (Žin., 1995, Nr. 60-1501), Žmogaus teisių deklaraciją (Žin., 2006, Nr. 68-2497), Lietuvos Respublikos Konstituciją (Žin., 1992, Nr. 33-1014), Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymą (Žin., 2003, Nr. 119-5406, Žin., 2005, Nr. 144-5238)

### III. KONCEPCIJOJE VARTOJAMOS SĄVOKOS

13. **JPPĮ** – Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas.

14. **Jaunas žmogus** – pagal JPPĮ (Žin., 2003, Nr. 119-5406; 2005, Nr. 144-5238), tai yra asmuo nuo 14 iki 29 metų; pagal 1989 m. priimtą Jungtinių Tautų vaiko teisių konvenciją, kurią Lietuvos Respublikos Seimas ratifikavo 1995 m., vaikas apibrėžiamas kaip kiekviena žmogiška būtybė, neturinti 18 metų, jei pagal jam taikomą įstatymą jo pilnametystė nepripažįstama vėliau.

Taigi kartu su JPPĮ numatytais jauno žmogaus teisėmis iki 18 metų jam galioja visi Lietuvos Respublikoje taikomi su vaiko gerovės užtikrinimu susiję įstatymai (įvairiapusė apsauga, pagalba ir kt.).

Šioje Konceptijoje sąvokos „jaunas žmogus“ ir „jaunimas“ vartojamos kaip sinonimai ir apima visą jauno žmogaus amžiaus tarpsnį nuo 14 iki 29 metų.

15. **Darbas su jaunimu** – socialinio, informacinio, edukacinio, kultūrinio ar kitokio pobūdžio veikla, įgyvendinama kartu su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis remiantis jų poreikiais, siekianti įtraukti, integruoti jauną žmogų į jo socialinę aplinką bei įgalinti jį sąmoningam ir aktyviam dalyvavimui asmeniniame ir visuomeniniame gyvenime.

16. **Jaunimo darbuotojas** – tai 21 metų sulaukęs suaugęs asmuo, veikiantis už formaliojo švietimo ir ugdymo sistemos, šeimos ir darbinės veiklos ribų, 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. Jaunimo darbuotojas už atliekamą profesionalų darbą turi teisę gauti užmokestį. Profesinė jaunimo darbuotojo laikysena susideda iš asmeninių nuostatų ir požiūrio, santykio kūrimo bei palaikymo, metodinės ir pritaikymo bei struktūrinės kompetencijų. Siektina, kad jaunimo darbuotojas turėtų pedagoginį, psichologinį arba socialinių mokslų sričių išsilavinimą arba būtų kitaip įgijęs socialinio darbo su jaunimu kompetencijų.

Šioje koncepcijoje aprašytame atvirojo darbo su jaunimu kontekste jaunimo darbuotojas suprantamas kaip pagrindinis atviro darbo su jaunimu vykdytojas ir specialistas.

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

18. **Atviras jaunimo centras** (toliau - Centras) yra atvirąjį darbą su jaunimu vykdanči ir jo principais besivadovaujanti institucija, kurios steigėjai gali būti savivaldybės, nevyriausybinių organizacijų, vietos ar religinės bendruomenės (gali steigti atskirai arba kartu) pagal JPPĮ 2 straipsnyje numatytas juridines formas. Atviras jaunimo centras išsiskiria tuo, kad turi daugiau nei vieną patalpą (erdvę), kurioje gali vykti įvairios veiklos jaunimui.

19. **Atvira erdvė** yra erdvė arba patalpa, skirta ir pritaikyta atviro 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.

20. **Žemas slenkstis** – tai paslaugų pasiūlos principas, kuriuo tikslinei grupei užtikrinamas paslaugų pasiekiamumas teritoriniu, laiko, veiklos ir finansiniu aspektais, kai paslaugos teikiamos netaikant apribojimų mokesčių, narystės, biurokratinių, socialinio statuso atžvilgiais, siekiant užtikrinti pirminį jaunų žmonių kontaktą su paslaugų teikėjais.

#### **IV. ATVIRI JAUNIMO CENTRAI IR ATVIROS ERDVĖS – JAUNŲ ŽMONIŲ ĮTRAUKIMO GALIMYBĖ**

21. Atsižvelgiant į aukščiau minėtą problematiką, darbo su jaunimu srityje pradėjo veikti savivaldybių ar nevyriausybiniai atviri jaunimo centrai ir įsitvirtinti atviros erdvės, besivadovaujančios atviro darbo su jaunimu principais ir kitomis sąlygomis.

Tai jauniausia iš visų minėtų darbo su jaunimu formų Lietuvoje, papildanti aukščiau paminėtas formas, įtraukta į savivaldybių programas nuo 2006 m. Ją vykdo nevyriausybinių organizacijų ir savivaldybių įkurti atviri jaunimo centrai bei pradedančios funkcionuoti atviros erdvės prie įvairių institucijų (bibliotekų, kultūros namų ir kt.).

22. Atviras darbas su jaunimu ir yra šios koncepcijos objektas. Laikantis subsidiarumo principo, pirmenybė organizuoti atvirąjį darbą su jaunimu teikiama nevyriausybiniams organizacijoms ir religinėms bendruomenėms. Ten, kur šios organizacijos nenori imtis tokios veiklos ar neturi tinkamos kompetencijos, turi aktyviai veikti vietos valdžia, atvirąjį darbą su

jaunimu organizuodama per savo institucijas.

23. Atviro darbo su jaunimu vykdymui turi būti sukurta tam tikra infrastruktūra. Visų pirma, reikalingos jaunimo reikmėms pritaikytos patalpos ir priemonės įvairioms veikloms vykdyti bei užimtumui užtikrinti. Patalpos turi būti lengvai prieinamos tiek vietas, tiek į poreikius orientuoto darbo laiko prasme.

Taip pat dėl saugumo ir atsitraukimo galimybės, jaunimo darbuotojams ar kitiems vykdytojams svarbu turėti atskirą funkcionalią biuro patalpą su pritaikytais biuro įrenginiais (kompiuteris su internetu, spausdintuvas, telefonas ir t.t.), sandėliavimo ir archyvavimo spintomis, kitomis darbo priemonėmis.

24. Priklausomai nuo patalpų dydžio ir jų paskirties, Lietuvoje sutinkamos dviejų tipų atvirojo darbo infrastruktūrinės formos: atviri jaunimo centrai ir atviros erdvės:

24.1. Atviras jaunimo centras – viena pagrindinių atviro darbo su jaunimu vykdymo institucinių formų. Toks jaunimo centras:

24.1.1 Atvirą darbą su jaunimu vykdanči institucija, kurios steigėjai gali būti savivaldybės, nevyriausybinės organizacijos, vietos ar religinės bendruomenės (gali steigti atskirai arba kartu) pagal JPPĮ numatytas juridines formas. Siektina, kad atviras jaunimo centras neturėtų asociacijos statuso pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą, nes asociacijos prigimtis prieštarauja atviro darbo su jaunimu pagrindiniam principui – atvirumui. Asociacijos yra orientuotos į pritraukimą ir išlaikymą, tuo pačiu iš jų reikalauja įsipareigojimo siekti asociacijos išsikeltų tikslų ir t.t. Kita vertus, asociacijos gali plėsti savo veiklos kryptis ir vystyti atvirojo darbo veiklą steigiant atvirą jaunimo centrą ar įrengiant atvirą erdvę, kuri būtų atvira mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms, neįsitraukusiems į asociacijos veiklas;

24.1.2. Turi patalpas, pritaikytas vykdyti įvairias jaunimui skirtas veiklas ir įsirengęs jas daugiaviečiui panaudojimui pagal aktualius jaunų žmonių poreikius;

24.1.3. Veikia tam tikroje socialinėje aplinkoje ir siekia, kad toje aplinkoje ir teritorijoje gyvenantys jauni žmonės turėtų kur saugiai ir konstruktyviai praleisti laisvalaikį;

24.1.4. Sudaro galimybes jaunimui susitikti ir „būti“: bendrauti su kitais jaunais žmonėmis, žaisti žaidimus, klausytis muzikos ar tiesiog būti drauge, nereikalauja lankytis reguliariai ar kaip nors įsipareigoti, išskyrus tai, kad prašo laikytis visiems lankytojams privalomų taisyklių;

24.1.5. Centre vykdomos veiklos yra suformuotos ir organizuojamos atsižvelgiant į jaunų žmonių poreikius, taip pat skatinančios mažiau galimybių turinčio jaunimo įsitraukimą, jo prasmingą laisvalaikio užimtumą, saviraišką, socialinių įgūdžių ugdymą;

24.1.6. Siūlo, bet nereikalauja dalyvauti įvairiose veiklose, projektuose, akcijose, kurios

vykdomos pagal pačių jaunų žmonių išreikštus poreikius (kompiuterių, diskotekų vedėjų, breiko ir pan.);

24.1.7. Turi kvalifikuotus jaunimo darbuotojus ir pagal galimybes savanorius, visuomeniškai aktyvius veikėjus ar laisvai samdomus specialistus, kurie yra pasirengę kalbėtis su jaunuoliais apie jų problemas, konsultuoti, o jei reikia rimtesnės pagalbos, nukreipti ir tarpininkauti. Tie patys darbuotojai padeda jauniems žmonėms susiformuluoti idėjas, paskatina ir padeda jas įgyvendinti, padeda aptarti įgytą patirtį;

24.1.8. Palaiko nuolatinius ryšius ir bendradarbiauja su toje gyvenamoje teritorijoje veikiančiomis ir su jaunimo reikalais susijusiomis institucijomis: mokyklomis, parapijomis, policija, jaunimo organizacijomis, seniūnijomis ar bendruomenėmis, bibliotekomis, neformalaus švietimo ir kitomis institucijomis. Taip pat reikalui esant, bendrauja su jaunuolių šeimomis: siunčia informaciją, rengia akcijas, šventes, konsultuoja;

24.1.9. Finansuoja savo veiklą iš vietos valdžios institucijų, tikslinių programų, rėmėjų ir pačių sugeneruotų lėšų.

24.1.10. Įgyvendindamos jaunimo (socialinę) politiką vietos valdžios institucijos turėtų siekti sukurti ir palaikyti tokį atvirojo darbo su jaunimu (jaunimo centrų ar erdvių) tinklą, kad jis būtų tolygiai išplėtotas atskirose gyvenamosiose teritorijose, socialinėse aplinkose, o ne koncentruotųsi vien miesto ar rajono centre, t. y. kad ši darbo su jaunimu forma būtų prieinama jauniems žmonėms jų gyvenamojoje aplinkoje.

## 24.2. Atvira erdvė:

24.2.1. Tai yra atviram darbui su jaunimu pritaikyta patalpa (-os), kurioje galioja tam tikros taisyklės ir kuri yra atvira tam tikru laiku. Tai yra saugi aplinka jaunų žmonių buvimui. Svarbus dėmesys yra teikiamas bendraamžių kuriamai bendravimo atmosferai. Atvira erdvė yra naudojama kaip kontaktinis laukas darbuotojams užmegzti ir palaikyti santykius su jaunais žmonėmis, jų grupėmis, siūlyti pagalbą ir konsultuoti, taip pat informuoti apie tikslingus renginius (laisvalaikio praleidimą, mainus, keliones, projektus, grupinius užsiėmimus ir t. t.);

24.2.2. Taip pat ji yra saugi erdvė jaunimui gyventi norimą kasdienybę, atsižvelgiant į viešąjį interesą ir tvarką, socialines ir teisines normas bei sutartas vietos galimybes ir apribojimus (taisykles). Priklausomai nuo koncepcijos, jaunimas gali iš dalies arba savarankiškai valdyti patalpą, joje kurti ir ją puošti, tobulinti;

24.2.3. Atvira erdvė gali būti arba viena iš atvirų jaunimo centrų dalių, arba būti įkurtos įvairiose institucijose, kurios yra įsteigtos kitais nei atvirojo darbo su jaunimu tikslais. Atviruose centruose gali būti keletas tokių skirtingiems poreikiams ir veiklų pasiūlai pritaiktų erdvių. Kitos darbo su jaunimu institucijos – jaunimo organizacijos, tarnybos, klubai, bibliotekos, kultūros namai



ir t.t. – taip pat gali turėti atvirą erdvę, t.y. patalpas, pritaikytas ir skirtas atviram darbui su jaunimu vykdyti.

Kitaip tariant, kiekviena iš minėtų institucijų taip pat gali vykdyti atvirą darbą su jaunimu, jeigu atitinka pagrindinius vykdytojams, erdvei ir priemonėms taikomus kriterijus. Jei organizacijos disponuojami ištekliai atitinka minėtus kriterijus, nėra būtina steigti atvirą centrą ar kitaip iš esmės keisti organizacijos pamatus;

24.2.4. Svarbu pabrėžti, kad atvira erdvė – nepriklausomai nuo to, ar atvirą darbą vykdanči institucija yra atviras jaunimo centras, ar kitos minėtos institucijos, – šiame kontekste yra būtina, norint užtikrinti atvirą darbą su jaunimu.

## **V. ATVIRAS DARBAS SU JAUNIMU KAIP PAGRINDAS ATVIRŲ JAUNIMO CENTRŲ IR ATVIRŲ ERDVIŲ VEIKLAI**

### 25. Atviro darbo tikslas:

25.1. Orientuojantis į jaunų žmonių kasdienybę ir jos išgyvenimus, atviro darbo tikslas yra sveiki ir gerai besijaučiantys jauni žmonės su aukšta saviverte, su plačiai išsiugdytomis asmeninėmis ir socialinėmis kompetencijomis; gebantys aktyviai ir integraliai įsitraukti į bendruomeninius ir visuomeninius procesus bei lanksčiai ir konstruktyviai reaguojantys į pokyčius. Čia siekiama suteikti prasmingos veiklos ir saugaus laisvalaikio galimybes savirealizacijos erdvės nerandantiems jauniems žmonėms bei per asmeninį ar grupinį tobulėjimą palengvinti integraciją į gyvenamąją aplinką bei visuomenę. Per saugų buvimą ugdomajame žemo slenksčio, t.y. lengvai prieinamame ir lanksčiai organizuojamame kontekste, suteikiant socializacijos pagalbą ši veikla lydi jaunuolius kelyje į savarankiškumą.

26. Atviras darbas su jaunimu papildo jau nusistovėjusią jaunimo organizacijų ir kitų tarnybų veiklą, kurių veikla nukreipta į jauno žmogaus tikslingą, įvairiapusį bei ugdomąjį laisvalaikio praleidimą, jis suprantamas ne tik kaip veiklų pasiūlymai, bet tuo pačiu kaip socialinio, kultūrinio (plačiąja prasme) užimtumo ir ugdymo, socializacijos pagalbos bei prevencinio pobūdžio paslaugos. Kitaip tariant, atvirame darbe su jaunimu galima išskirti šiuos **uždavinius**:

26.1. Ugdyti socialinius įgūdžius dalyvaujant jaunų žmonių kasdienoje – suteikti erdvę jauno žmogaus ugdymuisi ir individualiam augimui, skatinti atsakomybės įvairiose situacijose prisiėmimą.

26.2. Teikti socializacijos pagalbą – suteikti bendravimo galimybių orientuojantis į jaunimo poreikius ir aktualias temas: atsipalaidavimo, kalbėjimosi aktualiais klausimais, buvimo bendraamžių grupėje temas ir t.t. Reflektuojama jaunų žmonių kasdienybė jaunam žmogui

atpažįstamu ir artimu būdu.

26.3. Sudaryti galimybes prasmingai praleisti laisvalaikį. Atviras darbas jaunimui siūlo organizuotis ir dalyvauti jaunų žmonių laisvo laiko leidime, užsiimti mėgstama veikla (hobi) ir atrasti naujas užsiėmimų formas, susipažinti ir žaisti žaidimus (stalo, lauko ir kt.), dalyvauti įvairiuose renginiuose. Tokiu būdu atviras darbas suteikia erdvę socialinių kontaktų patyrimui. Taip pat jis suprantamas kaip bandymų ir eksperimentavimo bei savarankiško organizavimosi platforma. Svarbu paminėti, kad laisvalaikio praleidimas nuo komercinių pasiūlymų skiriasi tuo, kad veiklų įvairovė yra nustatoma orientuojantis į jaunų žmonių poreikius, kurie išryškėja tik tuo atveju, jei palaikomas atviras, lygiavertis ir neformalus santykis tarp jaunų žmonių ir su jais dirbančių asmenų.

26.4. Vykdyti tabako, alkoholio, kitų psichotropinių medžiagų vartojimo, nusikalstamumo ir kt. pirminę prevenciją, t.y. kol visuomenėje priimtų (socialinių) normų apėjimas ar laužymas dar neprasidėjo,- kuriamos sąlygos toleruojamam elgesiui skatinti; ir antrinė, t.y. priemonės, užkertančios kelią ar mažinančios vyraujančią netoleruotiną elgesį, galiojančių taisyklių pažeidimus jau jiems įvykus ar atsikartojant) prevencija.

26.5. Įgalinti: padėti atrasti ir įsivardinti jaunų žmonių resursus, kitaip – privalumus ir gebėjimus, bei juos užimti per savanorišką įsitraukimą į veiklą bei kasdienėse situacijose. Remti idėjas ir interesus, skatinti savarankiškumą, stiprinti atsakomybės dalinimąsi tarp darbuotojų ir jaunų žmonių, tokiu būdu mažinti pasyvią ir vartotojišką laikyseną.

26.6. Teikti konkrečią pagalbą: asmeniškai konsultuoti ir informuoti įvairiose probleminėse situacijose (alkoholio ar kitų svaigalų vartojimas, mokymosi sunkumai ar sunkumai mokykloje, problemos santykiuose su vaikinų ar merginų ar su tėvais ir t.t.).

26.7. Skatinti darbą su mažiau galimybių turinčiais jaunais žmonėmis.

26.8. Atstovauti atviro darbo institucijų lankytojų interesams įvairiuose su jais susijusiuose kontekstuose.

## 27. Atviro darbo **tikslinė grupė:**

27.1. Tikslinė atvirojo darbo su jaunimu grupė yra jaunimas nuo 14 iki 29 metų. Ypatingas dėmesys skiriamas mažiau galimybių turinčiam, mažiau motyvuotam ar nežinančiam, ko nori, jaunimui, kuris dėl įvairių priežasčių neturi galimybių ar nenori įsitraukti į kitokius jaunimo veiklos pasiūlymus. Atviro darbo su jaunimu veiklos ir pasiūlymai vystomi vietos specifinėms jaunimo grupėms – jaunimo subkultūros, bendraamžių grupės, - atsižvelgiant į jų poreikius ir aktualias jų gyvenimo situacijas vietiniu lygmeniu. Tai reiškia, kad konkreti tikslinė grupė yra apsibrėžiama institucijos ir jos aplinkos kontekste.

27.2. Atvirajame darbe itin svarbus yra ir su minėtais jaunais žmonėmis tiesiogiai susijusių asmenų ar institucijų – šeimos narių, globėjų, mokyklos ir kt. – įtraukimas.

27.3. Siekiant kokybiškų rezultatų, visų pirma būtina gerai pažinti tikslinę grupę, išmanyti bendruosius jaunimo ir specifinius tam tikros jo grupės ar vietovės, kurioje yra dirbama, poreikius.

28. Svarbiausiais jaunų žmonių poreikiais laikytini šie:

28.1. Asmeninio tapatumo atradimo ir orientavimosi poreikis. Kasdienybės problemos yra visų pirma konkrečios, aktualios, vis naujos ir kasdien išskylančios bei turi būti sprendžiamos nedelsiant. Dažniausiai jos susijusios su šeima, mokykla, profesiniu orientavimusi, lytiškumu, laisvalaikio praleidimu. Norint pasiekti maksimalių rezultatų dirbant su jaunais žmonėmis būtina atsižvelgti į:

28.1.1. Lytiškumą: vienas iš perėjimo iš vaikystės į paauglystę aspektų yra suvokimas, kad egzistuoja skirtingos lytys. Tapatumo paieška abiejų lyčių jaunuoliams sukelia įvairių sunkumų bei neaiškumų, iš dalies, todėl, jog lytiškumas dažnai yra tabu ir siejamas su gėda, tuo, apie ką kalbėti nevalia, nors tai yra itin svarbi savęs ir kitų žmonių pažinimo ir suvokimo bei brandos dalis. Į tai reikia atsižvelgti atviro darbo su jaunimu veiklose ir jų organizavime.

28.1.2. Kultūrinį ir etninį tapatumą: įvairiausios kultūrinės išraiškos formos, tokios kaip jaunimo subkultūros, religija, etninis tapatumas, kalba bei jos atmainos (žargonas, slengas ir kt.), tautybė, politikos sritys ir t.t. bei jų poveikis besiformuojančiam jauno žmogaus identitetui vaidina svarų vaidmenį ir gali turėti įtakos tam tikriems jauno žmogaus poelgiams. Svarbu su jaunimu tai reflektuoti.

28.1.3. Jauno žmogaus amžių: formuojant veiklos pasiūlymus, reikia atsižvelgti ir į jų adekvatumą pagal jauno žmogaus amžių – juk tai, kas aktualu keturiolikamečiui, nebūtinai bus aktualu dvidešimt vienerių metų žmogui.

28.2. Įvairiapusiškų patirčių ir naujų „dirgiklių“ poreikis susijęs su savo ribų ieškojimu ir pažinimu.

28.3. Socialinio pripažinimo ir priklausymo grupei poreikis. Socialinio pripažinimo paieška yra lygiavertiškos pozicijos visuomenėje ir socialinio tapatumo paieška. Šis poreikis atsiskleidžia įvairiomis elgsenomis, bendravimo stiliais, kurie yra pripažįstami tam tikruose visuomeniniuose kontekstuose (bendraamžių grupėse, institucijose ir kt.).

28.4. Kontakto ir lygiaverčio bendravimo bei santykio poreikis yra ne kas kita kaip saugumo, harmonijos ir solidarumo troškimas. Dažniausiai jis pasireiškia bendraamžių grupių, kitaip – formaliai neorganizuotų jaunimo grupių susidarymu. Kita vertus, atsižvelgiant į raidos teorijas, vienas iš jauno žmogaus uždavinių šiuo laikotarpiu yra atsiskyrimas nuo šeimos. Jis orientuojasi į suaugusiųjų pasaulį, todėl nori būti pripažintas ir siekia, kad su juo būtų elgiamasi kaip su suaugusiu, kad būtų atsižvelgiama į jo nuomonę, požiūrį.

29. Atsižvelgiant į užsienio šalių ilgametę patirtį ir šiandien aktualias teorines ir metodines

įžvalgas šioje srityje, rekomenduojami specifiniai darbo principai (pagrindinės koncepcijos idėjos), kurie yra svarbi atviro darbo su jaunimu sudedamoji dalis.

Siektina, kad atviro darbo su jaunimu formos būtų įvairios ir nuolat kintančios pagal jaunų žmonių interesus, svarbu gerai suprasti pagrindinius tokios veiklos principus ir siekti jų įgyvendinimo praktikoje.

30. Nuo pat savo atsiradimo atvirame darbe su jaunimu vadovaujamosi **principais**, kurie įtvirtina šios darbo formos specifiškumą ir kurie praktikoje pasiteisino net ilgalaikių visuomeninių pokyčių ir raidos kontekste. Be šių, žemiau išdėstytų, principų atviras darbas prarastų didžiąją dalį savo dalykinės esmės:

30.1. **Atvirumo principas** – atviras darbas kaip sistema yra atvira socialiniams kultūriniais pokyčiams, skirtingoms gyvenimo situacijoms, sąlygoms, pasaulėžiūroms ir stiliams bei orientuota į jaunų žmonių poreikius. Priklausomai nuo vietinio konteksto, atvirumas reiškia paslaugų, darbo metodų, tikslinių grupių įvairovę, taip pat lankstų ir nebiurokratinį erdvių suteikimą, jų pritaikymą jaunimo reikmėms ir lankstų panaudojimą.

30.2. **Prieinamumo principas** – veiklos ir pasiūlymai jaunam žmogui yra nevaržomi registravimusi, naryste, įvairiais dalyvavimo mokesčiais ar kitais veiksniais, galinčiais riboti jaunų žmonių įsitraukimo galimybes. Visi veiklų pasiūlymai vyksta jaunų žmonių laisvu laiku, t.y. po pamokų, paskaitų, darbo ar kitų privalomų sisteminių įsipareigojimų, jauniems žmonėms patogioje vietoje.

30.3. **Nepriklausomumo principas** – atviras darbas, kaip sistema, nepriklauso nuo jokios religinės, politinės ar kitokios srovės. Sistema remiasi tik šia koncepcija ir su ja susijusiais dokumentais, minimais šioje koncepcijoje.

30.4. **Savadoriškumo principas** – visi atviro darbo veiklos ar įsitraukimo pasiūlymai yra paremti jaunų žmonių savadoriškumu, t.y. laisvo apsisprendimo principu – skirtingai nei įvairūs būreliai, jie suprantami kaip neįpareigojantys tęstiniam (privalomam) įsitraukimui į veiklą, privalomai registracijai dalyvauti veikloje. Išimtys: tai negalioja specifinei organizuojamai projektinei veiklai ar vykdomai jaunimo iniciatyvai, kurios gali būti viena iš atviro darbo sudedamųjų veiklų.

30.5. **Aktyvaus įsitraukimo (dalyvavimo) principas** – šiuo principu apibrėžiamas darbo su jaunimu būdas ir laikysena. Jis nusako jaunų žmonių įsitraukimą į bendrą sprendimų priėmimą. Sąlygos, kuriomis konkrečiai vyks atviras darbas, turi būti nustatytos kartu su jaunimu, įtraukiant jį į sprendimų priėmimą.

Dėl sąlygų lankstumo ir neformalizavimo, dėl laisvės ateiti ir išeiti, dėl nuolat kintančios jaunimo grupių (lankytojų) sudėties, atvirame darbe vis iš naujo reikia apibrėžti ir išsiaiškinti, kas

jauniems žmonėms yra nūdienos tema, kokie tikslai ir turinys iš čia išplaukia bei kaip pastarieji gali būti metodiškai realizuojami.

**30.6. Orientavimosi į jaunų žmonių gyvenamąją aplinką ir socialinę erdvę principas** – atviras darbas su jaunimu orientuojasi į jaunų žmonių poreikius, jų gyvenimo situaciją ir sąlygas. Darbo atspirties taškas yra jaunų žmonių gyvenamoji aplinka ir ryšiai jų socialinėje erdvėje. Jauno žmogaus socializacijos procesas turi vykti jam artimoje aplinkoje, suteikiant ugdomąją pagalbą, kasdienės refleksijos būdu koreguojant elgesį, sustiprinant konstruktyvią asmenybės integraciją į aplinką ir visuomenę bei aktyviai prisidedant prie „vis sėkmingesnės kasdienybės“ kūrimo.

Jaunimo darbuotojas dirba su savaimė susidariusiais ar susidarysiančiais jaunų žmonių socialiniais santykiais ir/ar neformaliais socialiniais tinklais. Todėl yra svarbus santykio, grįsto abipusiu pasitikėjimu, užmezgimas ir palaikymas, orientavimasis į bendraamžių grupes. Svarbus ir neišvengiamas yra jaunimo darbuotojų įsitraukimas į jaunuolių gyvenamąjį pasaulį, siekiant tapti jaunuolių ir jų gyvenimo situacijos ekspertais, žinovais; taip pat padėti spręsti jaunuolių tarpusavio konfliktus, laikantis integruojančiai kritiškos pozicijos sudaryti jiems erdvę jų kasdienybės refleksijai.

**30.7. Orientavimosi į jaunimo poreikius principas** – orientavimasis į jaunimo poreikius reiškia, kad remiantis jaunų žmonių stebėjimais ir pastebėjimais apie juos, jų situaciją, dirbama su situacijomis ir temomis, kurios juos domina arba kažką reiškia bei yra svarbios. Taip pat reiškia būtinybę būti lanksčiam, vykstant spontaniškiems pokyčiams jaunų žmonių elgesyje bei jų poreikiuose. Tokiu būdu jaunimo darbuotojo darbas įgauna ugdomąjį aspektą. Kokie atvira darbe jaunimo poreikiai gali būti patenkinti labai priklauso nuo paties jaunimo darbuotojo kompetencijų, gebėjimų, tikslų, nuostatų, norų ir turimų resursų. Todėl šiame kontekste centrinis iššūkis yra nuolatinis balansavimas tarp jaunimo poreikių ir jaunimo darbuotojo norų, poreikių, interesų ir ugdomųjų intencijų atliepimo, kaip prioritetą iškeliant jaunų žmonių poreikius.

31. Svarbu paminėti, kad atviram darbui su jaunimu taip pat taikytini ir kiti JPPĮ apibrėžti ir neformalaus ugdymo srityje taikomi principai, tačiau aukščiau minėti yra ypač svarbūs.

## **VI. VYKDYTOJAI**

32. Atsižvelgiant į vaidmenis, funkcijų ir įsitraukimo lygį atviro darbo institucijoje, t.y. atvira darbe jaunimo centre ar atviroje erdvėje, tiesiogiai su jaunimu gali dirbti skirtingų statusų darbuotojai: apmokami jaunimo darbuotojai, savanoriškais ar visuomeniniais pagrindais veikiančios asmenys ir laisvai samdomi specialistai. Svarbu, kad minėti asmenys glaudžiai bendradarbiautų tarpusavyje ir su kitais socialinės aplinkos partneriais.

**33. Jaunimo darbuotojai.** Lietuvoje jaunimo darbuotojų sąvoka kol kas nėra apibrėžta. Tarp jaunimo politikos ekspertų jaunimo darbuotojais vadinami tie asmenys, kurie dirba jaunimo veiklos srityje, t. y. kai jauni asmenys yra ne šeimoje, ne pamokose ir ne darbe. Dauguma jaunimo darbuotojų dirba savivaldybių švietimo, kultūros, sporto, socialinėse institucijose ir pagal svarbiausią veiklos profilį vadinami pedagogais (vadovauja būreliui mokykloje), socialiniais pedagogais, kultūros darbuotojais, sporto treneriais, socialiniais darbuotojais. Kai kuriems iš jų jaunimo ugdymas yra tik viena iš veiklos sričių.

33.1. Siekiant užtikrinti atvirojo darbo su jaunimu kokybę siektina, kad pagrindinis darbą vykdantysis asmuo, kitaip jaunimo darbuotojas, būtų žmogus, gaunantis atlygį už šį darbą. Jis turėtų turėti socialinių mokslų ar jam prilygintą išsilavinimą (teorinių žinių) ir ilgalaikės (mažiausiai 2-3 m.) praktinės darbo su jaunimu patirties neformalaus ugdymosi kontekste (už mokyklos, studijų, darbo, šeimos ribų). Tai turi būti žmonės, gebantys dirbti su jaunimu įvairiuose darbo su jaunimu kontekstuose už formaliojo ugdymo sistemos ribų ir nepriklausantys formaliojo švietimo sistemai (pvz., jaunimo darbuotojus įdarbina ne mokyklos direktorė, bet kitas subjektas, ir jaunimo darbuotojai nepriklauso mokyklos hierarchinei struktūrai, tačiau papildo pagalbos jaunam žmogui sistemą).

Profesinė jaunimo darbuotojo padėtis susideda iš reflektuojamų asmeninių nuostatų ir požiūrio, santykių kūrimo bei palaikymo, metodinės ir pritaikymo bei struktūrinio išmanymo kompetencijų.

33.2. Atviraime darbe su jaunimu pagrindinė jaunimo darbuotojo užduotis yra būti jaunimo ugdymosi skatintoju (angl. „facilitator“).

33.3. Atviraime darbe jaunimo darbuotojas aktyviai dalyvauja jaunuolių kasdienybės refleksijoje. Ugdomąja prasme būti „atviram“ reiškia „leisti vykti jaunystei“, t.y. iš anksto neturėti konkrečios ugdymo programos ir jos veiksmų sekos, į kurią būtų įtraukiamas jaunimas. Tokiu būdu minimizuojama grėsmė pradėti kategorizuoti (stigmatizuoti) jaunos žmones bei iš savo perspektyvos „numatyti“, kur link vesti jauną žmogų. Čia ypatingą vietą užima sąmoningas profesinis elgesys ir bendravimas, interakcijoje su jaunu žmogumi pasireiškiantis gebėjimu atpažinti ir įvykdyti reikalingas intervencijas. Tokiu būdu jaunimo darbuotojas prisideda prie jauno žmogaus asmeninio, socialinio, sociokultūrinio, švietėjiško ir politinio (bendraja prasme) mokymosi ir ugdymosi. Su jaunu žmogumi palaikomas horizontalus (kolegiškas ir lygiavertis) santykis.

33.4. Jaunimo darbuotojai orientuojasi į jauno žmogaus poreikius ir interesus ir veikia įvairiose aplinkose (jaunimo centruose, jaunimo organizacijose, klubuose, bibliotekose, kultūros namuose ir kt.), naudoja daugybę metodų, konsultuoja ir pataria, vykdo savo veiklą ir kituose fiziniuose erdvių kontekstuose, t.y. už patalpų ribų, kur galima sutikti jaunų žmonių: parkuose,

gatvėje, prekybos centrų priegose ir pan.

33.5. Bendradarbiaujant su kitais su jaunimu susijusiais veikėjais, svarbu yra aiškiai apsibrėžti savo ir funkcijas, ypač atsižvelgiant į dilemines jaunuolių kasdienos situacijas, prieštaraujančias viešosios tvarkos nustatytiems normoms: kur jaunimo darbuotojas neprivalo suteikti informacijos teisėsaugos struktūroms, o kuriose situacijose tai yra neišvengiama. Čia jaunimo darbuotojui yra svarbu išmanyti Lietuvos Respublikos įstatymus, susijusius su vaikų ir jaunimo klausimais. Priešingu atveju, jaunimo darbuotojas negalės vykdyti savo darbo, grįsto tarpusavio pasitikėjimo ir lygiaverčio santykio principu.

33.6. Remiantis praktiniu patyrimu yra svarbu gebėti sau ir kitiems suinteresuotiems asmenims atvirą darbą pagrįsti kaip ugdomąją veiklą.

33.7. Priklausomai nuo jauno žmogaus socialinės ir asmeninės raidos, jaunimo darbuotojas dirba tiek su atskirais jaunais žmonėmis, tiek su jų grupėmis.

**34. Savanoriai.** Savanoriška veikla yra svarbi atvirojo darbo su jaunimu sudėtinė dalis, todėl jos plėtra yra viena iš jaunimo darbuotojo užduočių. Kitaip tariant, savanoriškai veikiantys asmenys šiuo atveju vienu metu yra pagalbininkai tiek jaunimui, tiek jaunimo darbuotojams. Tuo pačiu pastariesiems jie yra ir tikslinė grupė, reikalaujanti savo dėmesio.

34.1. Šiame kontekste savanoriška veikla suprantama kaip neformalaus ugdymosi būdas. Darbuotojai yra atsakingi už savanorystės plėtrą, dalyvavimo ir įsitraukimo skatinimą, taip pat ugdymosi proceso užtikrinimą.

34.2. Savanoriškais pagrindais veikiantys žmonės veiklai gali skirti ribotą laiką, todėl yra svarbu aiškiai įvardinti jų užduotis ir atsakomybę. Taip pat svarbu, kad savanoriai sąmoningai priimtų savo funkcijas, apsibrėžtų savo vaidmenį ir vertintų savo veiklą (ją reflektuotų), turėtų galimybių dalyvauti kvalifikacijos kėlimo kursuose ar teminiuose mokymuose, taip pat būtų palaikomi ir konsultuojami jaunimo darbuotojų.

34.3. Kadangi atvira jaunimo veikla remiasi darbu komandoje, todėl teikia galimybę savanoriškai ar visuomeninei veiklai.

**35. Laisvai samdomi specialistai.** Plečiant centro veiklos įvairovę ir atsižvelgiant į jaunų žmonių norus bei leidžiant finansinėms galimybėms, bendru sutarimu gali būti samdomi išoriniai specialistai, t.y. asmenys, nuolat nedirbantys toje įstaigoje, tačiau turintys specifinių kompetencijų ir įgūdžių. Ypač tai susiję su intervencinio pobūdžio veikla – pavyzdžiui, psichologiniu, teisiniu ar kitu profesionaliu konsultavimu, tačiau tai gali būti ir įvairių kitų profesijų atstovai – pvz., muzikai, choreografai, keramikai, renginių vedėjai, mokymų vadovai ir kiti savo srities specialistai, gebantys sudominti ir įtraukti jaunuolius bei, suderinus su susijusiais subjektais, organizuojantys tęstinius užsiėmimus ir kt.

Svarbu paminėti, kad savanoriškais, visuomeniniais pagrindais ar laisvai samdomi asmenys būtų susipažinę su atviro darbo specifika bei reikalavimais.

35.1. Be nevyriausybinų organizacijų atstovų, atvirojo darbo su jaunimu vykdytojais gali būti asmenys iš įvairių viešosios politikos sistemos sričių – bibliotekininkai, kultūros ar socialiniai darbuotojai, sporto instruktoriai ar treneriai, mokytojai (dėl vaidmenų konflikto pageidautina, kad ne toje pačioje mokykloje, kurioje dirba), - atitinkantys aukščiau minėtus kriterijus bei siekiantys gilinti savo žinias ir įgūdžius šiame darbo lauke.

**36. Vykdytojų veikimo laukas.** Atvira darbe Jaunimo darbuotojų veikla suprantama kaip žemo slenksčio veikla, t.y. jo veikimo laukas neapsiriboja vien tik institucija ar patalpomis, ar kaip įvairūs projektai ar ilgalaikės programos, vykdomos ne tradicinėje jaunimo veiklos aplinkoje (mokyklose, jaunimo centruose, jaunimo organizacijose, klubuose), tačiau taip pat jaunų žmonių susibūrimo vietose: kiemuose, gatvėse, viešose sporto aikštelėse, parkuose, prekybų centrų prieigose, klubuose ir panašiai. (mobilaus darbo formos).

**37. Vykdytojų kompetencijų tobulinimas.** Būtina sąlyga – periodinis dirbančiųjų kvalifikacijos kėlimas ir kompetencijų tobulinimas.

37.1. Instituciniu lygmeniu, naujai susikūrusių atvirų jaunimo centrų darbuotojams turi būti užtikrinta palydėjimo programa mokymų ar individualaus institucijos konsultavimo pavidalu. Konsultuoti suteikiama teisė asmenims, turintiems ilgametę tiesioginio atviro darbo su jaunimu patirtį ir mokymų bei konsultavimų praktiką.

37.2. Jau ne pirmus metus veikiančios atviri jaunimo centrai ar kitos atviro darbo su jaunimu institucijos turi turėti galimybę konsultotis ir dalyvauti savo veiklą ir vykdytojų kompetencijų tobulinimo programose: mokymų ar konsultacijų programoje, ar individualios, komandos ar grupės supervizijos procese.

37.3. Refleksija ir jos užtikrinimas jaunimo darbuotojui yra viena nuolatinių sąlygų, nes šis darbas su jaunimu didžiaja dalimi yra intensyvaus kontakto ir santykio palaikymo veikla. Norint apsaugoti dirbančiuosius nuo profesinio aklumo ar perdegimo, ar kitokių padarinių yra svarbu, kad būtų nuolat reflektuojama darbinė veikla, jos principai, jaunimo darbuotojo vaidmens daugiasluoksniškumas, asmeninė laikysena, elgsena bei požiūris į save, supančią aplinką ir tikslią grupę. Atsižvelgtina į jo asmenines, socialines ir dalykines (profesines) kompetencijas, motyvaciją dirbti ir tobulintis, suprasti darbo su jaunimu etiką ir jos paisyti. Čia gali padėti Europoje socialinių profesijų srityje plačiai paplitęs konsultavimo formatas – supervizija, kurios procesą palydi kvalifikuotas ugdomųjų profesinių santykių konsultantas – supervizorius.



## VII. KOKYBĖS UŽTIKRINIMO SĄLYGOS

38. Šioje darbo su jaunimu sferoje turi būti sukurtos tokios darbo sąlygos, kurios būtų padedančios vykdytojams bei jaunimui lanksčiai organizuoti bei vykdyti veiklas, pritaikant turimas patalpas jaunimo reikmėms. Skatintinos yra lanksčios darbo formos: mobilios, projektinės, patirtinės ir t.t.

39. Siekiant lankstumo kasdieną iškylančiose situacijose, svarbus yra administravimo ir atskaitomybės sistemos supaprastinimas, suteikiant daugiau galių pačioms atviro darbo su jaunimu institucijoms tinkamai pasiskirstyti finansinius resursus pagal aktualius poreikius.

40. Finansinis užtikrinimas yra viena iš sąlygų. Tai reiškia, kad savivaldybė, privatus ar kitas steigėjas (bendradarbiaudamas su savivaldybe) turi užtikrinti atviro jaunimo centrų funkcionavimo tęstinumą.

41. Atviro darbo su jaunimu užsakovai (Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ar savivaldybės) ir/ar jų deleguoti asmenys ir vykdytojai (pvz., atvirų jaunimo centrų atstovai) lygiaverčio bendradarbiavimo principu turi vystyti atvirų jaunimo centrų ir erdvių valdymo modelius ir kokybės užtikrinimo sąlygas ir mechanizmą, pritaikomą konkrečiai atvirą darbą vykdančiai įstaigai.

42. Atsižvelgiant į vietos kontekstą (savivaldybių lygmuo) viešosios politikos veikėjai strategiškai nustato jaunimo politikos kryptis, prioritetus bei tikslus. Viena iš tikslų siekimo priemonių gali būti atviras darbas su jaunimu. Jaunimo darbuotojai, kartu su vietos įvairių žinybų specialistais, turi aktyviai dalyvauti ir būti įtraukti į sisteminės pagalbos jaunimui kūrimo procesą - nustatant tikslus, identifikuojant tikslines grupes, galimas paslaugų ir veiklų sritis bei jų veiklų pobūdį keliant personalo klausimus, strategijų kūrimo ir planavime.

43. Vietos lygmenyje atviro darbo su jaunimu vykdymo kokybiniai aspektai turi atsispindėti rašytiniuose dokumentuose (vietos ar institucinio lygmens koncepcijose). Veiklos kokybės aspektai yra šie:

43.1. Kokybišką darbą užtikrinančios sąlygos: reikalingi žmogiškieji resursai – vykdytojai; erdvės, jų charakteristikos ir įrengimas; priemonės, būtinos kasdieniniam veiklos vykdymui, atliepančios jaunų žmonių poreikius.

43.2. Vietos konteksto analizė: socialinių erdvių, tikslinių grupių (jaunimo) situacijos analizė, kitos su jaunimu susijusios institucijos ir jų paskirtis

43.3. Konceptualusis darbas: pasiūlymų ir veiklų tinkamumas ir jo nustatymas aktualiame kontekste; veiklos specifika ir ypatumai atsižvelgiant į vietos kontekstą; specializavimasis tam tikroje srityje (labiau į kryptingą laisvalaikį orientuota, ar į lyčių darbą ar kt. orientuota veikla).

Darbo rezultato prasme, kokybė matoma pagal aktualią, subjektyvią naudą, kurią gauna jauni žmonės iš „gyvenimo“ atviro darbo institucijoje ir jo poveikį asmeniniam jaunų žmonių tobulėjimui ilgalaikėje perspektyvoje.

43.4. Ugdomosios veiklos planavimas: sąlygų kūrimas, santykio užmezgimo ir palaikymo kūrimas, tikslų kėlimas, intervencijos ir jų modeliai, einamoji darbo refleksija ir peržiūra. Kitaip tariant, čia kalbama apie proceso kokybę, kuri priklauso nuo jaunimo darbuotojo ir kitų vykdytojų metodinės kompetencijos, kaip jis dirba su jaunais žmonėmis santykio kūrimo ir palaikymo prasme, ir kaip šiame procese atsiskleidžia koncepciniai tikslai ir kaip jie yra priimami jaunų žmonių.

43.5. Darbo organizavimas institucijos 1) viduje: valdymo modelis ir struktūra, komanda, jos narių funkcijos ir atsakomybės; ir 2) santykiyje su jaunais žmonėmis – struktūrinis kokybės aspektas: svarbu atsižvelgti ir į tai, kaip „gimsta“ veiklos, nes svarbu, kad jaunuoliai netaptų tik veiklų vartotojais, bet būtų „koproduiseriai“. Rezultatas šiuo atveju yra bendro jaunimo darbuotojo ir jaunų žmonių darbo vaisius (aktyvaus įsitraukimo principas). Taigi, struktūrinė kokybė turi būti vertinama pagal tai, kiek atviro darbo institucijos vykdytojų darbas padeda, o kiek blokuoja minėtus procesus.

43.6. Atitinkamų tinklų kūrimas ir bendradarbiavimas su kitais jaunais žmonėmis susijusiais asmenimis: savivaldybe, policija, jaunimo organizacijomis, tėvais ir kitomis įstaigomis). Tinklų kūrimas yra siektinas, ypač vietos lygmenyje. Jų funkcija būtų derinti tarpusavio veiksmus jaunimo klausimais.

43.7. Rašytinis veiklos kokybės vertinimas (evaluacija). Rašytinė dokumentacija svarbi, nes suteikia galimybę objektyviau ir konkrečiau apžvelgti ir aprašyti esamą situaciją; mažina interpretavimo ir subjektyvių nuomonių lauką; palengvina bendravimą su kitais darbo su jaunimu lauko veikėjais; nustato veiklų ir kompetencijų tobulinimo kryptis. Siektina, kad kiekviena atviro darbo su jaunimu institucija – atviras jaunimo centras ar erdvė – turėtų turėti savo veiklos aprašą (konceptiją), remiantis aukščiau minėtais aspektais. Konceptijoje rekomenduojama nusistatyti savo veiklos vertinimo kriterijus ir jų indikatorius, atsižvelgiant į minėtus kokybės aspektus, atviro darbo su jaunimu principus ir sąlygas bei vietos kontekstą.

44. Apibendrinant galima teigti, kad atviro darbo su jaunimu kokybė priklauso nuo šios darbo formos poreikio ir naudingumo vietos lygmenyje, nuo turimų dalykinių (priemonės, patalpos, įranga) ir žmogiškųjų resursų (kompetentingi darbuotojai), kurie yra dažnai tiesiogiai susiję su kitais vietos veikėjais, turintiems įtakos jaunimo klausimams. Pagrindinis kokybę fiksuojantis įrankis ir elementas yra konkrečių atviro darbo su jaunimu institucijų (jaunimo centrų ir erdvių) koncepcijos ir bendros veiklos vertinimo ataskaitos, daromos remiantis nusistatytais kokybiniais kriterijais.

Atvirų jaunimo centrų ir erdvių kokybės užtikrinime dalyvauja pačių įstaigų atstovai, steigėjai, pagal poreikį vietinės politinės ar kitos sistemos atstovai, tiesiogiai susiję su įstaiga. Kokybę prižiūri Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

### **VIII. KONCEPCIJOS ĮGYVENDINIMAS IR FINANSAVIMAS**

45. Šios Konceptijos nuostatų įgyvendinimą koordinuoja Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

46. Lietuvos Respublikos vyriausybės ir nevyriausybės institucijos ir įstaigos – atviri jaunimo centrai, atvirų erdvių turinčios organizacijos pagal poreikį vietos lygmeniu įgyvendina šioje Konceptijoje numatytas priemones, atsižvelgdamos į jaunų žmonių skaičių, ugdomosios pagalbos poreikį, turimus ir numatomus finansinius, materialinius ir žmogiškuosius išteklius.

47. Atviri jaunimo centrai, kitos atvirų erdvių turinčios institucijos atsakingai institucijai teikia vykdomo atviro darbo su jaunimu ataskaitas bei išvadas.

48. Galimi šios Konceptijos įgyvendinimo finansavimo šaltiniai:

48.1. Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas;

48.2. Savivaldybių biudžetai;

48.3. Kitos Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka ir sąlygomis gautos lėšos.

---