MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
ŽMOGAUS IR VISUOMENĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

RAIMONDA GAULYTĖ
SOCIALINIO DARBO MAGISTRO STUDIJŲ PROGRAMA

ATVIROJO DARBO SU JAUNIMU ORGANIZAVIMAS: JAUNIMO DARBUOTOJŲ PATIRTYS

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė: prof. dr. Valdonė Indrašienė

Vilnius, 2023

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS ... **3**
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS ... **4**
SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS ... **5**
ĮVADAS ... **6**
1. DARBO SU JAUNIMU ORGANIZAVIMO YPATUMAI ... **8**
1.1. Šiuolaikinio jaunimo problemų tyrimų apžvalga ... 8
1.2. Profesionalaus darbo su jaunimu įgyvendinimo principai ... 16
1.3. Jaunimo darbuotojo vaidmuo darbe su jaunimu ... 19
2. DARBO SU JAUNIMU GALIMYBIŲ APTARIMAS ... **22**
2.1. Darbas su jaunimu Lietuvos ir Europos Sąjungos šalių kontekste ... 22
2.2. Darbo su jaunimu perspektyvų analizė ... 25
2.2.1. Atvirojo darbo su jaunimu organizavimo ypatumai ... 25
2.2.2. Mobilaus darbo su jaunimu organizavimo ypatumai ... 29
2.2.3. Darbo su jaunimu gatvėje organizavimo ypatumai ... 32
3. ATVIROJO DARBO SU JAUNIMU ORGANIZAVIMAS: JAUNIMO DARBUOTOJŲ PATIRTYS, TYRIMAS ... **34**
3.1. Empirinio tyrimo metodologija ... 34
3.2. Empirinio tyrimo rezultatai ... 36
IŠVADOS ... **62**
DISKUSIJA ... **64**
REKOMENDACIJOS ... **67**
SUMMARY ... **70**
LITERATŪRA ... **72**
PRIEDAI ... **81**

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristikos 35

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Jaunimo problemų sritys 9
2 pav. Jaunimo nedarbą lemiantys veiksniai 12
3 pav. Svarbiausi darbo su jaunimu principai 17
4 pav. Atvirojo darbo su jaunimu ypatuma 27
5 pav. Kategorija „Jaunimo darbuotojų veiksmai užmezgant kontaktus su jaunuoliais“ 38
6 pav. Kategorija „Jaunimo darbuotojo bendravimo būdai su sunkumų turinčiais jaunuoliais“ 40
7 pav. Kategorija „Sėkmės veiksniai padedantys užmegzti kontaktą su jaunuoliais“ 42
8 pav. Kategorija „Tinkamos jaunuoliui veiklos parinkimo metodai“ 43
9 pav. Kategorija „Individualios veiklos su jaunimu būdai“ 45
10 pav. Kategorija „Grupinės veiklos taikymo ypatumai“ 47
11 pav. Kategorija „Veiklų su jaunimu vertinimas“ veiklos 49
12 pav. Kategorija „Jaunuolių įsitraukimo į veiklas skatinimo veiksniai“ 51
13 pav. Kategorija „Veiklos poveikio jaunuoliams požymiai“ 53
14 pav. Kategorija „Bendradarbiavimo su jaunuoliais procese problemos“ 55
15 pav. Kategorija „Kitos bendradarbiavimo kliūtys“ 55
16 pav. Kategorija „Kylančių problemų sprendimo būdai“ 57
17 pav. Kategorija „Kiti galimi pagalbos būdai“ 58

SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS

Atvirasis darbas su jaunimu apibūdinamas kaip darbas su jaunimu atviruosiuose jaunimo centruose ir (ar) erdvėse, atliekamas darbo su jaunimu principais (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2018).

Darbas su jaunimu – veikla, skirta sąlygoms jaunam žmogui įsitraukti į asmeninę, profesinę ir visuomeninę veiklą sudaryti, jo kompetencijoms plėtoti ir ugdyti (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2018).

Jaunas žmogus – asmuo nuo 14 iki 29 metų (įskaitytinai) (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2018).

Jaunimo darbuotojas yra asmuo, dirbantis su jaunais žmonėmis jų laisvalaikiu, siekiantis asmeninio ir socialinio jaunų žmonių tobulėjimo tiek per individualų darbą su skirtingais asmenimis, tiek dirbdamas su grupėmis bei turintis šiam darbui reikalingų kompetencijų (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Jaunimo darbuotojų veiklos aprašo patvirtinimo“, 2013).

ĮVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Paskutiniais dešimtmečiais spartėjant globalizacijos procesams, jaunimo sveikatos pokyčiams (Copeland, Rooke & Swift, 2013), ryškėjant jaunimo asmeninio tobulėjimo galimybių problemoms (Qi, Hua, Zhou & Shek, 2020) didėjant jaunimo nusikalstamumui (Fine, Donley, Cavanagh & Cauffman, 2020) visuomenė kasdien turi spręsti naujas problemas. Pažymėtina, kad būtent jauni žmonės – itin pažeidžiama socialinė grupė, ieškanti savirealizacijos erdvės (Gailius, Malinauskas, Petkauskas ir Ragauskas, 2013) Mokslininkų teigimu, jauno žmogaus asmenybei didelę įtaką turi įvairūs visuomeniniai veiksniai, kurie jaunuolio tapatybę gali veikti dviprasmiškai – sudaryti galimybę vystytis ir tobulėti arba paveikti neigiamai ir iššaukti krizines situacijas (Gudžinskienė ir Ramanauskas, 2017).

Atvirasis darbas su jaunimu, mobilus darbas su jaunimu ir kitos formos yra vienos iš svarbiausių prieigų, siekiant padėti jaunimui išvengti socialinės atskirties, nepaisant jų socialinės padėties, suteikti jaunimui galimybes saugiai leisti laisvalaikį, užsiimti juos dominančia veikla, o esant poreikiui padedant kompetentingiems jaunimo darbuotojams, spręsti kasdienybėje kylančius iššūkius ir klausimus (Darbo su jaunimu įgyvendinimo Lietuvoje situacijos analizė, 2015).

Darbo su jaunimu specifiką ir atviրųjų jaunimo centru veiklos ypatumus analizuoja Lietuvos ir užsienio mokslininkai. Škriadaitė – Vrubliauskė (2011, 2017) pristato Lietuvoje taikomas darbo su jaunimu formas ir jų specifiką. Daug dėmesio autorė skiria jaunimo darbuotojo vaidmens ir kompetencijų analizei. Sakalauskienė ir Celešienė (2015) analizuoja jaunimo politikos valdymą Lietuvoje, priemones ir programas, skirtas jauno asmens gerovės plėtojimui bei jo integracijai į visuomeninį gyvenimą. Socialinio darbo su jaunuoliais, leidžiančiais laiką gatvėje veiklos ypatumus atskleidžia Gudžinskienė ir Ramanauskas (2017), pristatydami Lietuvos ir Vokietijos šalių patirtį.

Lisauskienė ir Aleksienė (2016) tyrė rekreacinės veiklos organizavimo ypatumus dirbant su jaunais žmonėmis, leidžiančiais laiką gatvėje.

Užsienio šalių mokslininkai (Sonneveld, Metz, Schalk & Van Regenmortel, 2021), pristato darbo su jaunimo metodiką, atkreipdami dėmesį į jaunimo darbuotojų prevencinės veiklos vykdymą, siekiant stiprinti jaunuolių socialinius įgūdžius, jų socialinį tinklą, didinti jų pilietinį aktyvumą. Cooper, Brooker, McCabe, Madden & Simons (2019), atskleidė darbo su jaunimu poveikį jaunimui ir personalo tobulėjimui.

Taigi, darbas su jaunimu ir atviրųjų jaunimo centrų veikla yra nagrinėta įvairiais požiūriais, tačiau šis tyrimas išsiskiria tuo, kad jame atskleidžiamas jaunimo darbuotojų

patirtys atvirojo jaunimo centro veikloje. Darbo autorė 2020 m. rašė bakalaurinį darbą tema „Skirtingų darbo su jaunimu formų panaudojimas, siekiant Utenos atvirojo jaunimo centro lankytojų savirealizacijos“, kur buvo tiriamas konkretaus miesto atvejis. Todėl mato prasmę tęsti tyrimą, siekiant plėtoti ir gerinti teikiamas paslaugas jauniems žmonėms, įtraukti ir įgalinti mažiau galimybių turinčius jaunus žmones.

Mokslinė problema. Šiandieninėje visuomenėje daug dėmesio skiriama aktyviems jaunuoliams, skatinamos ir palaikomos jų iniciatyvos, suteikiamos saviraiškos galimybės. Tačiau neretai pasitaiko, kad jauni žmonės patiria mokymosi bei emocinius sunkumus, yra maištaujančių ar linkusių nusikalsti jaunuolių. Tokie jaunuoliai dažnai jaučiasi nesuprasti, vieniši ir (ar) patiria socialinę atskirtį.

Būtent atviruosiuose jaunimo centruose ir atvirosiose jaunimo erdvėse skiriamas ypatingas dėmesys mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms (jaunuoliams iš sunkumus patiriančių šeimų, jaunuoliams iš daugiavaikių šeimų, patiriantiems mokymosi ar emocinius sunkumus ir kt.). Jaunimo darbuotojai pasitelkiantys įvairius darbo metodus, siekia juos skatinti įsitraukti į visuomenės gyvenimą.

Gilinantis į temą kyla tokie **probleminiai klausimai**: Kaip atvirojo darbo su jaunimu metodai veikia mažiau galimybių turinčius jaunuolius? Koks jaunimo darbuotojo vaidmuo organizuojat atvirąjį darbą su jaunimu? Kokias darbo su jaunimu perspektyvas įžvelgia jaunimo darbuotojai?

Darbo objektas: atvirojo darbo su jaunimu organizavimas.

Darbo tikslas: atskleisti atvirojo darbo su jaunimu organizavimo patirtis.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbo su jaunimu galimybes;
2. Aptarti darbo su jaunimu organizavimo ypatumus;
3. Atskleisti jaunimo centre dirbančių jaunimo darbuotojų patirtį organizuojant atvirąjį darbą su jaunimu;

Tyrimo metodai.

1. Mokslinės literatūros, informacinių šaltinių ir dokumentų analizė ir apibendrinimas.
2. Pusiau stuktūruotas interviu.
3. Kokybinė turinio analizė.

1. DARBO SU JAUNIMU ORGANIZAVIMO YPATUMAI

1.1. Šiuolaikinio jaunimo problemų tyrimų apžvalga

Jaunimas mokslinėje literatūroje apibrėžiamas nevienareikšmiškai. Anot McKinlay, Morgan, Garrett, Dunlop & Pullon, (2021) *jaunimas* apibūdinamas kaip 15-20 metų amžiaus asmuo patiriantis perėjimą iš vaikystės į nepriklausomą suaugusiojo gyvenimą. Mokslinėje literatūroje išskiriamos dvi pagrindinės jaunimo kaip specifinės socialinės grupės traktuotės: jaunimas kaip amžiaus kategorija ir jaunimas kaip perėjimo ir paauglystės į socialinę brandą etapas (Kraniauskienė, 2011). Jaunimą kaip amžiaus kategoriją įtvirtina Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas (2018), kuriame jaunas žmogus apibūdinamas kaip asmuo nuo 14 iki 29 metų. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme (1996, 2 str.) bei Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencijoje (1989) vaikystės pabaiga siejama su 18 metų amžiaus riba.

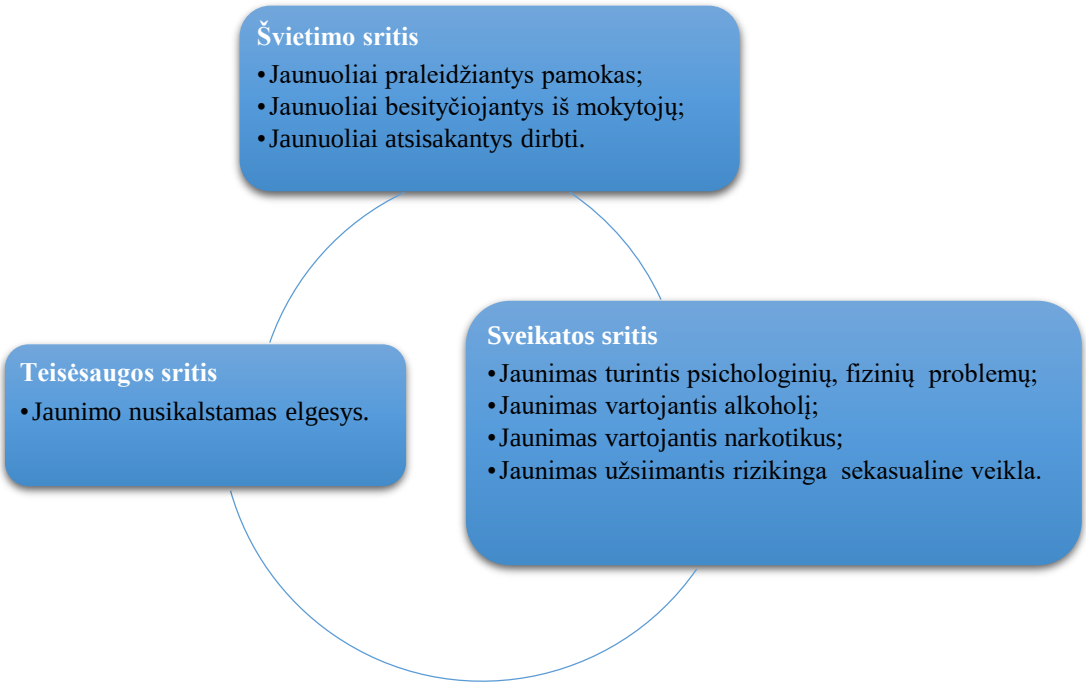
Acus & Kraniauskas (2019) nurodo, jaunoji karta, gyvenanti šiuolaikinės rizikos visuomenėje, kurios būklė – vis mažiau prognozuojamas socialinis gyvenimas, praranda kolektyvizmo determinantus, nuoseklumą. Jaunoji karta susiduria su problemomis. Nemažai daliai jaunimo sunku įsidarbinti įgijus vidurinį išsilavinimą. Jiems daugiau kyla finansinių, socialinių ir psichologinių problemų (Trumpickaitė & Spiriajevas, 2020).

Newcomb, Hill, Buehler, Ryan, Whitton & Mustanski (2020) teigimu, jaunimo tarpe psichikos sveikatos problemos (pvz., depresija, savižudybė) smarkiai išauga, nes jaunimas visuomet yra linkęs elgtis rizikingai, ir jų tarpe padidėja piktnaudžiavimo narkotikais, alkoholio atvejų. Taip pat jaunimas susiduria su psichosocialiniais stresoriais, nes jaunimas pereina amžiaus etapus iš vaikystės laikotarpio į suaugusio mažiaus tarpsnį, į savarankiškesnę pilnametystę.

Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gruodžio 1 d. nutarimo Nr. 1715 „Dėl Nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programos patvirtinimo“ pateikta situacijos analizė, sudėtingėjant jaunimo situacijai, vis labiau pabrėžiamos šios problemos:

- nepalankios sąlygos jaunimui ir jaunoms šeimoms išsinuomoti / įsigyti būstą;
- didelis jaunimo nedarbo lygis;
- jaunimo sveikatos vertinimo rodikliai yra patys žemiausi, dauguma jaunuolių rūko, vartoja alkoholinius gėrimus;
- nemaža dalis jaunų žmonių dalyvauja nusikalstamoje veikloje;
- didelė dalis jaunimo nesidomi visuomenine veikla, nedalyvauja pilietiškumą stiprinančiose visuomeninėse veiklose.

Lisauskienė, Aleksienė ir Štuopytė (2018) išskiria tris – švietimo, sveikatos ir teisėsaugos – sritis, kuriose jaunuoliai daugiausiai turi problemų (žr. 1 pav.).



1 pav. Jaunimo problemų sritys (Lisauskienė, Aleksienė ir Štuopytė, 2018)

Autorių (Lisauskienė, Aleksienė ir Štuopytė, 2018) teigimu, ***švietimo srityje*** svarbiausios jaunimo problemos yra pamokų praleidinėjimas, patyčios prieš mokytojus ir atsisakymas dirbti.

Jaunuoliai praleidžiantys pamokas. Jaunuolių nuo 12 iki 17 metų pamokų praleidimo rodikliai aktualizuojami daugelio mokslininkų darbuose. Pažymima, kad kasmet daugelis jaunuolių sąmoningai palieka mokslus (Tudy, Niez, Orion, Morales, Abear, Rebato & Leal, 2017).

Analizuojamos mokyklos ir pamokų nelankymo priežastys rodo, kad jaunuolių pamokų nelankymas sietinas su elgesio ir šeimyninėmis, bendravimo su tėvais ar mokytojais problemomis (Mijinyawa, Bakar & Muhammad, 2015). Ne mažiau svarbia mokyklos ar pamokų nelankymo, problema yra susijusi su mokinių charakteristikomis – motyvacija, savigarba (Valkov, 2018).Išoriškai motyvuotas mokinys įsitraukia į mokymosi procesą, kad gautų apdovanojimus, pavyzdžiui, susirastų darbą su geresniu atlyginimu (Zaccone & Pedrini, 2019). Kiti mokslininkai (Karlen, Suter, Hirt & Merki,2019) pabrėžia motyvacijos svarbą mokinių pasiekimuose, ir nurodo, kad mokymosi motyvacijai atsirasti didžiausią įtaką turi paties individo vidinis nusiteikimas. Kitaip tariant, mokinių vidinis neįsitraukimas kelia

grėsmę silpnėti mokymosi motyvams ir kartu sudaro prielaidas atsirasti neigiamam požiūriui į mokymąsi ir pamokų lankymą.

Mokslininkai pabrėžia, kad vaikų ir jaunimo mokyklos nelankymo problemos dažnai būna susijusios su sveikatos problemomis. Tyrinėtojai (Havik, Bru & Ertesvåg, 2015) analizuodami mokyklos nelankymo priežastis, pažymi, kad šiame amžiaus tarpsnyje, dažnėja įvairių sveikatos nusiskundimų (galvos svaigimas, raumenų ir kaulų sutrikimai ir kt.).

Kiti autoriai (Brooks, Titova, Ashworth, Bylund, Feldman & Schiöth, 2022)atkreipia dėmesį, kad tarp jaunuolių daugėja psichosomatinės sveikatos negalavimų ir maždaug 5–10 proc. jų turi psichosomatinių problemų.

Heyne, Gren-Landell, Melvin & Gentle-Genitty (2019) pabrėžia, kad dažna jaunuolių mokyklos nelankymo priežastis susijusi su psichologiniais nusiskundimais.

Išskiriamos ir kitos (Gonzálvez, Kearney, Vicent & Sanmartín, 2021) mokyklos nelankymo priežastys: šeimos iširimas, mokyklos fobija, mokyklos vengimo (neigimas) sindromas, tėvų pasitraukimas iš mokyklos, psichikos sveikatos problemos, emocinės problemos, vaiko prasta motyvacija lankyti mokyklą.

Atliktų tyrimų analizė rodo, kad dažniausios jaunuolių įvardijamos nelankymo priežastys yra bendraamžių patyčios (Baker & Bishop, 2015), mokinių bauginimas (Corcoran & Kelly, 2022), agresija bei konfliktai (Bagdonas & Jankauskienė, 2016).

Tyrimai (Dukynaitė ir Dudaitė, 2017) rodo, kad kuo dažniau mokinys praleidžia pamokas arba visai nenueina į mokyklą, tuo jo priklausymo mokyklai jausmas yra silpnesnis. Kitą vertus, autorių teigimu, jei mokinys mokykloje nesijaučia gerai, nesijaučia jos dalimi, tai jis ir nesistengia, neturi motyvacijos mokytis.

Corcoran & Kelly (2022) teigimu, nuolatinis mokyklos nelankymas daro neigiamą įtaką mokinių asmenybės (socialinės sąveikos) formavimuisi. Vos tik mokiniai rečiau lankosi mokykloje atsiranda bendraamžių draugystės praradimai, komplikuoti santykiai su bendraamžiais tiek mokykloje, tiek ne mokykloje ar socialiniuose tinkluose.

Pasak Albarello, Crocetti & Rubini (2021) jaunimui labai svarbus bendraamžių priklausomybės jausmas ir daugelis jaunuolių šiuo atveju savo draugystę su bendraamžiais laiko „motyvatoriumi“ dalyvauti ir lankytis pamokose.

Jaunuoliai besityčiojantys iš mokytojų. Tarptautiniai tyrimai (Longobardi, Badenes-Ribera, Fabris, Martinez & McMahon, 2019; Wet, 2012) rodo, kad mokyklose susiduriama su mokytojų patiriamomis patyčiomis. Ir atkreipiamas dėmesys, kad per pastaruosius dešimt metų labai išaugo į mokytojus nukreiptų patyčių paplitimas (Burns, Fogelgarn & Billett, 2020).

Kanadoje atliktas tyrimas (Steffgen & Ewen, 2007), atskleidė, kad patyčios kelia nerimą daugeliui mokytojui. Dažniausiai mokytojai patiria asmeninius įžeidimus ar pravardžiavimus, sulaukia nemandagių ar nepadorių gestų, skirtų įžeisti ar įbauginti. Mokytojai taip pat pareiškė, kad patyria pagrįsta baimės jausmą ar rimtą žalos sveikatai baimę, nes mokyklose yra atvejų, kaip mokytojai yra fiziškai užpuolami (Robers, Zhang & Truman, 2010).

Anot Santos & Tin (2018), mokytojai patiria *žodinių patyčių* (erzinimas, pravardžiavimas, šaukimas, mėgdžiojimas), *grasinimų* (pvz., mokyklinių reikmenų mėtymas), *patyčių gestais* (grasinantys ženklai, nešvanki išvaizda) *bei elektorinių patyčių* (vaizdinės ir tekstinės žinutės).

Tyrimo duomenimis (Kašalynienė, Žėkaitė, Jusienė & Stonkuvienė, 2021), penktadalis mokytojų teigė patys patyrę patyčias, o apie trečdalis teigė pastebėję, kad patyčias patyrė kiti mokytojai. Pažymima, kad verbalinės patyčios tarp mokytojų ir mokinių labiau paplitusios nei fizinės ar seksualinės (López, Benbenishty, Astor, Ascorra & González,2020). Tyrėjų teigimu, mokytojo patiriamos patyčios dažnesnės tarp vyrų ir jaunesnių studentų.

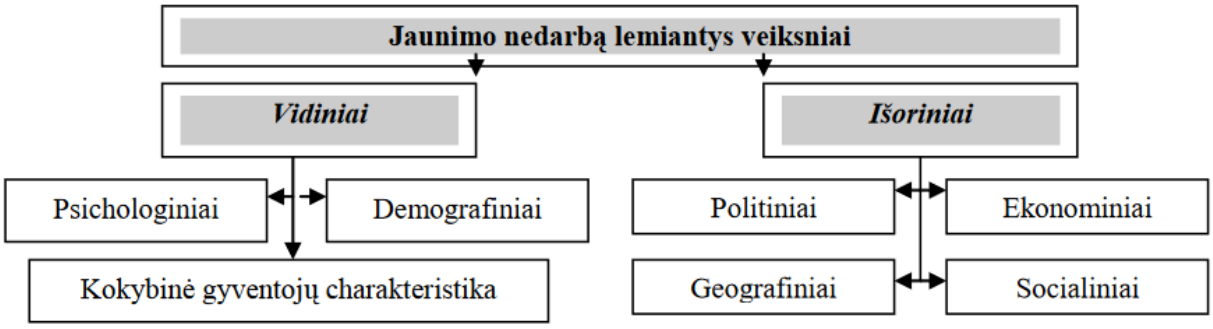
Patyčios siejamos su neigiamais padariniais: nustatyta (Fogelgarn, Burns & Billett, 2019), kad patyčios neigiamos įtakos turi mokytojų pasitikėjimui ir autoritetui, jų psichinei sveikatai ir emocinei būklei.

Jaunuoliai atsisakantys dirbti. Tyrimai rodo, kad tik mažuma jaunimo nori integruotis į darbo rinką, o tai priklauso nuo turimo išsilavinimo ir profesijos (Ladauskaitė, Karalevičienė ir Skunčikienė, 2015). Anot Trumpickaitės ir Spiriajevo (2020), jaunimo nedarbą dažnai lemia jų nedirbančių tėvų pavyzdys. Jei šeimoje bent vienas iš tėvų neturėjo darbo, tai sulaukus 20 m. ar vyresnio amžiaus tikimybė tapti bedarbiu padidėja 60 proc.

Mokslininkai (Mizintseva ir kt., 2017) pastebi, kad vis daugiau iškyla naujų problemų užimtumo srityje, nes jaunimo nedarbo lygis auga, o pasiūla ir paklausa darbo rinkoje dažniausiai nesutampa.

Okunevičiūtė-Neverauskienė ir Moskvina (2008) pabrėžia, kad jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje nėra pakankamas, ir pagrindinės jaunimo neįsidarbinimo priežastys yra darbo patirties stoka, profesinio pasirengimo neatitikimas darbo rinkos reikalavimus. Taip pat egzistuoja daugelis kitų kliūčių jaunimui įsitraukti į užimtumą, kurios susijusios su jaunimo delinkventiniu elgesiu, motyvacijos stoka ir kitomis problemomis.

Ladauskaitė, Karalevičienė ir Skunčikienė, (2015) nurodo, kad jaunimo padėtį (t.y. užimtumą ir nedarbą) darbo rinkoje lemia vidiniai ir išoriniai veiksniai (žr. 2 pav.).



2 pav. Jaunimo nedarbą lemiantys veiksniai (Ladauskaitė, Karalevičienė ir Skunčikienė, 2015)

Jaunimo nedarbo problemos analizė rodo, jaunimo nedarbą lemia tiek ekonominiai, socialiniai, politiniai, geografiniai veiksniai. Dažniausiai tai lemiamas veiksnys jaunimo nedarbo lygio, kuri veikia valstybės vykdoma aktyvi rinkos politika.

Minint vidinius nedarbo veiksnius, galima paminėti, kad susiję su paties jaunimo psichologiniais veiksniais (motyvacijos trūkumas), demografiniais veiksniais (šeimos dydis) ir jaunimo esama patirtimi, išsilavinimu ir įgūdžiais (kokybinė gyventojų charakteristika).

Be to, pasaulinė jaunimo darbo rinka liudija ir kitas problemines tendencijas: Z kartos motyvavimo sunkumai, kurių įveikimas reikalauja kitokio požiūrio į efektyvų veiklos valdymą; mažas jaunimo susidomėjimas dirbant realiuose ūkio sektoriuose (gamyboje, žemės ūkyje ir kt.); jaunų žmonių pirmenybė nuotoliniam darbui (kaip laisvai samdomi darbuotojai).

Taigi, galima teigti, kad dažniausiai jaunuoliams iškyla daug problemų ne tik bendraujant su tėvais, draugais, bet daugelis mokinių yra praradę motyvaciją mokytis, jie praleidžia pamokas mokyklose. Kai kurie dėl patyčių ar kitų priežasčių nenori mokytis ar vengia mokyklos. Jaunuoliai, turintys pykčio ar kitų elgesio problemų, yra linkę dažniau konfliktuoti su mokytojais, įžeidinėti mokytojus ar kitaip iš jų tyčiotis. Esant tokiai situacijai jie vengia mokytis ir nėra geriausi mokiniai, tad jie gresia didesnė rizika nebaigti mokyklos, priimti netinkamus sprendimus dėl ateities, jiems sunku susirasti darbą ir įsilieti į darbo rinką.

Sveikatos srityje svarbiausioms jaunimo problemoms. Lisauskienė ir kt. (2018) priskiria psichologines ir fizines problemas, narkotikų ir alkoholio vartojimą bei rizikingą seksualinę veiklą. Vykstantiems fiziologiniams, kognityviniams ir psichosocialiniams pokyčiams, neretai jaunuoliai susiduria su įvairiais iššūkiais ar raidos uždaviniais, tokiais kaip besiformuojantis identitetas, besikeičiantys tėvų ir jaunuolių santykiai, atsiranda naujų socialinių vaidmenų. Tinkamas šių iššūkių ir gyvenimo uždavinių išsprendimas yra susijęs su pozityvia jaunuolio raida ir gerove. Kaip pažymi tyrėjai, jaunuoliams paauglystės amžiaus tarpsnyje dažniau pasireiškia įvairios su pykčiu susijusios būsenos, o netinkama jų kontrolė gali neigiamai atsiliepti jaunuolio raidai (Valiūnė & Perminas, 2021).

Atkreiptinas dėmesys, kad miego problemos, sveikatos nusiskundimai – tai problemos, kurios dažnesnės jaunimo tarpe (Paiva, Gaspar & Matos, 2015). Tyrimai rodo, kad depresija yra vienas iš labiausiai paplitusių pagrindinių jaunuolių psichikos sutrikimų (Sampasa-Kanyinga, Colman, Goldfield, Janssen, Wang, Podinic & Chaput, 2020). Kitų užsienio autorių (Piechaczek, Pehl, Feldmann, Haberstroh, Allgaier, Freisleder & Greimel, 2020) atliktas tyrimas parodė, kad didelė dalis jaunuolių patiria specifinius psichosocialinius stresorius, kuriuos sukelia pokyčiai namuose ar mokykloje, smurto patyrimas, nusikalstamas elgesys, nuolatinis nepasitenkinimas savimi, tėvų paramos nebuvimas, nesantaika šeimoje.

Analizuojant sveikatos sritį, pastebima dar viena mokslininkų išskiriama jaunimo problema, susijusi su COVID – 19 pandemija. Mokslininkai pažymi, kad pandemijos laikotarpiu jaunimas neteko galimybes gyvai susitikti ir bendrauti su savo bendraamžiais (Repšytė, Veitaitė ir Gasienė, 2021), padažnėjo jaunų žmonių psichikos sveikatos, įvairūs nerimo ir depresijos sutrikimų (Danese & Smith, 2020; Crawley, Loades, Feder, Logan, Redwood, & Macleod, 2020). Autoriai atkreipia dėmesį, kad socialinė izoliacija ir vienatvė dar labiau paskatino jaunimo depresiją ir nerimą. Kiti tyrėjai (Marchini, Zaurino, Bouziotis, Brondino, Delvenne & Delhaye, 2021) pastebi, kad jaunimas (19–24 m.) jautė daugiau nuobodulio ir vienatvės.

Jaunimas vartojantis alkoholį ir narkotikus. Atkočiūnienė, Navasaitienė ir Aleksandravičius (2012) pastebi, kad alkoholinių gėrimų vartojimas labai svarbi ar viena svarbiausių šiuolaikinio jaunimo problemų. Alkoholio, kitų svaigių gėrimų ir narkotikų vartojimas pastaraisiais metais yra jaunimo vakarėlių atsipalaidavimo priemonė, kuri daro neigiama poveikį jaunimo sveikatai (Egan, Cox, Suerken, Reboussin, Song, Wagoner & Wolfson, 2019).

Anot užsienio tyrėjų (Ali, Russell, Nafeh, Chaufan, Imtiaz, Rehm & Elton-Marshall, 2022) nėra vienos priežasties, dėl kurios kyla problemų dėl narkotikų vartojimo jaunimo tarpe, nes dažniausiai tai susiję su įvairiais veiksniais (pvz., šeima, bendraamžių ir visuomenės įtaka, prievartos ar traumos išgyvenimais ir kt. Taip pat alkoholio vartojimas stipriausiai yra susijęs su tokiais veiksniais kaip jautimasis nelaimingu, kitų bendraamžių patyčios.

Kiti autoriai (Branstetter, Low & Furman, 2011; Miller, Siegel, Hohman & Crano, 2013) taip pat akcentuoja, kad jaunimo alkoholio ir narkotikų vartojimas dažniausiai siejasi su tėvų, bendraamžių ir artimų draugų alkoholio ir narkotikų vartojimu. Be to, santykių su tėvais kokybė (pvz., konfliktai), tėvų kontrolė ir bendraamžių asocialus elgesys buvo įvardijami kaip pagrindiniai jaunimo nelegalių medžiagų vartojimo pradžios veiksniai (Rusby, Light, Crowley & Westling, 2018). Taigi šeima ir bendraamžiai yra svarbios sritys, kurios gali

padėti sumažinti jaunimo alkoholio ir narkotikų vartojimą, į ką reikėtų atsižvelgti kuriant prevencines programas.

Jaunimas užsiimantis rizikinga seksualine veikla. Mokslinėje literatūroje, rizikingas seksualinis elgesys suprantamas kaip seksualinė veikla, kuri padidina tikimybę, kad asmuo, užsiimantis lytiškais santykiais su kitu asmeniu, užsikrėtusiu lytiškai plintančia infekcija, gali užsikrėsti lytiškai plintančia infekcija (Tilahun & Mamo, 2020). Tyrėjai (Efrati & Amichai-Hamburger, 2021) akcentuoja, kad paaugliai vis dažnai įsitraukia į rizikingą seksualinę veiklą virtualioje erdvėje: internete ieško informacijos apie seksualinę sveikatą, žiūri pornografinio turinio medžiagą ieško asmenų, su kuriais norėtų kalbėtis apie seksą ar juo užsiimti. Kitaip sakant, tai dalijasi intymia, su seksualumu susijusia medžiaga su kitais interneto vartotojais (Paluckaitė ir Žardeckaitė-Matulaitienė, 2015).

Tyrimai (Smahel, Machackova, Mascheroni, Dedkova, Staksrud, Ólafsson & Hasebrink, 2020) rodo, kad seksualinis rizikingas elgesys vieniems jaunuoliams gali turėti neigiamų padarinių, o kitiems – teigiamų pasekmių. Autoriai pateikia pavyzdį, kad gauti seksualinio pobūdžio žinutę, vieniems gali būti jaudinantis ir malonus dalykas, o kitiems tokios žinutės gali būti nerimo ir blogos savijautos priežastis.

Todėl didžiausias dėmesys turi būti skiriamas rizikingo seksualinio elgesio plitimo vertinimui, intervencinių programų įgyvendinimui mokyklose, užtikrinant pozityvią jaunimo raidą bei užkertant kelią seksualiniam rizikingam elgesiui, ypač tarp mergaičių (Reis, Valente, Sanchez & Surkan, 2021).

Jaunimo problemas tyrinėję autoriai (Lisauskienė, Aleksienė ir Štuopytė, 2018), įvardijo svarbiausią ***teisės srities*** jaunimo problemą – jaunuolių nusikalstamas elgesys.

Jaunimo nusikalstamas elgesys. Sakalauskas, Kalpokas, Buzaitytė-Kašalynienė & Švedaitė-Sakalauskė, (2022), analizuodami nepilnamečių delinkvencijos apraiškas, pažymi kad registruotų latentinės nepilnamečių delinkvencijos apraiškų pastaraisiais dešimtmečiais daugelyje Vakarų kultūros šalių, įskaitant ir Lietuvą, mažėjo arba šių apraiškų rodikliai buvo santykinai stabilūs. Šiam mažėjimui paaiškinti keliamos labai įvairios mokslinės prielaidos. Viena iš jų – bendras vaikų skaičiaus mažėjimas (pavyzdžiui, Lietuvoje per 30 metų gimusių vaikų skaičius sumažėjo beveik du su puse karto – nuo 56,9 tūkst. (1990 m.) iki 23,3 tūkst. (2021 m.).

Anot Ratkoceri & Ibis (2021) pastarąjį dešimtmetį situacija su nepilnamečių nusikalstamumu visame pasaulyje tampa rimtesnė ir didėja daug rimtesnių problemų. Autorių teigimu, dažniausia įvairių nusikaltimų, tokių kaip žmogžudystės, kūno sužalojimai, plėšimai, šmeižtas, priekabiavimas prie šeimos narių ir kt. priežastis yra alkoholio vartojimas.

Khotimah, Suprijono & Imron (2021) pabrėžia, kad nepilnamečių nusikalstamumas dažnai sukelia problemas bendruomenėje, mokyklos ir šeimos aplinkoje. Tai yra jaunuolių vagystės, muštynės tarp mokyklos mokinių, taip pat paaugliai, kurie yra priešiški savo tėvams, marihuanos rūkymas ar pornografijos platinimas. Kiti užsienio autoriai (John-Nelson, Ihunwo & Ohanyiri, 2021) išanalizavę jaunimo nusikalstamumo priežastis, pastebi, kad vidurinėse mokyklose neabejotinai nepilnamečių nusikalstamumas yra labai rimta kliūtis daranti neigiamą įtaką mokinių akademinei pažangai.

Atlikti nepilnamečių nusikalstamumo tyrimai leidžia teigti, kad tėvų neįsitraukimas, tėvų atskyrimas, bendraamžių spaudimas, narystė nusikalstamoje gaujoje, tėvų dalyvavimas nusikaltimuose (Zakaria, Kamarudin, Mohamad, Suzuki, Rathakrishnan, BikarSingh & Kamaluddin, 2022), įsitraukimas į nusikalstamumą ir narkotikų vartojimas (Kim, Gilman, Hill & Hawkins, 2016) bei emocinių įgūdžių trūkumas (Kruttschnitt, Ward & Sheble, 1987) yra svarbūs jaunuolių įsitraukimo į nusikalstamumą veiksniai.

Nepilnamečių nusikalstamą elgesį veikia įvairių rizikos veiksnių derinys, tačiau atlikti tyrimai (Pavlovski & Petkovski, 2022) rodo, kad dauguma nepilnamečių yra neraštingi, vengiantys bendrauti ir dažniausiai jie yra nebaigę mokyklos. Veiksmingiausias būdas užkirsti kelią nepilnamečių nusikalstamumui – pagalba vaikams ir jų šeimoms ankstyvoje stadijoje.

Tačiau kaip Strimaitienė (2019) pastebi, kad tiek Lietuvoje, tiek kitose Europos šalyse prevencinės veiklos, pozityviosios diskriminacijos ir socializacijos efektyvumo įvertinimo sistema veikia nepakankamai. Tradicinės nepilnamečių justicijos sistemos susiduria su įvairiais sunkumais reaguojant į esamą vaikų nusikalstamumą bei prisitaikant prie šiuolaikinių jo tendencijų.

Apibendrinant šiame poskyryje analizuotus tyrimus, išskirtinos trys jaunimo problemines sritis: švietimo, sveikatos ir teisėsaugos. Švietimo sistemoje susiduriama su jaunuolių nedalyvavimo pamokose problema, patyčiomis tiek tarp mokinių ir mokytojų. Jaunuoliai dažniausiai praleidžia pamokas dėl sveikatos sutrikimų, prastos motyvacijos, mokyklos fobijos ir vengimo sindromo. Kita jaunuolių problema – nenoras integruotis į darbo rinką. Jaunimas susiduria su pykčio, depresijos simptomais. Alkoholio ir narkotinių medžiagų vartojimas sietinas ne tik su silpnesne jaunimo sveikata, bet ir su antisocialiu elgesiu, didesne nusikaltimo padarymo tikimybę.

1.2. Profesionalaus darbo su jaunimu įgyvendinimo principai

Darbo su jaunimu apibrėžimas yra diskusijų objektas politikoje, akademinėje bendruomenėje. Daug diskutuojama apie tai, kas yra darbas su jaunimu. Cooper (2012) nurodo, kad *darbas su jaunimu* tai yra 13 – 19 metų jaunuoliams, skirtos veiklos ir sąlygos (renginiai, projektai, infrastruktūra). Kai kuriais atvejais, priklausomai nuo vietinio lygmens politinių aplinkybių, siekiama, kad darbas su jaunimu būtų ir nuo 17 iki 24 metų jaunuoliais.

Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2021) nurodoma, kad darbas su jaunimu turi vadovautis šiais principais, kurie įtvirtina šio darbo specifiškumą:

1) atviro ir neformalaus bendravimo – asmens, dirbančio su jaunu žmogumi, ir jauno žmogaus santykis yra paremtas tarpusavio pasitikėjimu, lygiavertiškumu ir mokymusi vienam iš kito;

2) savanoriško dalyvavimo – darbas su jaunimu grindžiamas jauno žmogaus savanorišku apsisprendimu ir jo įsitraukimu (įtraukimu) į darbą nepatiriant jokios formos diskriminacijos; jaunas žmogus savo noru dalyvauja inicijuojant veiklas, priima sprendimus ir prisiima atsakomybę už jų įgyvendinimą;

3) bendros veiklos – mokomasi spręsti problemas grupėje, sprendimus priimti bendradarbiaujant su kitais asmenimis, dalijantis su jais darbais ir (ar) atsakomybe;

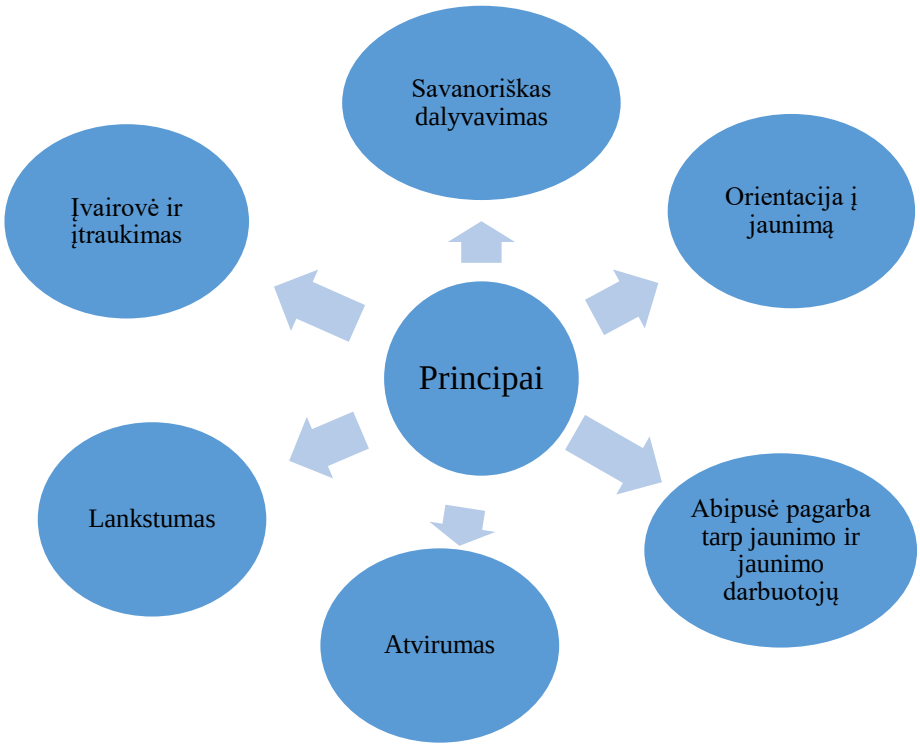
4) individualumo – darbas su jaunimu organizuojamas atsižvelgiant į kiekvieno jauno žmogaus, su kuriuo dirbama, poreikius;

5) mokymosi iš patirties – darbas su jaunimu grindžiamas asmeniniu jauno žmogaus patyrimu ir jo įsivertinimu;

6) nukreipimo – jaunas žmogus, atsižvelgiant į jo individualius poreikius, siunčiamas į valstybės ir (ar) savivaldybių institucijas ir (ar) įstaigas, kitus subjektus, kurie gali jam suteikti reikiamą pagalbą ir (ar) informaciją;

7) saugios aplinkos – jaunam žmogui turi būti užtikrintos sąlygos saugiai mokytis, veikti, įgyvendinti idėjas nepatiriant fizinio ir psichologinio smurto.

Mokslininkai (Hofmann-van de Poll, Pelzer, Riedle & Rottach, 2020) analizuodami darbo su jaunimu ypatumus, atskleidė šiuos svarbiausius darbo su jaunimu principus: savanoriškas dalyvavimas, orientacija į jaunimą, abipusė pagarba tarp jaunimo ir jaunimo darbuotojų, atvirumas, lankstumas, įvairovė ir įtraukimas (žr. 3 pav.).



3 pav. Svarbiausi darbo su jaunimu principai (Hofmann-van de Poll, Pelzer, Riedle & Rottach, 2020)

Taigi kaip matyti, dirbant su jaunimu labai svarbu, kad jis būtų vykdomas savanorišku principu ir nukreipiamas į jauno asmens poreikius ir galimybes. Taip pat dirbant su jaunimu labai svarbi abipusė pagarba tarp jaunimo darbuotojų ir jaunimo.

Anot mokslininkų *savanoriškas dalyvavimas* yra esminis darbo su jaunimu bruožas (Davies 2005), orientuotas į tai kad jaunuoliai laisvai renkasi dalyvauti procesuose, veikloje ir turi turėti galimybę bet kada išvykti savo noru, neturint jokių pasekmių (Ord, 2009). Savanoriškumo principas pabrėžia jaunų žmonių pasirinkimą dalyvauti be jokio spaudimo ar prievartos veikloje, santykiuose su jaunimo darbuotoju. Be abejo, jie taip pat gali laisvai pasitraukti iš veiklos bet kuriuo metu.

Ord (2009) pabrėžia, kad *savanoriškas dalyvavimas* yra būtinas darbo su jaunimu principas, nes neabejotinai tai yra galinga priemonė darbo su jaunimu praktikoje ir yra daugelio jos mokymo programų pagrindas. Savanoriškas dalyvavimas, jaunimo įsijungimas į veiklą sustiprina santykius, ir iš to kyla abipusiškumo santykiai, kurie reikalingi „papildomam bendravimui“. Be to buvo pastebėta, kad savanoriškas dalyvavimas parodo asmens atvirumą skirtingoms situacijoms, sau ir kitiems. Taip padeda ugdyti pasitikėjimo savimi jausmą ir kartu savarankiškumą. Veikdami tai, ką nori, jaunimas darosi laisvesnis priimant naujoves, atviresnis žinioms.

Ne mažiau svarbiu laikytinas *abipusės pagarbos tarp jaunimo ir jaunimo darbuotojų principas.* Produktyvus darbas su jaunimu grindžiamas abipusiais pasitikėjimo ir pagarbos santykiais. Jaunimo darbuotojas vadovaudamasis pagarbos principu vertina ir gerbia jaunimą, kaip ir kitus bendruomenės narius. Jis taip pat aktyviai jaunimą skatina dalyvauti bendruomenėje, su jais bendraujama kuriant tarpusavio pasitikėjimu grįstus santykius (Davies, 2005).

Sapin (2012) pabrėžia tam tikrus jaunimo darbuotojo darbo su jaunimu etinius orientyrus: pagarba jaunimui, jo orumui, teisės jam laisvai apsispręsti suteikimas, santykių su jaunimu grindimas nuoširdžiu ir atviru bendravimu. Jaunimo darbuotojui bendraujant atviru ir sąžiningu dialogu su jaunimu, siekiama patenkinti išreikštus jaunimo poreikius bei interesus. Taip pat siekiama kurti saugią ir atvirą atmosferą, bandoma apskritai jaunimą pagarbiai suprasti ir ypač jų amžiuje sudaryti sąlygas jiems plėsti savo mąstymo horizontus pripažįstant įvairovę.

Kito autoriaus (Trimmer-Platman, 2014) teigimu, nuo jaunimo darbuotojo gebėjimo užmegzti teigiamus santykius su jaunais žmonėmis remiantis abipusiu pasitikėjimu ir pagarba priklauso darbo su jaunimu efektyvumas. Kuo labiau jaunimo darbuotojas leidžia jauniems žmonėms nuoširdžiai pasisakyti, priimti jaunuolius tokius kokie jie yra, nepaisant ar patinka jie, ar ne, ar naudingi, gerai ar blogai elgiasi, pajėgūs aktyviai bendradarbiauti su jaunuoliais ir suteikti jiems galimybę kalbėti už save, tuo labiau išlaikoma abipusė pagarba.

Mokslininkai (Lantos, Manlove, Wildsmith, Faccio, Guzman, & Moore, 2019) teigia, jog *atvirumo principas* laikomas svarbiu sėkmės veiksniu dirbant darbą su jaunimu, todėl atviri ir nuoširdūs pokalbiai su jaunuoliais laikomi svarbiu veiksniu, galinčiu **s**ukurti teigiamus santykius ir išspręsti bet kokius bendravimo su paaugliu sunkumus.

Hill (2020) analizavęs darbo su jaunimo ypatumus, nurodė, kad *atvirumo, lankstumo ir kitų principų* naudojimas prisideda prie darbo su jaunimu sėkmės. Jaunimo darbuotojai dirbdami su jaunimu skatina atvirumą, kuris glaudžiai siejamas su emociniu saugumu.

Kiti autoriai pabrėžia atvirumo principą bendravimo kontekste pabrėžiant jaunimo darbuotojų atvirų pokalbių su jaunuoliais svarbą. Herd (2014) pastebi, kad vis dar vyrauja požiūris, kad paaugliai yra neišmanantys ir nemokantys bendrauti, vis rečiau dalyvaujantys įvairiose laisvalaikio veiklose, nesidomintis.

Tačiau atviras ir sąžiningas bendravimas su jaunimu leidžia jaunimui atviriau išreikšti save ir taip spręsti problemas, sunkumus (Nolan, Hendricks, Williamson & Ferguson, 2018). Lewis-Smith, Pass & Reynolds (2021) pastebi, kad atvirumo elgsena tarp dalyvių sukuria teigiamą atmosferą ir kai jaunuoliai jaučiasi pakankamai gerai jie mielai dar kartą įsitraukia į atvirus pokalbius su tokiais žmonėmis.

Apibendrinant galima teigti, kad darbe su jaunimui labai svarbus savanoriškas dalyvavimas, atvirumas, abipusė pagarba, lankstumas, įsitraukimas ir įvairovė. Mokslinėje literatūroje akcentuojama, kad jaunimui suteikiamos galimybės pačiam nuspręsti, kokiose formose ar veiklose jis gali dalyvauti, ir bet kada gali pasitraukti ir tos veiklos. Savarankiškumo principas vertinamas siekiant sustiprinti jaunuolių savanorišką įsitraukimą į veiklą ir taip stiprinant tarpusavio santykius su jaunimo darbuotoju. Pagarba išlieka pagrindinis veiksnys skatinantis laisvą apsisprendimą, santykių sustiprinimą. Jaunimui dažnai reikia turėti erdvę, kurioje galima bendrauti su bendraamžiais, jaustis saugiai ir komfortiškai. Tad atvirumas yra svarbus principas, kuris iš esmės susijęs saugios vietos sukūrimu, emociniu saugumu.

1.3. Jaunimo darbuotojo vaidmuo darbe su jaunimu

Paprastai jaunimo darbuotojo sąvoka vartojama tuomet, kai siekiama apibūdinti darbuotojus dirbančius jaunimo politikoje. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įstatyme „Dėl Jaunimo darbuotojų veiklos aprašo patvirtinimo“ (2013), *jaunimo darbuotojas* įvardijamas kaip pilnametis asmuo, dirbantis su jaunais žmonėmis jų laisvalaikiu, siekiantis asmeninio ir socialinio jaunų žmonių tobulėjimo tiek per individualų darbą su skirtingais asmenimis, tiek dirbdamas su grupėmis bei turintis šiam darbui reikalingų kompetencijų.

Mokslinėje literatūroje (Pawluczuk, Webster, Smith & Hall, 2019; Cooper, 2018) *jaunimo darbuotojo* sąvoka tapatinama su jaunimo darbuotojo veiksmais su jaunimu ar jaunimo grupe socialinio, kultūrinio ir švietimo srityse. Jaunimo darbuotojai tai asmenys tiesiogiai dirbantys su jaunais žmonėmis, jaunimui neformaliojo ugdymo įstaigose ir turi tikslą (Schild, Vanhee & Williamson, 2017). Pažymima, kad tai yra specialistai siūlantys jauniems žmonėms erdves, skatinančias bendraamžių bendruomeniškumą, ugdantys savarankiškumo ir atsakingumo įgūdžius (Fyfe, Biggs, Hunter, McAteer & Milne, 2018).

Mokslininkai (De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2014) atkreipia dėmesį, kad jaunimo darbuotojas tai tas asmuo, į kurį su savo rūpesčiais ir problemomis gali kreiptis jaunuoliai, nes svarbiausias jo vaidmuo padėti jauniems žmonėms. Autoriai pažymi, kad tai sudėtinga ir kartu maloni veikla, kurioje jaunimo darbuotojas turi būti pasirengęs kalbėtis ir bendrauti su jaunuoliais apie jų skaudžius išgyvenimus, problemas ir tuo pačiu jaunimo darbuotojas turi padėti kiekvienam jaunuoliui suformuluoti idėjas, paskatinti ir padėti įgyvendinti jas.

Hlagala & Delport (2014) analizuodamas jaunimo darbuotojo vaidmenį pabrėžia, kad jaunimo darbuotojo vaidmuo būtų įtraukti, motyvuoti ir sudaryti sąlygas jaunimui dalyvauti tenkinant jų poreikius, nes tai gali būti jiems itin svarbu.

Jaunimo darbuotojų veiklos tikslas yra vykdyti darbą su jaunimu, siekiant, kad jaunimo žmonės taptų sąmoningi, savarankiški, atsakingi už savo ir visuomenės gerovę. Šio tikslo, pasak Sakalauskienės ir Celešienės (2015), jis siekia vykdydamas kryptingą ugdomąją veiklą, orientuotą į jauno žmogaus ir visuomenės poreikius, padedančią jauniems žmonėms įgyti ir tobulinti asmenines, socialines ir kitas kompetencijas, reikalingas jauno žmogaus gyvenimui, skatindamas jaunumus žmones atrasti, naudoti ir plėtoti vidinius ir išorinius išteklius, sudarydamas prasmingos jaunų žmonių laisvalaikio, užimtumo ir savirealizacijos galimybes (Sakalauskienė ir Celešienė, 2015).

Croix (2018) pažymi, kad jaunimo darbuotojai analizuoja jaunimo problemas ir poreikius, teikia pasiūlymus socialinėms problemoms spręsti. Dunne, Ulicna, Murphy & Golubeva (2014) taip pat akcentuoja lygiaverčius santykius su jaunuoliais, stiprinant jaunų žmonių socialinės įtrauktiems motyvaciją.

Anot Fyfe, Biggs, Hunter, McAteer & Milne (2018), jaunimo darbuotojai tarpininkauja tarp jaunuolių ir kitų socialinio darbo institucijų. Jie gali padėti jaunimui tobulėti, konsultuoti, jeigu reikia kitos pagalbos. Jaunimo darbuotojų kaip konsultantų vaidmuo yra nukreipti jaunus žmones siekti karjeros, t.y. padėti jaunuoliams susivokti karjeros planavimo procese, įvertinti jaunuolių įgūdžius.

Svarbu pabrėžti, kad jaunimo darbuotojai prisideda prie socialiai pažeidžiami jaunuolių sveikatos ir gerovės stiprinimo. Sonneveld, Rijnders, Metz, Van Regenmortel & Schalk (2020) teigimu, jaunimo darbuotojai dirbdami su jaunuoliais išsikelia sau tikslus: jaunuolių, turinčių psichikos ir kitų sveikatos problemų, paieška; kontakto užmezgimas; pagalba sprendžiant sveikatos problemas, t.y. nukreipimas į sveikatos institucijas, taip pat asmeniniai pokalbiai bei konsultacijos dėl sveikatos stiprinimo.

Siekiant suteikti geresnių rezultatų mokykloje ar geresnių galimybių šių jaunų žmonių darbo perspektyvoje, jaunimo darbuotojų tikslas padėti išvengti jaunuolių neigiamų mokymosi rezultatų ar anksti išeiti iš mokyklos. Visų pirma, jaunimo darbuotojai stengiasi užmėgsti individualius kontaktus su jaunuoliais, juos palaikyti ir kartu su jaunuoliais mąstyti apie mokyklos ir darbo karjeros galimybės pozityviai. Jaunimo darbuotojai dirbdami su jaunuoliais bendrauja su jais apie ateities perspektyvas ir siekius, paklausdami jų, pavyzdžiui, kokios buvo jų svajonės (Metz, 2020). Dar viena svarbi detalė darbe su jaunimu tai, kad jaunimo darbuotojai taip pat teikia pagalbą renkantis profesiją. Jaunimo darbuotojai jaunimui padeda pretenduoti į kvalifikuotą praktiką, dalyvauja kartu su jaunimu susitikimuose su

mokyklos mentoriais. Kaip pažymi Boomkens, Metz, Schalk & Van Regenmortel (2019), jaunimo darbuotojai stiprina jaunuolių sąmoningumą sprendžiant darbo siekius.

Tam, kad jaunimo darbuotojas galėtų sėkmingai veikti, jam būtini specifiniai gebėjimai ir žinios. Robideau & Santl (2020) pabrėžia, kad jaunimo darbuotojui, kaip tikrajam savo srities specialistui, dirbant su jaunimu, būtinos atitinkamos žinios ir įgūdžiai, tikrų dalykų jaunimo ugdymo praktikoje išmanymas. Tik turėdamas tam tikrų žinių, gebėjimų ir patirties jaunimo darbuotojas gali įveikti nuolatinius pokyčius darbe su jaunimu.

Kiti autoriai (Borden, Conn, Mull & Wilkens, 2020) nurodo, kad jaunimo darbuotojai turi puikiai išmanyti jaunimą, jų elgseną, grupės darbo su jaunimu metodus, pažinti pagalbos struktūras ir kitas įstaigas. Pažymima, kad jaunimo darbuotojai turi turėti įgūdžių ir žinių, reikalingų programoms kurti ir sėkmingai jas įgyvendinti. Tai apima taip pat ir kokybiškų santykių su jaunimu kūrimą. Pasak Borden ir kt., (2020), jaunimo darbuotojai turi turėti norą ir gebėjimus kaip susitarti su jaunuoliu ir kartu ieškoti atsakymų į rūpimus klausimus.

Apibendrinant galima teigti, kad socialiniai pažeidžiamiems jaunuoliams svarbus jaunimo darbuotojo vaidmuo. Jaunimo darbuotojas siekia užmegzti santykius su jaunuoliais, bendrauja ir aktyviai klausosi siekiant atskleisti pagrindines jaunuolių problemas, su kuriomis jie susiduria, ir padeda jiems įveikti ar susidoroti su jais. Dažniausiai jaunimo darbuotojas kaip tarpininkas ir palaikantis asmuo padeda ir įgalina jaunuolius vis labiau rūpintis savo tiek fizine tiek emocine sveikata, palaikyti ryšius su sveikatos institucijomis. Taip pat jaunimo darbuotojas – svarbus darbo karjeros kūrimo proceso dalyvis. Jaunimo darbuotojas kaip patarėjas mokslo procesuose ypač svarbus, kai susiduriama su neigiama nuostata mokytis ir baigus mokslus siekti svajonių.

2. DARBO SU JAUNIMU GALIMYBIŲ APTARIMAS

2.1. Darbas su jaunimu Lietuvos ir Europos Sąjungos šalių kontekste

Darbo su jaunimu Lietuvoje pradžią galima įvardinti 2006 metus, kuomet buvo atsižvelgta į jaunimo organizacijų veiklos stiprinimą, į nevyriausybinių organizacijų vykdomą veiklą – jaunimo veiklą. Nors darbas su jaunimu, savo ruožtu, vystėsi nuo Nepriklausomybės atgavimo pradžių, tačiau kryptingas palaikymas atsirado tik 2006-aisiais. Visgi darbas su jaunimu į Lietuvą žengė daugiausiai dėl jaunimo organizacijų indėlio (Darbo su jaunimu įgyvendinimo Lietuvoje situacijos analizė, 2015).

Lietuvoje sutinkama teisiškai reglamentuota sąvoka „darbas su jaunimu“. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2021) nurodoma, kad *darbas su jaunimu* – veikla, skirta sąlygoms jaunam žmogui įsitraukti į asmeninę, profesinę ir visuomeninę veiklą sudaryti, jo kompetencijoms plėtoti ir ugdyti. Taigi, *darbas su jaunimu* apibrėžiamas kaip ugdomoji veikla, įgyvendinama kartu su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis atsižvelgiant į jų poreikius, siekiant sudaryti sąlygas jauniems žmonėms įsitraukti į veiklas ir įgalinti juos sąmoningai ir atsakingai kurti asmeninį bei profesinį gyvenimą, tapti aktyviais visuomenės nariais.

Darbo su jaunimo organizavimo ir koordinavimo tikslas – užtikrinti efektyvų prevencijos priemonių, pagalbos teikimą jaunimui, siekiant stiprinti jaunimo gebėjimus, užkertant kelią socialinei atskirčiai ir didinant socialinę įtrauktį. Darbas su jaunimu visiems jaunuoliams suteikia vystymosi erdvę ir galimybių siekti socialinės gerovės. Vykdant darbą su jaunimu daugiausia dėmesio skiriama jaunuolių asmeniniam tobulėjimui ir socialiniam vystymuisi (Tarybos išvados dėl kokybiško darbo su jaunimu svarbos jaunimo vystymusi, gerovei ir socialinei įtraukčiai, C/168).

Reikia pažymėti, kad Lietuvoje darbas su jaunimu yra sparčiai plėtojama sritis. Per pastarąjį dešimtmetį darbas su jaunimu Lietuvoje vystytas kryptingai: buvo kuriama ir atnaujinama įstatymų bazė, tobulinamos jaunimo darbuotojų kompetencijos ir kt. Siekiant sudaryti sąlygas formuotis jauno žmogaus asmenybei, jo sėkmingam integravimuisi į visuomenės gyvenimą ir šiuolaikinę socialinę ekonominę aplinką, plečiant jaunimo politiką, keliose Lietuvos savivaldybėse buvo įkurti atviri jaunimo centrai, kurių paskirtis buvo vykdyti atvirą darbą su mažiau galimybių turinčiu jaunimui (Gudžinskienė ir Ramanauskas, 2017).

Pirmą kartą oficialiame Europos Sąjungos dokumente terminas „*darbas su jaunimu“* pasirodė 1990 m. pasiūlyme dėl Tarybos sprendimo, kuriuo patvirtinama Veiksmų programa, skirta jaunimo mainams ir judumui Bendrijoje skatinti – programa „Jaunimas Europai“ (Europos Bendrijų Komisija, 1990).

Vieningos darbo su jaunimu sąvokos nėra. Darbui su jaunimui apibrėžti mokslinėje literatūroje vartojamas *profesionalus jaunimo darbas, atviras darbas su jaunimu sąvokos.*

Daugelis autorių (Slovenko & Thompson, 2016; Mills & Kraftl, 2014; Chauke, & Malatji, 2021) darbą su jaunimu sieja su neformalaus ugdymo praktika ir pabrėžia jaunimo darbuotojų svarbą. Croix (2018) taip pat darbą su jaunimu sieja su neformaliu ugdymu: darbas su jaunimu yra savita neformalaus ugdymo praktika, turinti įvairias tarptautines šaknis, atsiradusias iš XVIII ir XIX amžiaus eksperimentų švietimo ir socialinio darbo srityse.

Chauke (2022) *darbą su jaunimu* apibūdina kaip organizuotą procesą, kuris leidžia jauniems žmonėms tobulinti įgūdžius, ugdyti vertybes bei kompetencijas, neformaliajame švietime. Autoriaus teigimu, darbas su jaunimu vykdomas kaip neformalus ugdymas papildantis formalųjį švietimą ir vyksta bendruomenės aplinkoje skirtoje jaunimui, pavyzdžiui, jaunimo klubuose, bendruomenės centruose ar gatvėse.

Kitu autoriai (Sonneveld, Metz, Schalk & Van Regenmortel, 2021) apibūdindami *darbą su jaunimu* pabrėžia, kad tai veiksmai, procesai ir praktika, skatinanti jaunuolių asmeninį ir socialinį tobulėjimą, stiprinanti jaunuolio galimybes visaverčiai dalyvauti visuomeniniame gyvenime bei siekiant užkirsti kelią individualioms ir socialinėms problemoms. Pabrėžiant darbą su jaunimu, vertėtų paminėti, kad darbas su jaunimu įprastai vykdomas jaunimo centruose, jaunimo bendruomenės pastatuose ar mokyklose, atskirose gatvėse ar parkuose, bei kitose jaunimo vietose, kurios nėra susijusios su jaunimu. Darbą su jaunimu organizuoja daugybė savanoriškų organizacijų, vietos valdžios ir religinių organizacijų, kurios vadovaujasi neformalaus ugdymo principais. Būdinga tai, kad jauni žmonės laisvalaikiu įsitraukia savo pasirinkimu (Davies, Taylor, & Thompson, 2015).

Suomijoje darbas su jaunimu turi stiprią teisinę bazę, o tai gana reta palyginti su kitomis Europos šalimis. Darbas su jaunimu reglamentuojamas ir 2016 m. patikslintu Suomijos Jaunimo įstatymu, darbas su jaunimu apibrėžiamas kaip aktyvaus pilietiškumo skatinimas jaunimo laisvalaikiu, taip pat socialinis jaunimo įgalinimas (Youth policines in Finland, 2020).

Suomijoje darbą su jaunimu vykdo savivaldybės kartu su įvairiomis nevyriausybinėmis organizacijomis ir parapijomis. Rannala, Gilsenan, Martinson & Roslöf (2019) pabrėžia, kad darbas su jaunimu, būdamas išraiškingas (angl. *expressive)*, glaudžiai susijęs su kultūrinio darbo su jaunimu samprata – terminu aktyviai naudojamu Suomijos jaunimo darbe. Atkreipiamas dėmesys, kad šis terminas kitose šalyse retai vartojamas, nors kultūrinės kompetencijos esmė pirmiausia ir svarbiausia – suprasti kultūrą, iš kurios kilę jauni žmonės. Kultūros ugdymas yra svarbi jaunų žmonių ugdymo dalis. Taigi atsiranda terminas

„kultūriškai jautrus jaunimo darbas“ (angl. *Culturally responsive youth work* (Walter & Grant, 2011).

Kultūrinio darbu su jaunimu svarbiausias dėmesys skiriamas kompetencijoms. Todėl kultūriškai jautrus ir kultūringas darbas su jaunimu yra glaudžiai susijęs su neformaliojo mokymosi programomis ir veikla.

Analizuojant darbo su jaunimu ypatumus Italijoje, svarbu pažymėti, kad sąvoka „darbas su jaunimu“ Italijoje yra ribota ir nėra aiškiai pripažįstama viešajame ar politiniame diskurse (Baris, 2011). Kaip pažymi autorius, „darbo su jaunimu“ istorija Italijoje pirmiausia yra susijusi su jaunimo švietimu ne mokykloje (Baris, 2011). Kadangi religinis ar tikėjimo sektorius išlieka pagrindinė Italijos jaunimo veikla, tad buvo kuriamos katalikiškos edukacinės erdvės, kuriose religinis ugdymas derinamas su rekreacine veikla. 2009 m. buvo sukurta nemažai vietų skirtų jaunajai kartai, kurių tikslas – žmogaus dvasinis augimas (Forum Oratori Italiani, 2017).

Darbas su jaunimu Italijoje vykdo daugiau nevyriausybinės organizacijos, o ne viešosios institucijos. Daugiau dėmesio skiriama jaunų žmonių užimtumui ir švietimui. Be to, darbo su jaunimu veiklai skiriamos lėšos pastarąjį dešimtmetį mažėjo. Italijoje jaunimo darbuotojai laikomi savanoriai, išklausę trumpus mokymo kursus. Kaip pažymi d'Amore, Silvestrini & Chieffi, (2018), nacionaliniame lygmenyje Italijoje nėra jaunimo darbuotojų kvalifikacijos standartų, nors kai kurie regionai juos pristatė. Be to, nacionaliniu lygmeniu darbas su jaunimu nėra pripažįstamas kaip profesija (d'Amore, Silvestrini & Chieffi, 2018).

Šiuolaikinis darbas su jaunimu Estijoje atsirado XIX amžiaus antroje pusėje ir pradžioje XX amžiuje. Rannala & Dibou (2017) pastebi, kad pomėgių ugdymas ir veikla – popamokinė veikla jaunų žmonių laisvalaikio metu– tradiciškai svarbus Estijos darbo su jaunimu aspektas. Dalyvavimas švietimo ir pomėgių veiklose yra bene daugiausia populiariausias jaunimo praleidimo būdas. Darbe su jaunuoliais, kaip nurodo autoriai, labiausiai kreipiamas dėmesys į jaunimo rizikos grupes. Pabrėžtina, kad dirbant darbą su jaunuoliais, turinčiais problematišką elgesį, jaunimo darbuotojai priima jaunuolius ir dirba su jaunuoliais, įgyvendindami veiklas ir programas, nukreiptas į asocialų elgesį ir jaunimo nusikalstamumą. Jaunuolių informavimas ir konsultavimas – viena iš svarbių darbo su jaunimo Estijoje formų.

Estijoje nėra nuoseklaus paaiškinimo kas yra jaunimo darbuotojas. Šiuo metu vyksta diskusijos apie jaunimo darbuotojų profesinius standartus. Tad daugumą jaunimo darbų jaunimo asociacijose atlieka savanoriai (Rannala & Dibou, 2020).

Įvairios formos darbo su jaunimu skirtingose Europos šalyse priklauso nuo istorijos, kultūros, ugdymo pedagogikos, taip pat socialinio darbo metodų. Taip pat ir Lietuvoje darbas su jaunimu imta skirstyti į kelias veiklas.

Pagal Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymą (2021) išskiriamos šios *darbo su jaunimo formos;*

1. atvirasis darbas su jaunimu;
2. darbas su jaunimu gatvėje;
3. mobilus darbas su jaunimu;
4. jaunimo praktinių žinių įgūdžių ugdymas;
5. jaunimo informavimas ir konsultavimas;
6. išmanusis darbas s jaunimu;
7. kita.

Trumpai apie kiekvieną darbo su jaunimo formą bus aptarta kituose poskyriuose.

Apibendrinant galima teigti, kad darbas su jaunimu Lietuvoje apibrėžtas teisės aktais, kuriuose nurodomas tikslas, jo organizavimas, vertinimo kriterijai ir kt. Suomijoje darbas su jaunimu turi stiprią teisinę bazę, o tai gana reta palyginti su kitomis Europos tautomis. Pažymėtina, kad Italijoje labiausiai orientuojamasi į darbą su jaunimu, kur jaunimo darbuotojai kaip savanoriai, padeda spręsti jaunimo užimtumo ir švietimo problemas. Estijoje nėra vieningos programos ar įstatymo ar valstybės mastu, koks yra darbas su jaunimu, tačiau daugiausiai akcentuojamas socialinis darbas su rizikos grupės jaunuoliais.

2.2. Darbo su jaunimu perspektyvų analizė

2.2.1. Atvirojo darbo su jaunimu organizavimo ypatumai

Remiantis Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymu (2021) *atvirasis darbas su jaunimu* apibūdinamas kaip darbas su jaunimu atviruosiuose jaunimo centruose ir (ar) erdvėse, atliekamas darbo su jaunimu principais.

Profesionalus atviras darbas su jaunimu yra vienas iš darbo su jaunimu formų, kurią praktikuoja apmokyti jaunimo darbuotojai, įsipareigoję laikytis etikos kodeksų ir kokybės standartų. Tai neformali praktika ir neformalus mokymasis atviras visiems savanoriškai dalyvaujantiems ir bendrų taisyklių sutinkantiems laikytis jauniems žmonėms. Ši neformali ugdymosi veikla remiasi pedagoginėmis koncepcijomis kuriomis siekiama padidinti jaunų žmonių kritinio sąmoningumo (Cooper, 2017). Spatscheck (2018) pabrėžia, kad *atviras darbas* su jaunimu paprastai yra atviras visiems jaunuoliams nepriklausomai nuo to kokiai organizacijai, grupei, ar religinei bendruomenei priklauso.

Atviras darbas su jaunimu kaip jaunimo politikai aktuali veiklos forma oficialiai pripažinta 2006 m. (Lithuanian youth policy: Legislation, Structures, Good Practices, 2013). Tačiau integruota politika plėtros, veiklos ir paramos požiūriu atsirado 2010 m. 2012 m., patvirtinus Atvirų jaunimo centrų veiklos aprašą (apėmusį ir atvirųjų erdvių reglamentavimą), suformuotas teisinis darbo su jaunimu pagrindas ir jo finansavimo mechanizmas (Bileišis, Stasiukynas, Laniauskas ir Lasevičiūtė, 2017).

Anot Malinausko ir Kučiko (2008), atvirasis darbas su jaunimu (jaunimo centrai, klubai) – mažiausiai pažįstama ir praktikuojama Lietuvoje.

Europos šalyse atvirasis darbas su jaunais žmonėmis vyksta panašiu principu, kaip ir Lietuvoje. Veikla grindžiama nuostata, kad jaunimo neformalusis ugdymas ir laisvalaikio užimtumas yra būtina socializacijos sąlyga ir veiksminga nusikalstamumo, psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo ir kitokio netinkamo elgesio prevencija (Avelytė, 2019).

Hatzfeld (2014) teigimu, atviro darbo su jaunimu tikslas yra suteikti galimybės jauniems žmonėms saugiai leisti laisvalaikį, užsiimti juos dominančia veikla remiantis jų savanorišku dalyvavimu, o esant poreikiui – padedant jaunimo darbuotojams spręsti kasdienybėje kylančius iššūkius ar spręsti socialines problemas (Williamson, 2020).

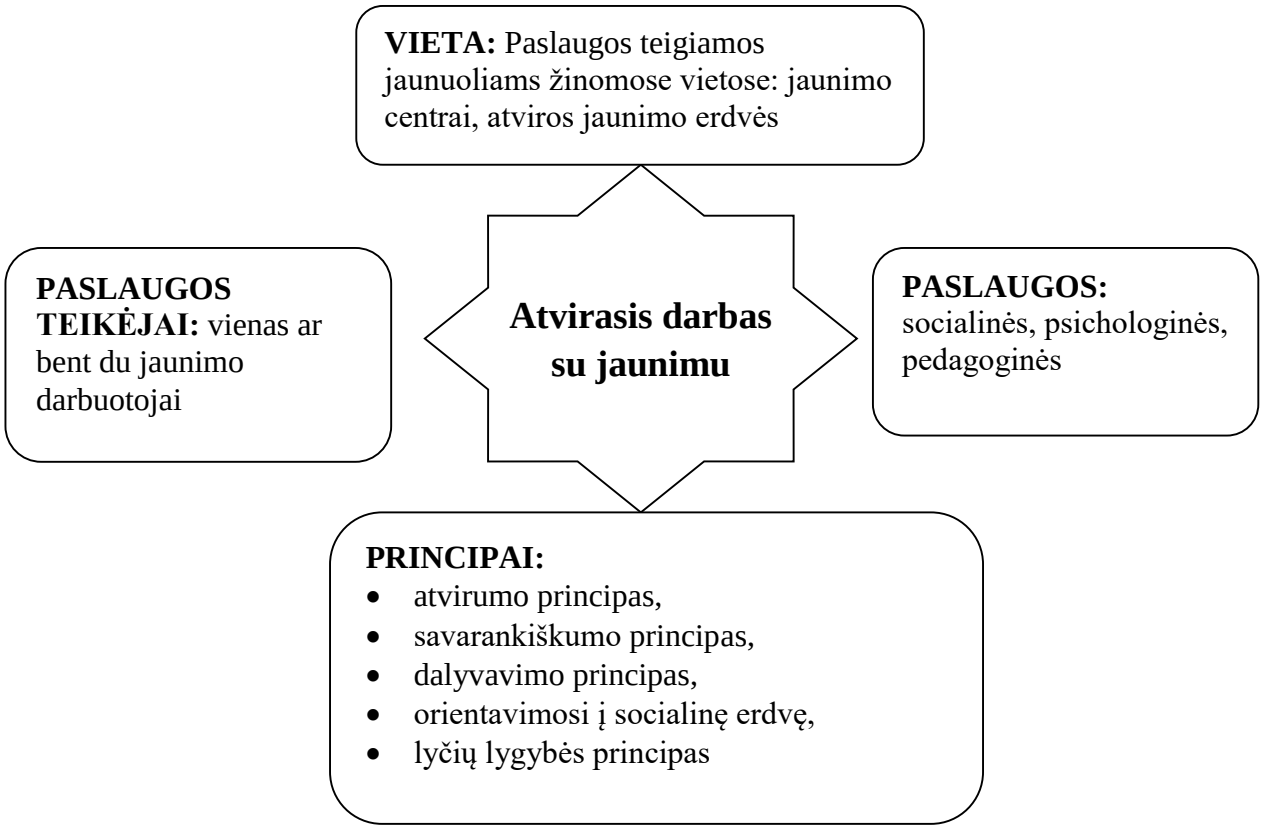
Autoriai (Cooper, Brooker, McCabe, Madden, Simons, 2019) įvardija ir kitus atvirojo darbo su jaunimo tikslus, pavyzdžiui asmeninių ir tarpasmeninių kompetencijų tobulinimą, kitų vertybių, požiūrių ir tinkamo elgesio žinių įgijimą. Pagrindinis atvirojo darbo su jaunimu tikslas – padėti jauniems žmonėms aktyviai įsitraukti į visuomeninius procesus bei lanksčiai reaguoti į pokyčius. Šiuos tikslus, rezultatus galima pasiekti mažiau formaliu bendravimu bei kuriant saugią ir jaukią aplinką jauniems asmenims, veiklą grindžiant atvirumo ir lankstumo principais, sudarant sąlygas užsiimti įdomia veikla (Avelytė, 2019).

LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme „Dėl Darbo su jaunimu gatvėje tvarkos aprašo, Mobiliojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo, Atvirojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo, Jaunimo informavimo ir konsultavimo tvarkos aprašo ir Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2019) numatyti šie atvirojo darbo su jaunimu uždaviniai:

- ugdyti socialinius jauno žmogaus įgūdžius, suteikti erdvę jaunam žmogui ugdytis ir individualiai augti, skatinti jį prisiimti atsakomybę įvairiose situacijose įvairiomis priemonėmis (pavyzdžiui, įsitraukiant į veiklas, savanoriaujant ir pan.);
- užtikrinti sąlygas jaunimui socializuotis, bendrauti, atsižvelgiant į jaunimo poreikius ir tai, kas jam svarbu (atsipalaidavimas, kalbėjimasis svarbiais klausimais, buvimas bendraamžių grupėje); jaunimo kasdienybę aptarti jam priimtiniausiu būdu;
- sudaryti galimybes prasmingai praleisti laisvalaikį;

- vykdyti pirminę tabako, alkoholio, kitų psichotropinių medžiagų vartojimo, nusikalstamumo prevenciją;
- padėti jaunimui atrasti ir įsivardyti savo privalumus ir gebėjimus;
- skatinti jaunimo savarankiškumą, kūrybiškumą, padėti jam įgyvendinti savo idėjas ir tikslus;
- individualiai konsultuoti ir informuoti į įvairias problemines situacijas patekusį jaunimą, padėti jam spręsti problemas;
- įtraukti į veiklas socialinę atskirtį patiriančius ir mažiau galimybių turinčius jaunus žmones.

Cooper, Brooker, McCabe, Madden & Simons, (2019) akcentuoja, kad tikslų įgyvendinimo siekiama per įvairias programas, veiklas. Pabrėžiama, kad dalyvavimas veikloje, jaunuoliams suteikia galimybių dalyvauti įvairiose kitose veiklose, kuriose jie negalėtų dalyvauti. Taip pat jaunuoliai patiria ir socialinę naudą - susitikimus su kitais žmonėmis, pasitikėjimo santykių užmezgimą; asmeninę paramą ir asmeninį tobulėjimą (Cooper, Brooker, McCabe, Madden, Simons, 2019).



4 pav. Atvirojo darbo su jaunimu ypatuma (Škriadaitė – Vrubliauskė, 2017)

Siekdami kiekvieno jaunuolio poreikių patenkinimo, jaunimo darbuotojai kuria veiklas, teikia paslaugas, kuriose kiekvienas jaunuolis siekia savo tikslų, patenkina savo poreikius, ugdo savo gebėjimus. Tad pirmiausia jaunimo darbuotojas teikia pagalbą

jaunuoliui, atsižvelgdamas į darbo su jaunuolių principus. Minint atvirojo darbo su jaunimu kitus aspektus, pateikiami Škriadaitės – Vrubliauskės, (2017) išskiriami atvirojo darbo su jaunimo ypatumai (žr. 4 pav.).

Autorės pateikti atvirojo darbo su jaunimu ypatumai atskleidžia, kad socialinės, pedagoginės ir psichologinės paslaugos teikiamos tradiciniu būdu jaunimo centruose, kitose jaunimo erdvėse.

Vykdant atvirą darbą su jaunimu vadovaujamasi atvirumo, savarankiškumo, dalyvavimo, orientavimosi į socialinę erdvę ir lyčių lygybės principais.

Remiantis Škriadaite – Vrubliauske (2017) *atvirumo principas* pasireiškia keliais apsektais: atvirumu jaunuoliams, atvirumu veiklos ir temoms bei atvirumu procesui bei rezultatui. Pasak autorės, jaunuoliai neturi atitikti jokių išankstinių reikalavimu. Atvirajame darbe jaunuoliai yra priimami nepaisant jų tautybės, įsitikinimų ar religijos. O veiklos ir temos kuriamos ne iš anksto, bet bendraujant su jaunuoliais.

Savarankiškumo principas reiškia, kad jaunimas ateina savo noru ir pats nusprendžia, kokia forma ir kokiose veiklose dalyvaus, kiek dažnai ateis. Šis principas nurodo, kad jaunas žmogus gali pasirinkti laiko leidimo forma, ir tai gali būti tiesiog buvimas su bendraamžiais be jokių atsakomybių (Škriadaitė – Vrubliauskė, 2017).

Dalyvavimo principas reiškia, kad jauni žmonės ne tik kviečiami prisidėti ieškant veiklų temų ar formų, bet ir skatinami visiškai įsitraukti jas įgyvendinant. Tai nuolatinis ir atsinaujinantis procesas –kuo daugiau jauni žmonės bus įtraukti į tokius procesus, tuo siūlomos veiklos labiau atitiks jų poreikius (Škriadaitė – Vrubliauskė, 2017).

Orientavimosi į socialinę erdvę principo esmė yra tai, kad tarp jauno žmogaus ar apskritai žmogaus ir erdvės, kurioje jis gyvena, yra glaudus ryšys. Taip pat šis principas reiškia kad erdvė yra ne tik fizinė, bet ir socialinė sąvoka. Dirbant pagal šį principą, centre yra jauno žmogaus patirtys tam tikroje socialinėje aplinkoje, kurioje jis gyvena, o ne kokios nors unikalios gairės, kaip „jaunas žmogus turi gyventi“. Autorės (Škriadaitė – Vrubliauskė, 2017) teigimu, vadovaujantis lyčių lygybės principu suvokiama, kad merginos ir vaikinai turi skirtingus lūkesčius.

Apibendrinant galima teigti, kad atviro darbo su jaunimu tikslas yra suteikti tikslingą ir įvairiapusį, ugdomąjį laisvalaikio užimtumą, socializacijos pagalbą ir patenkinti jaunimo vystymosi poreikius. Atviras darbas su jaunimu vyksta jaunimo klubuose, jaunimo projektuose, jaunimo centruose, jaunimo namuose, taip pat gatvėje.

2.2.2. Mobilaus darbo su jaunimu organizavimo ypatumai

Mobilusis darbas su jaunimu – tai viena iš darbo su jaunimu formų, nukreipta į kiekvieną jauną žmogų ir sudaranti sąlygas dalyvauti veikloje, kuri vykdoma pagal jaunuolio poreikius jo gyvenamoje aplinkoje, kurioje nėra atvirųjų jaunimo centrų ar erdvių. Mobilusis darbas, yra įgyvendinamas jaunimo darbuotojų komandoms vykstant į vietas, kur renkasi jaunuoliai, t. y. ši darbo forma labai orientuota į jaunų žmonių gyvenamąją ir socialinę erdvę ir įsilieja į ją (Škriadaitė–Vrubliauskė, 2017).

Autoriai (Tormulainen & Kauppinen, 2022) pabrėžia, *kad mobilus darbas su jaunimu* – tai darbo su jaunimu forma, kuri vykdoma pagal jaunimo poreikius ir interesus, įvairioje veikloje, įvairioje jaunimui skirtoje neformalioje, neįpareigojančioje ir atviroje aplinkoje. Dažniausiai lankomasi netradicinėse jaunimo ugdymosi aplinkoje.

Schild, Connolly, Labadie, Vanhee & Williamson (2017) teigimu, *mobilus darbas su jaunimu,* vykdomas jauno asmens gyvenamojoje aplinkoje pasinaudojant ten esama infrastruktūra, siekiant jaunus žmones, kurie leidžia laiką gatvėse, organizuoja grupinius susibūrimus ar gali būti susiję su nusikalstamumu nukreipti į egzistuojančias organizacijas ar kitas su jaunimu susitikimo vietas, nes jaunimo centrai gali nepatenkinti jų poreikių.

Mobilusis darbas su jaunimu yra orientuotas į jaunų žmonių konsultavimą, socialinės paramos teikimą, siekiant patenkinti jaunų žmonių poreikius, lūkesčius. Juo siekiama ugdyti jaunų žmonių gebėjimus, kai nėra kitų pasiūlymų ugdymuisi. Pažymima, kad mobilusis darbas su jaunimu padeda užkirsti kelią jaunų žmonių smurtui ir nusikalstamumui (Mayrhofer, Hemma/Bengesser, Andreas, 2017).

Thimmel (2017) teigimu, *mobilus darbas su jaunimu,* jo teikiamos paslaugos daugeliu atveju vyksta nepalankiose miesto ar kaimo vietovėse, tokiose kaip gatvėse, aikštelės ir parkai. Analizuojant vietas, kuriose vykdomas mobilusis darbas su jaunimu, verta paminėti, kad be kita ko mobilus jaunimo darbas vykdomas pavyzdžiui, traukiniuose ir jų stotyse (Malm 2018).

Anot Baillergeau & Hoijtink (2010) mobiliojo darbo su jaunimu paslaugos gali būti teikiamos tiek tiesiogiai ir aktyviai kontaktuojant gatvėse, tiek transporto priemonėse. Kaip pastebi Lisauskienė & Aleksienė (2016) gatvė – tinkamiausia mobiliojo darbo paslaugų teikimo vieta, kadangi tokioje aplinkoje „žmogus yra laisvas“, noriau priima informaciją, pozityviau reaguoja į aplinkinius, seka jų pavyzdžiui ir mokosi ir jų.

Siekiant mobiliojo darbo su jaunimu tikslų, mobiliojo darbo jaunimo darbuotojai turi ieškoti kitų darbo metodų, atitinkančių jaunuolių poreikius: organizuoti bendras veiklas, renginius, apjungiančias visų mobilių susitikimo vietų jaunuolius. Ypatingai jaunimo dėmesys

gali pasikeisti, jei jaunimo darbuotojai gali dirbti įvairiose aplinkose (Taru & Kotsi, 2018). Todėl mobiliojo darbo su jaunimu teikiamos paslaugos nebūtinai turi būti fizinėse erdvėse, jos gali būti kuriamos ir skaitmeninėse platformose.

Šiuo atžvilgiu, autoriai (Veigel & Reedik, 2016) jaunuolių neformalųjį mokymąsi ne formaliojo švietimo srityje, tokioje kaip mokymasis lauke, gamtoje sieja su mobiliojo darbo su jaunimu koncepcija. Autoriai sutelkė dėmesį į kitas jaunuolių dalyvavimo įvairiose veiklose galimybės, nesant jaunimo centrų ar erdvių. Veigel & Reedik (2016) siūlo mokymąsi lauke įtraukti į jaunimo centrų veiksmų planus, o nesant tinkamos jaunimui infrastruktūros, rinktis ir būriuotis ne tradicinėse jaunimo ugdymosi aplinkoje, tokioje kaip zoologijos sodas, muziejus po atviru dangumi, botanikos sodas ir kt.

Kadangi mobilus darbas su jaunimu gali būti vykdomas skirtingose vietose, lankstus, priklausomai nuo situacijos siekiant patenkinti jaunų žmonių poreikius, jo tikslai kiekvienoje vietoje gali skirtis (Aykanian, 2018). Pavyzdžiui, kaimiškoje erdvėje, nesant laisvalaikio infrastruktūros, mobilaus darbo su jaunimo tikslas yra susijęs su pagalba jaunam žmogui, jo didesnėmis galimybėmis įsitraukti į visavertį gyvenimą, stiprinti saugumo jausmą ir pagal poreikį teikti paslaugas (Taru & Kotsi, 2018). Taigi, dirbant mobilųjį darbą su jaunimu yra skirtingi tikslai, priklausantys ir nuo jaunimo gyvenamosios vietovėse.

Mobilaus darbo su jaunimu užduotys (European Practices On Mobile Youth Work And Practical Guidelines, 2021):

- sudaryti sąlygas kurti saugią, atvirą, neformalią, neįpareigojančią aplinką, kuriuo jaunas žmogus galėtų būti su draugais ir bendrauti su bendraamžiais;
- padėti jaunimui įsitraukti į arčiausią jo esančią darbo su jaunimu infrastruktūrą, savanoriška veikla ir jaunimo organizacijų veiklą;
- sudaryti sąlygas jaunimui įsitraukti į bendruomenės veiklas skatinant jauno žmogaus ir bendruomenės tarpusavio pasitikėjimą;
- ugdyti jaunų žmonių socialinius įgūdžius;
- konsultuoti jaunus žmones arba tarpininkauti tarp įvairių organizacijų, institucijos;
- supažindinti jaunimą su pozityviomis laisvalaikio pramogomis, mokymosi galimybėmis per išvykstamąsias veiklas (pvz., mokymus, stovyklas, seminarus).

Atkreipiamas dėmesys, kad daugelio jaunų žmonių laisvalaikis mieste, daugiausia susijęs su aktyvia veikla ir pomėgiais. Tarp organizuojamų veiklų paaugliams ypatingą vietą užima sportinė veikla bei fizinis aktyvumas (Perminienė, Istomina, Drugilienė ir Razbadauskas, 2013). Jaunimas gyvenantis atokiose vietovėse neretai susiduria su daugybe profesinių, socialinių ir asmeninių iššūkių, skatinančių juos emigruoti. Tarp jų aptiktas nerimą keliantis nepilnavertiškumo jausmas miesto gyventojų atžvilgiu (Llorent-Bedmar, Palma &

Navarro-Granados, 2021). Be to jaunuoliai gyvenantys kaimo vietovėse susiduria su prasta fizine ir psichine sveikata, nedarbu ir ribotais socialiniai kontaktais, jie pasiilgsta bendrų erdvių, kuriose galėtų leisti laiką su kitais jaunais žmonėmis, tad jie keliauja į kitas vietas, kur galėtu praleisti laiką su kitais jaunuoliais (Taru & Kotsi, 2018).Mobilus darbas su jaunimu gali sukurti erdves net atokesnėse vietovėse jaunimui kartu leisti laiką. Mobilus darbas su jaunimu teikia paslaugas ir tankiausiai apgyvendintose vietovėse (European practices on Mobile youth work and practical Guidelines, 2021).

Europoje yra nemažai mobiliojo darbo su jaunimu praktikų ir terminų, nes darbas su jaunimu yra tiesiogiai priklausomas nuo šalių socialinės politikos, ekonominės situacijos bei veikiamas kultūrinės, teisinės aplinkos. Nepaisant tokios įvairovės, pagrindinės mobiliojo darbo idėjos yra šios (Pikiotienė ir Pilitauskaitė, 2019):

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

Darbas gatvėje arba mobilus darbas su jaunais žmonėmis kaimo vietovėse, kai jaunimo darbuotojai atvažiuoja pas juos į jų gyvenamą erdvę, yra veikiausiai vienas iš racionaliausių sprendimų, siekiant sudaryti jauniems žmonėms palankesnes sąlygas jų raidai.

Apibendrinant galima teigti, kad darbas su jaunimu tradiciškai vykdomas jaunimo įstaigose, o mobilaus darbo su jaunimu veikla vykdoma tose vietose, kur jaunimas daugiausiai praleidžia laiko. Vienas iš mobilaus darbo su jaunimu išskirtinumas – kad mobilus darbas su jaunimu įgyvendinamas įvairiais būdais pvz., pėsčiomis, automobiliais ir gan įvairiose vietovėse, tokios kaip parkuose, sporto aikštelėse. Jaunimo darbuotojai keliauja pavyzdžiui, į priemiesčius, retai apgyvendintas vietoves, atokius kaimus ir parkus, siekiant padėti jaunimui įveikti problemas.

2.2.3. Darbo su jaunimu gatvėje organizavimo ypatumai

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme „Dėl darbo su jaunimo gatvėje tvarkos aprašo, mobiliojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo, atvirojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2019) nurodomas ***darbo su jaunimu gatvėje tikslas*** – mažinti jaunimo, leidžiančio laiką gatvėje, socialinę atskirtį ir didinti jo galimybes visaverčiai dalyvauti visuomenės gyvenime.

Analizuojant darbo su jaunimu gatvėje sąvokos terminą, pasak Mäkelä, Mertanen & Brunila (2021) terminas „darbas gatvėje“ turi skirtingus terminus, kurie vartojami darbui gatvėje apibūdinti. Autoriai nurodo šiuos terminus: „atskiras darbas“, „bendruomenės informavimas“, „mobilus darbas“, „darbas gatvėse“.

Anot Gudžinskienės ir Ramanausko (2017) *socialinis darbas su gatvės jaunimu* – ypač kryptingas darbas, kurio metu kuriami santykiai tiek su jaunuolių grupėmis, tiek su atskirais jaunais žmonėmis šių žmonių lankymosi (laisvalaikio leidimo) vietose, įvairiomis formomis teikiama socialinė, asmeninė ugdomoji pagalba, jaunuoliai nukreipiami į jau esančias organizacijas ar institucijas.

Lisauskienė & Aleksienė (2016) pažymi, kad Didžiojoje Britanijoje darbas gatvėje skirstomas į darbą gatvėje su gatvės jaunimu (angl. detached youth work) ir darbą su gatvės jaunimu laisvalaikio užimtumo centruose (angl. outreach youth work). Pirmuoju atveju dirbama su jaunais žmonėmis ten, kur jie dažniausiai veikia, antruoju atveju bandoma paskatinti jaunimą lankytis kokioje nors vietoje, kur su jais dirbama.

Vasylenko, Grach, Gudz, Romanovska & Kravchyna (2019) nurodo, kad darbas su jaunimu gatvėse kiekvienoje šalyje yra apibūdinamas kaip darbas su jaunimo ne institucinėje aplinkoje, dažniausiai tai jaunimo ir jaunimo darbuotojų susitikimai jaunimo susibūrimo vietose, jų pačių aplinkoje siekiant užmegzti patikimus santykius ir suprasti jų poreikius bei patenkinti jų poreikius. Darbas gatvėje paprastai pasiekia asmenis ir grupes, kur jaunimo darbuotojai sprendžia jaunimo problemas, kurių kitos institucijos nepasiekia, nes dažniausiai jaunimas dažnai dvejoja ir prireikus bijo kreiptis į policiją, o jaunimo darbuotojų pagalba jie priima su didesniu pasitikėjimu nei policijos pagalbą (Croix, 2013). Galima pastebėti, kad gatvėje leidžiantys jaunuoliai pasižymi neigiamu savęs vertinimu, tad dirbant su tokiais jaunuoliais sunku atvirai kalbėti (Laureckis & Petružytė, 2016).

Kitas labai svarbus akcentas – orientacija. Kaip pažymi Crimmens, Factor, Jeffs, Pitts, Pugh, Spence & Turner (2004) darbas *su gatvės jaunimu* orientuotas į visus jaunus žmones, kurie didžiąją dalį praleidžia gatvėje. Neretai jauni žmonės dėl asmeninių sunkumų ar specifinių poreikių negali pritapti prie egzistuojančios struktūruotos veiklos, todėl iškrenta iš

tų įstaigų ir dažniausiai patys pasirenka laisvai leisti laiką gatvėje. Kaip pažymi Gudžinskienė ir Ramanauskas (2017), jaunuoliai leidžiantys laiką gatvėje, dažnai neturi teigiamo pavyzdžio šeimoje, šeimos gali būti disfunkcinės, gali tėvams trūkti socialinių įgūdžių, todėl, jaunuoliai eina į gatvę, ir ten leidžia laiką. Tad gatvės darbuotojai turi megzti santykį su sunkumus patiriančiais jaunuoliais, kuriems reikia pagalbos ar palaikymo, bet kurių nepasiekia egzistuojančios organizacijos ar institucijos.

Apibendrinant galima teigti, kad darbas su jaunimu gatvėje – tai kryptingas darbas, kurio metu gatvės darbuotojai užmezga santykius su atskirais jaunais žmonėmis ar jaunuolių grupėmis jų susibūrimo vietose (žaidimų aikštelėse, gatvėse, kiemuose, parkuose, prekybos centruose, kavinėse ir pan.), teikia asmeninę, socialinę, ugdomąją pagalbą arba nukreipia ir palydi jaunus žmones į jau egzistuojančias institucijas, organizacijas.

3. ATVIROJO DARBO SU JAUNIMU ORGANIZAVIMAS: JAUNIMO DARBUOTOJŲ PATIRTYS, TYRIMAS

3.1. Empirinio tyrimo metodologija

Tyrimo strategija. Šio darbo tikslui pasieki buvo pasirinkta kokybinio tyrimo strategija, nes kokybiniai tyrimai leidžia atrasti socialinių reiškinių suvokimą, padeda giliai tyrinėti tyrimo dalyvių apmąstymus, patirtis ir išgyvenimus, kurie pateikiami paties tyrimo dalyvio pasakojimais. Atsižvelgiant į tyrimo tikslą, duomenys renkami pusiau struktūruotu interviu. Taigi tai kokybiniai duomenys, kai duomenys aprašant, o ne skaičių pavidalu, todėl, kad šiuo tyrimu nustatomi jaunimo darbuotojų požiūriai, patirtys, ieškoma atsakymų į klausimą „kodėl“. Kategorijoje atsispindi įvairialypė realybė, kuri yra priklausoma nuo subjektyvaus turėjo suvokimo interpretuojant tyrimo dalyvių tekstus (Žydžiūnaitė ir Sabaliauskas, 2017).

Kokybinio tyrimo strategijos pasirinkimo motyvus lėmė tai, kad mokslinėje literatūroje kokybiniai tyrimai dažnesni socialinio darbo srityje ir tinkami siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą (Amann & Kindler, 2022). Pasak Kardelio (2003) kokybinė tyrimo strategija apibūdinama kaip sistemingas situacijos, įvykio ir atvejo tyrimas natūralioje aplinkoje, siekiant suprasti tiriamuosius reiškinius (suvokimą, požiūrį).

Tyrimo duomenų rinkimas ir apdorojimas. Siekiant atskleisti jaunimo darbuotojų patirtis buvo pasirinktas pusiau struktūruotas interviu metodas. Pusiau struktūruoto interviu metu tyrėjas numato tik bendrus klausimus, o vykstant interviu visuomet pasiruošęs improvizuoti. Toks būdas leidžia tyrėjams būti lankstiems, tyrimo metu koreguoti klausimus, užduoti papildomus klausimus pasitikslinimui. Atsakymų į interviu klausimus turinys nagrinėtas taikant kokybinės turinio (content) analizės metodą (Žydžiūnaitė ir kt. 2005).

Taikant pusiau struktūruotas inerviu iš anksto buvo numatyti 5 klausimų blokai su atvirais klausimais. Esant poreikiui interviu metu buvo užduodami papildomi klausimai. Interviu klausimynas pateiktas 1 priede.

Tyrimo duomenys apdoroti kokybinės turinio analizės metodu, siekiant sisteminio kokybinių duomenų reikšmių aprašymo.

Tyrimo imtis. Kokybiniame tyrime imties nėra toks aktualus, kaip atliekant kiekybinius tyrimus, tačiau tyrėjas turi pasirinkti tinkamus tyrimo vienetus, ir siekti duomenų informatyvumo (Rupšienė, 2007).

Užsienio autoriai nurodo, kad optimalus kokybinio tyrimo interviu žmonių skaičius gali būti iki 16. Kiti tyrėjai (Vasileiou, Barnett, Thorpe & Young, 2018) nurodo, kad

kokybiniam tyrimui pakanka 9, nes informacijos prisotinimas buvo pasiektas tik po 9 tyrimo dalyvių dalyvaujančių interviu metu.

Kitų autorių (Young & Casey, 2019) išvados rodo, kad tyrimo dalyvių imtis gali būti nuo 4 iki 6.

Tyrime naudota tikslinė kriterinė atranka, kai imties vienetai pasirenkami iš populiacijos laikantis tam tikrų nustatytų konkrečių kriterijų (Rupšienė, 2007).

Informantai atrenkami pagal šiuos kriterijus:

- Jaunimo darbuotojai, dirbantys tiesioginį darbą su jaunuoliais;
- Jaunimo darbuotojai, turi ne mažesnę kaip 1 metų darbo patirtį su jaunimu;
- Jaunimo darbuotojai dirba Utenos apskrityje veikiančiuose atviruosiuose jaunimo centruose / atvirosiose jaunimo erdvėse.

Kokybinio tyrimo imtis 7 moterys, jaunimo darbuotojos. Tyrimo dalyvių amžius svyravo nuo 22 iki 49 metų. Tyrimo dalyvių demografinė charakteristika pateikta 1 lentelėje.

1 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristikos

Tyrimo dalyvių kodas	Tyrimo dalyvių amžius	Tyrimo dalyvių darbo patirtis
JD1	49	4,5 metų darbo patirtis
JD2	42	3 metų darbo patirtis
JD3	23	1,5 metų darbo patirtis
JD4	31	7 metų darbo patirtis
JD5	32	3 metų darbo patirtis
JD6	22	1 metų darbo patirtis
JD7	28	6 metų darbo patirtis

Tyrimo eiga. Kokybinis interviu su tyrimo dalyvėmis buvo atliktas 2022 m. lapkričio -gruodžio mėn. Tyrimo įgyvendinimo procesas vyko šiais etapais:

- ***Pirmasis etapas.*** Pasirengimas tyrimui ir instrumento parengimas. Šiame etape, remiantis teorine dalimi iš anksto buvo parengtas tyrimo instrumentas. Išanalizavus mokslinę literatūrą buvo pasirinktas kokybinis tyrimo metodas – pusiau struktūruotaas interviu.
- ***Antrasis etapas.*** Tyrimo dalyvių kriterijų nustatymas. Analizuojant jaunimo darbuotojų patirtį, buvo nutarta apklausti tuos jaunimo darbuotojus, kurie turėjo ne mažesnę kaip 1 metų darbo patirtį ir dirbo tiesioginį darbą su jaunimu Utenos

apskrityje veikiančiuose atviruosiuose jaunimo centruose ar atvirosiose jaunimo erdvėse.

- ***Trečiasis etapas.*** Duomenų surinkimas, interviu su jaunimo darbuotojais. Interviu buvo atliekami lapkričio - gruodžio mėn. Su 4 tyrimo dalyvėmis pokalbiai vyko gyvai, jų darbo vietose, 3 pokalbiai vyko nuotoliniu būdu su vaizdu. Pokalbio pradžioje su tyrimo dalyviais pasisveikinama, pristatoma darbo tema, informuojama apie tyrimo tikslą, užtikrinamas konfidencialumas. Gavus tyrimo dalyvių sutikimus, pradedama užduoti tyrimo parengti klausimai. Vieno pokalbio trukmė apie 1 - 1,5 val. Informantų atsakymai buvo įrašinėjami diktofonu arba fiksuojami raštu.
- ***Ketvirtasis etapas.*** Gautų kokybinių duomenų rezultatų apdorojimas ir išvadų parengimas. Šiame etape buvo analizuojama, grupuojama, apibendrinama interviu informacija. Atlikus tyrimą, visi gauti duomenys iš diktofono buvo pažodžiui perrašomi į kompiuterį kaip tekstas, atskiriant tyrimo dalyvius ir jų sakinius, nuomones. Tyrimo duomenų analizei taikytas turinio analizės metodas, kai analizuojami duomenys išskiriami į kategorijas ir subkategorijas.

Gauti kokybinio tyrimo duomenys buvo analizuojami šiomis rekomendacijomis (King & Brooks, 2018): transkribavus visų tyrimo dalyvių tekstus jie buvo peržiūrimi, tuomet turimi tekstai buvo koduojami išskiriant prasminius žodžius, sekantis žingsnis prasminių žodžių sujungimas pagal temas, po to temų peržiūra ir galiausiai išskirtų temų apibūdinimas, subkategorijos peržiūrimos, iliustruojamos tyrimo dalyvių citatos ir galutinės tyrimo ataskaitos rengimas.

Tyrimo etika. Visos tyrimo dalyvės dalyvavusios tyrime buvo supažindintos su tyrimo tema, temos tikslu ir interviu metodo taikymo ypatumais. Visos tyrimo dalyvės dalyvavimo laisva valia. Tyrimo klausimuose nebuvo informacijos, kuri pažeistų tyrimo dalyvių privatumą ar atskleistų jų asmeninius duomenis. Apdorojant interviu dalyvių atsakymus niekur nėra skelbiami tyrimo dalyvių vardai, nes transkribuojant interviu tekstus buvo suteikti tyrimo dalyvių kodai (JD1, JD2 ir t.t.).

3.2. Empirinio tyrimo rezultatai

Tyrimo dalyvių pasisakymuose užfiksuota kaip įprastai prasideda darbo diena*: „ateini į darbo vietą“ (JD1),* kur *„pirma darbo dienos dalis dažniausia skiriama dokumentams, kompiuteriniams darbams ir susirinkimams“ (JD4).* Taigi pirmiausia atėję į darbo vietą jaunimo darbuotojai skiria laiką dokumentacijai, nekontaktiniam darbui u jaunuoliais,

susitvarkomi dokumentai, rengiami planai. Pasakodamos apie darbo pradžia, tyrimo dalyvės labiausiai pabrėžia, kad:

„<...> *sėdu prie kompiuterio. Per tą laiką stengiesi atlikti visus dokumentacijos darbus, kad vėliau galėtum skirti visą laiką jaunimui“ (JD3),* „*sėdame prie kompiuterių ir atliekame einamuosius, planavimo ir kitus darbus. Kartais tenka vykti į susirinkimus ar kitas įstaigas“ (JD6)* ir jau *„nuo 14 val. iki 20 val. visas laikas skiriamas jaunuoliams, vyksta žaidimai ir visos veiklos (JD2).*

Tyrimo dalyvės pabrėžė, kad nemažas dėmesys skiriamas darbui su dokumentacija ir bendravimui su administracija:

„Nekontaktiniu metu darbuojamės su dokumentacija, atliekame praeitos dienos aprašymą, projekto vykdymo veiklas, perkame prekes, vyksta bendravimas su administracija. Tuo nekontaktiniu metu atliekami visi darbai, ką reiktų padaryti be jaunuolių“ (JD7).

Informantės pažymi, kad darbas vyksta įdomiai, nėra monotoniškos veiklos, nes viskas priklauso nuo jaunuolių - kaip bus organizuojamas užimtumas, ką galima kartu nuveikti ir pan.

<..> Tačiau būna, kad laukia suplanuota veikla, bet jaunuolis ateina su specifiniu klausimu ar problema – tada tenka atidėti planuotą veiklą ir tenka imi kalbėtis, ieškoti sprendimų (JD1)“.

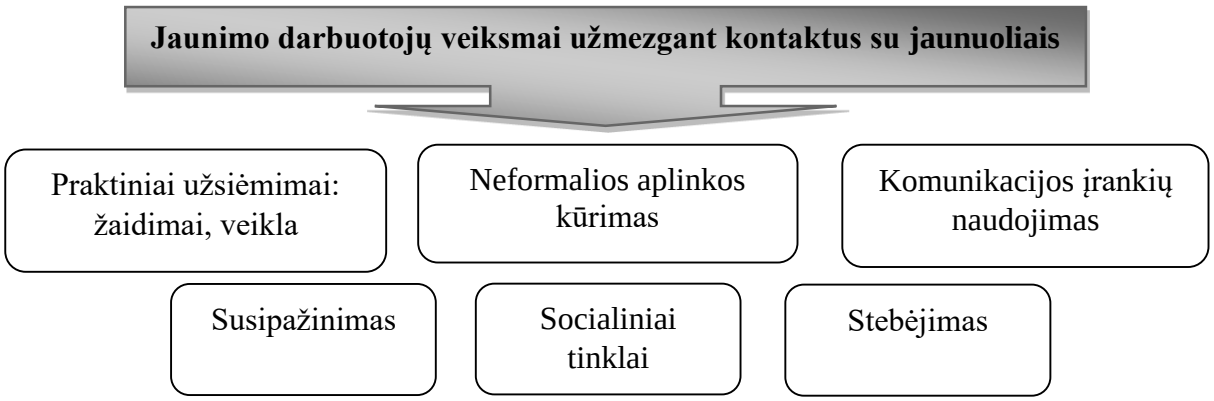
„Diena darbe su jaunimu labai įvairialypė. Susijungianti iš įvairių dalelių ir nežinai kas kiekviename kampe gali įvykti“ (JD4).

„Realiai šiame darbe nėra rutinos ir vyrauja neapibrėžtumas“ (JD6).

Darbo dieną papildo spontaniškai kylančios veiklos: *„ateina vyresnieji“. Tuomet ir prasideda veiklos. Kartais suplanuotos iš anksto, o kartais laisvos, spontaniškai kylančios“ (JD3).*

Analizuojant tyrimo dalyvių pasakojimus, atsiskleidė, kad atvirasis darbas su jaunimu, sunkus ir pasiaukojimo reikalaujantis darbas: „*nesibaigianti darbo diena. Nesibaigianti darbo diena. Darbas 24 val. per parą. Kartais sulauki žinučių, skambučių iš jaunuolių, tėvų ar net pareigūnų pačiu įvairiausiu paros metu“ (JD4).*

Teikiant pagalbą jaunuoliams, dirbant darbą su jaunuoliais, itin svarbus pirminis etapas, t. y. kontakto su klientu užmezgimas. Analizuojant tyrimo duomenis išskirta kategorija: J*aunimo darbuotojų veiksmai užmezgant kontaktus su jaunuoliais.* Šią kategoriją patikslina 6 subkategorijos: susipažinimas, stebėjimas, praktiniai užsiėmimai, neformalios aplinkos kūrimas, komunikacijos įrankių naudojimas ir socialiniai tinklai (žr. 5 pav.).



5 pav. Kategorija „Jaunimo darbuotojų veiksmai užmezgant kontaktus su jaunuoliais“ (sudaryta darbo autorės)

Tyrimo dalyvės kalbėdamos apie pirmąjį kontaktą, pirmuosius pokalbius su jaunuoliais, įvardijo, kad būtinai pradeda nuo *susipažinimo – pasisveikinimo ir* jaunimo darbuotojo išsamaus prisistatymo:

<...>Einu pati prie jaunuolio ir sakau „labas, aš jaunimo darbuotoja (pasako vardą)” ir tiesiu ranką“ (JD2).

„Tačiau užmezgant ryšį pirmiausia susipažįstu su jaunuoliu. Nueinu pati prisistatyti, paklausiu kur jis mokosi, koks yra jo vardas, amžius iš kur sužinojo apie šią vietą,“ (JD6).

Kalbėdamos apie pirmąjį pokalbį su jaunuoliais tyrimo dalyvės įvardijo, kad primojo kontakto metu jaunuolius taip pat supažindina su taisyklėmis ir veiklomis:

<...> „ateiti prisistatyti pačiai kaip darbuotojai, elementariai parodyti taisykles ir pristatyti ką mes čia galime veikti. Kyla elementarūs klausimai,, Kaip sekasi? Kas naujo?“ (JD3)

„...pasisveikina, prisistato, paminiu ir kitus esamus kolegas, papasakoju susitarimus, daugiausia parodom ir papasakojam ką galima pas mus veikti. Toks kaip intro gaunasi“ (JD7).

Pirmojo pokalbio su jaunuoliais, kontakto užmezgimo etape labai svarbus jaunimo darbuotojo gebėjimas pastiprinti jaunuolius, kad jis gali būti atviras, išsakyti savo lūkesčius, atsiverti ir kuo daugiau pasitikėtų jaunimo darbuotoju.

Tyrimo dalyvės akcentuoja, kad į atvirąjį jaunimo centrą ar erdvę dažniausiai ateina įvairių problemų turinčių jaunuolių, dažnai jie būną nusivylę, nelinkę bendrauti ar reikšti emocijas, pasitikėti vieni kitais. Anot vienos tyrimo dalyvės jaunimo centre lankosi: „<...> *labai įvairūs jaunuoliai: priklausantys LGBT bendruomenei, augantys daugiavaikėse šeimose, stokojantys motyvacijos mokytis ar turintys elgesio problemų“ (JD3).* Todėl stengiantis užmegzti tvirtus ryšius jaunimo darbuotojai turi tinkamai palaikyti ir priimti jaunuolius, kad jie būtų atviresni ir pasitikėtų jais. Tyrimo dalyvių pasakojimai atskleidžia,

kad jaunimo darbuotojai siekdami šių tikslų bendraujant su jaunuoliais, primojo kontakto etape pradeda nuo *stebėjimo:*

„Prasideda stebėjimas, kaip vyksta bendravimas su draugias, reaguojama žaidimų metu“ (JD1).

„Pirmiausia manau reikia stebėti jaunuolį <...>“ (JD3).

Tyrimo dalyvės pabrėžia, kad kontakto užmezgimo ir tolimesnio bendravimo etapuose labai svarbu neskubėti ir geriau pažinti jį stebėjimo būdų: *„Vos atėjus naujam lankytojui- jo nepuolu, labiau stebiu“ (JD6).* Taigi siekiant paskatinti žmogų atsiverti, nebūtina jam pateikti kuo daugiau įvairių klausimų - geriau neskubėti ir stebėti jaunuolį, kaip jis atvirauja ir „*po truputį įsiterpti, kad atsirastų ryšys“ (JD6).* Pasak informantės, skubėjimas gali sudaryti įspūdį, kad daromas spaudimas, todėl jaunuoliai gali priešingai pasielgti, ir iš viso nutraukti kontaktą.

Analizuojant tyrimo duomenis išryškėjo, kad pirmojo kontakto užmezgimo metu tyrimo dalyviai pritaiko žaidimus ar įtraukia į jau vykstančias užimtumo veiklas:

„<...> nepuolu sakyti „labas, kaip tau sekasi? klausti ko čia ateini ir pan.“, bet tiesiog pakvieti prisijungti į tai kas vyksta“ (JD1).

„ <...> kontakto užmezgimo paslaptis ir yra tiesiog nebijoti prieiti pirmam, prisistatyti ir pakviesti įsitraukti į veiklas“ (JD3).

Tyrimo metu atskleistas dar vienas svarbus veiksnys, lemiantys sėkmingą kontakto užmezgimą. Tai jaunimo darbuotojo naudojami efektyvūs ir didžiausio dėmesio sulaukiantys populiarėjantys socialiniai tinklai. Bendraujant su jaunuoliu ne visada pavyksta tiesiogiai perteikti informaciją, tinkamai bendrauti, tad jaunimo darbuotojai turi mokėti prisitaikyti prieš iššūkių ir naudoti efektyvius būdus. Siekiant užmegzti kontaktą su jaunuoliais, jaunimo darbuotojai peržengia kontaktinį bendravimą, artimos aplinkos erdvę ir kontaktus perkelia į virtualią erdvę:

„Dažnai dar veikia, kai jaunuolis dar nesupranta kas ir kaip čia vyksta, pakviečiu jį prisijungti į uždarą mūsų FB grupę. Joje dalinamės naujienomis ar tiesiog šmaikščiai bendraujame. Tai padeda jaunuoliui priprasti prie naujos erdvės“ (JD3).

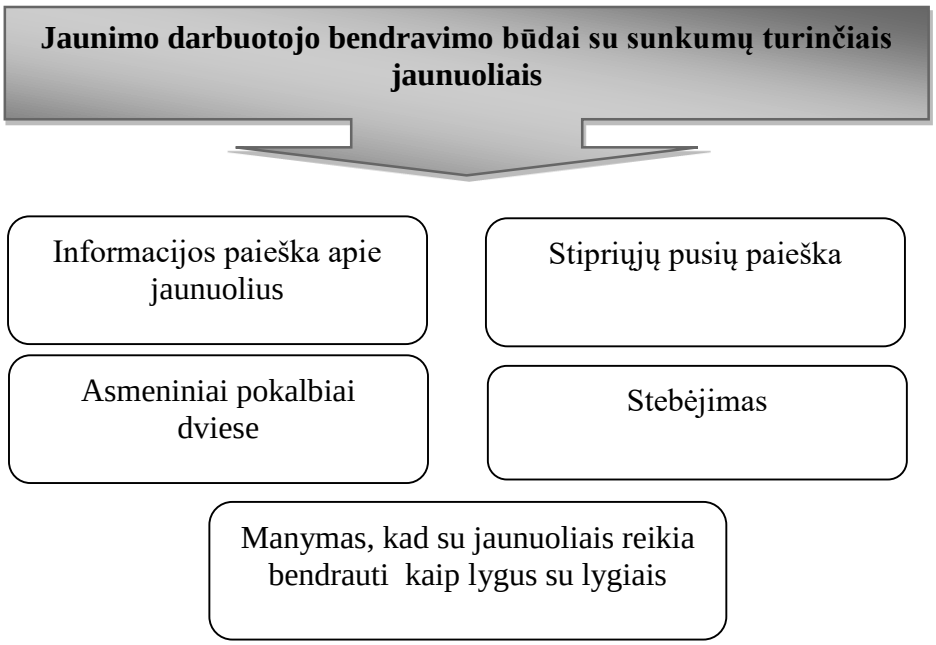
Taigi kai kurios socialinės žiniasklaidos priemonės tampa puikiu kontakto užmezgimo įrankiu, skatinančiu ne tik bendrauti bet ir dalyvauti jaunimo veikloje.

Siekiant kontakto užmezgimo, reikia labai gerai pažinti jaunuolį, suprasti jo pomėgius, interesų lauką, o remiantis tuo galima pasiūlyti pagalbą. Anot tyrimo dalyvės, užmezgant kontaktą, tiek toliau plėtojant pagalbos santykį labai svarbus tampa neformalus bendravimas. Tyrimo dalyvė paminėjo, kad teikiant pagalbą jaunuoliams, pats jaunimo darbuotojo darbas prasideda nuo kontakto užmezgimo, kuris darbo pradžioje kėlė daug baimių, kad nepavyks

užmegzti to pokalbio su jaunuoliais. Tačiau praktika parodė, tai savaime lengvai užmezgama, kai tam naudojama neformali aplinka, pavyzdžiui arbatos gėrimas su jaunuoliu:

„Tas pirmasis individualus pokalbis prasidėjo atsitiktinai kai vienas jaunuolis atėjo į kabinetą anksčiau nei kiti ir aš tiesiog jam pasiūlau arbatos. Ir mes tokioje neformalioje aplinkoje pradėjom bendrauti, diskutuoti. Ir man atėjo suvokimas, kad nėra baisu apie viską kalbėti, sužinoti daugiau apie jo šeimą, jei jis nori daugiau atsiverti ir pan. Tai man su pirmu jaunuoliu padėjo arbata" (JD4).

Tyrimo duomenų pagrindu išskirta dar viena kategorija: *Jaunimo darbuotojo bendravimo būdai su sunkumų turinčiais jaunuoliais*. Šią kategoriją papildo 5 subkategorijos: informacijos paieška apie jaunuolius, stipriųjų pusių paieška, asmeniniai pokalbiai dviese, stebėjimas ir manymas, kad su jaunuoliais reikia bendrauti kaip lygus su lygiais (žr. 6 pav.).



6 pav. Kategorija „Jaunimo darbuotojo bendravimo būdai su sunkumų turinčiais jaunuoliais" (sudaryta darbo autorės)

Atskleista, kad bendraujant su jaunuoliais turinčiais sunkumų jaunimo darbuotojui labai svarbu sužinoti „*kuo daugiau informacijos apie jį" (JD2).* Ypatingai, siekiant efektyvesnio bendravimo labai svarbu jaunuolį kuo geriau pažinti ir ieškoti jo stipriųjų pusių: *„Pamažu juos pažįstu ir ieškau stipriųjų jų pusių" (JD5).*

Tyrimo dalyvės atkreipė dėmesį, kad siekiant artimesnių kontaktų su jaunuoliais turinčiais sunkumų labai svarbu paskatinti juos pasidalinti savo išgyvenimais. Dažniausiai, pasipasakoti kaip, kas įvyko, kokių sunkumų turi jaunuolis, konsultacijos metu asmeniškai jie kviečiami pokalbiams dviese, kartu atsigerti arbatos:

„Jei matau, kad reikalingas artimesnis kontaktas – kviečiu pokalbiui, ateiti kartu atsigerti arbatos kitame kambaryje, stengiuosi padrąsinti“ (JD2).

„Jei matau, kad jaunuolis nėra linkęs viešinti problemų su kitais ir jei tie sunkumai yra tokie, kad geriau kalbėtis asmeniškai tai draugų būryje tikrai nekamantinėju, tik pasiūlau pasikalbėti dviese (JD3).

Kaip pastebi tyrimo dalyvė, bendravimas su jaunuoliais turinčiais sunkumų labai priklauso nuo paties jaunuolio, situacijos, todėl iš pradžių reikia skirti laiko jaunuolio aplinkos stebėjimui:

„*<...> kaip jis jaučiasi aplinkoje, kaip bendrauja su kitais ir jai pastebėsiu, kad jis ar ji yra suirzęs ir jam jau nebesigauna bendrauti su kitais lankytojai, pasikviečiu jį, paklausiu, gal jis nori kuo nors pasidalinti ar pasikalbėti“ (JD6).*

Jaunimo darbuotojai bendraudami su jaunuoliais turinčiais sunkumų atkreipia dėmesį, kad labai svarbu su jaunuoliais kalbėti pripažįstant kiekvieną jaunuolį toks koks jis yra. Jaunuoliai, nesvarbu kokius sunkumus jie patiria yra priimami kaip visi asmenys, netaikant jokių išankstinių nuostatų:

„Tokius jaunuolius priimame be išankstinių nuostatų, palaipsniui sukuriame gerą ir stiprų ryšį“. <...> „Čia labai svarbu teigiamas nusiteikimas ir priėmimas jaunuolio tokio koks jis yra. Jaunuoliai labai jaučia kai bendrauji kaip lygus su lygiu, be išankstinio nusistatymo, o kur vertina pagal išvaizdą ar atvirai nuvertina“ (JD7).

Tyrimo duomenų analizė atskleidė savarankiškumo principo paisymą bendraujant su sunkumų turinčiais jaunuoliais – „*svarbiausia prievarta neverčiu nieko daryti (JD5).* Dirbant su jaunimu, bendraujant ar dalyvaujant užimtumo veiklose, yra svarbiausia – būti niekieno neverčiami atlikti veiklą, ar dalyvauti žaidimuose. Pasak tyrimo dalyvės:

„*<...> mes ne kalėjimas. Kiekvienas automatiškai pripranta ir žino, kad gali jaustis saugiai ir patogiai. Taip paprastai ir vyksta bendravimas“ (JD5).*

Dar viena kategorija, atskleista analizuojant tyrimo duomenis susijusi su kontakto užmezgimo sėkmės veiksniais padedančiais užmegzti kontaktą su jaunuoliais, kurią papildo 8 subkategorijos: lankstumas, paprastumas, skatinimas išsikalbėti, neformali aplinka, domėjimasis žmogumi, nuoširdumas, interesų sutapimas, įsiliejimas į bendrą veiklą (žr. 7 pav.).

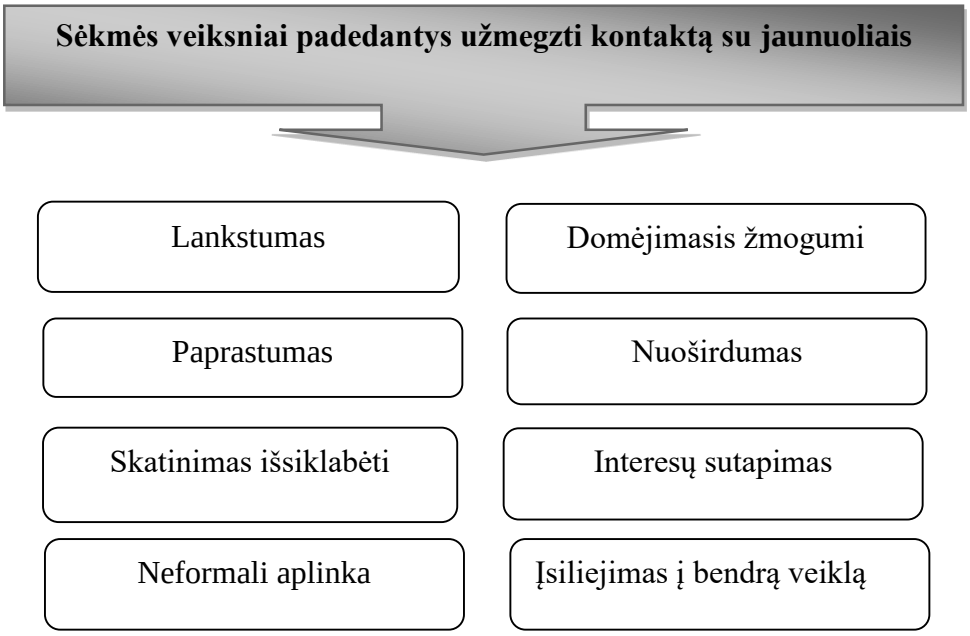
Tyrimo dalyvių buvo teirautasi ne tik kaip užmezga pirmuosius kontaktus su jaunimu, bet ir kokius veiksmus, metodus naudoja kontaktų užmezgimui.

Tyrimo dalyvės teigė, kad pirmo kontakto sėkmei labai svarbus jaunimo darbuotojo nuoširdumas ir noras priimti jį tokį koks jis yra, nes tai geriausiai jaunuoliams padeda pasitikėti jaunimo darbuotojais.

„Mėgstu eiti į nuoširdų pokalbį, kuris nesmerkia jaunuolio, o priimi jį“ (JD4);

„ veiksmas padedantis užmegzti kontaktą - nedėjimas štampų“ (JD1)

„Dar labai svarbu nuoširdumas“ (JD6).



7 pav. Kategorija „Sėkmės veiksniai padedantys užmegzti kontaktą su jaunuoliais“ (sudaryta darbo autorės)

Dar vienas sėkmės veiksnys – jaunuolio skatinimas iškalbėti, pasak tyrimo dalyvių, tai padeda bendrauti, jaunuoliai nebijo išsipasakoti ir neišsigąsta pokalbio su jaunimo darbuotoju:

„Drąsiai ir atvirai skatinu kalbėtis ir jie kažkaip tai priima, neišsigąsta“ (JD4).

Tyrimo metu išryškėjo dar vienas svarbus kontakto užmezgimo sėkmės veiksnys, tai jaunas jaunimo darbuotojo amžius ir bendrų su jaunuoliu interesų turėjimas. Anot tyrimo dalyvių, svarbu kalbėtis su jaunuoliais visomis temomis, o labiausiai jaunuolio atsivėrimui, atviriems pokalbiams padeda tai kad tarp jaunuolių ir jaunimo darbuotojų yra nedidelis amžiaus skirtumas. Juk jaunimo darbuotojas privalo įvertinti jaunuolio kalbinius, suvokimo gebėjimus, reikia gebėti kalbėti jaunimui suprantama kalba. Dažniausiu atveju suaugusieji su jaunuoliais bendrauja sudėtingomis sąvokomis, kas atitolina jų artimą, nuoširdų bendravimą. Tokiu atveju jaunimo darbuotojo jaunesnis amžius tarsi sumažina tarpusavio santykių, bendravimo įtampą ir tai geriau padeda jaunuoliui atsiverti:

„Dar labai geras dalykas – nedidelis mano ir jaunuolių amžiaus skirtumas. Mus sieja bendri interesai. Tai padeda jaunuoliui geriau atsiverti“ (JD3).

Išanalizavus tyrimo rezultatus, galima teigti, kad kontakto užmezgimo sėkmės veiksnys yra jaunimo darbuotojo paprastumas, gebėjimas pajuokauti, rasti, paprastus ir jaunuoliui suprantamus žodžius:

„Bendraujant su jaunuoliais man labiausia padeda paprastumas <...> sužavi tas mano paprastumas ir laisvumas, kai kalbu tiesiog paprastais žodžiais, kokį juokelį pasakau ar pan.“ (JD3).

„<....> paprastumas. Man tai padeda bendraujant su jaunimu“ (JD6).

Tyrimo dalyvės pabrėžia, kad padėti užmegzti kontaktą su jaunuoliais gali nuoširdumas, paprastumas, tačiau labai dar svarbiu sėkmės veiksniu laikomas ir jaunimo darbuotojo domėjimąsi jaunuoliu:

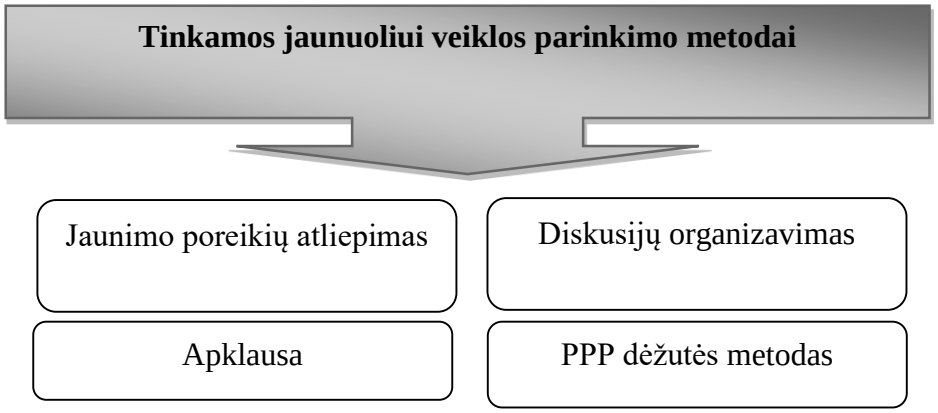
„*<...> domėjimasis žmogumi kaip asmenybe. Aišku, ne visiems tai veikia, tačiau daugelis jei pajaučia susidomėjimą savimi ar dar gauna individualų kvietimą pažaisti ar įsitraukia, pasijaučia svarbesnis“ (JD2).*

Taigi dirbant su jaunuoliais, labai svarbu perteikti jaunuoliams, kad jis tikrai rūpi, ir yra svarbus asmuo, kuris gali būti atsakingas už savo gyvenimo pokyčius ir gali priimti pats sprendimus iškeltoms problemoms.

Tyrimo dalyvė atskleidė dar vieną, kitokį veiksmą padedant užmegzti kontaktą – atviras ir natūras pokalbis, jokio dirbtinio pokalbio. Labai svarbu atvirai ir sąžiningai kalbėti, kad nesijaustų dirbtinis pokalbis:

„Esminis dalykas– nedirbtinai sukeltas pokalbis, kad nesijaustų jokio dirbtinumo, kad man reikia su tavim kalbėti, o iš tiesų jaustųsi noras, kad man rūpi ir norisi žinoti. Tai manau labai jaunuoliams jausmiškai jaučiasi“ (JD7).

Išanalizavus tyrimo duomenis atskleista dar viena kategorija „*Tinkamos jaunuoliui veiklos parinkimo metodai*“, kurią atskleidžia 4 subkategorijos: (žr. 8 pav.).



8 pav. Kategorija „Tinkamos jaunuoliui veiklos parinkimo metodai“ (sudaryta darbo autorės)

Veiklos parinkimas – vienas iš svarbiausių jaunimo darbuotojų funkcijų, lemiančių tolimesnę prasmingos veiklos pojūtį. Tinkamai parinkta veikla leis įgyti patirties, žinių ir ugdys asmenines kompetencijas. Tyrimo dalyvės interviu metu akcentavo, kad veiklos visuomet parenkamos tik tos *kurios būtų įdomios ir naudingos“ (JD1).*

Tyrimo dalyvių teigimu dažniausiai veiklos parenkamos kartu su jaunuoliais, siekiant atliepti jų poreikius:

„Veiklos yra galvojamos kartu. Sėdam ir jaunimas siūlo ir galvoja. Tai veiklos jiems - jie ir sprendžia. Šiaip jie sprendžia“ (JD1).

„Realiai stengiamės atliepti jaunimo poreikius. Darom susitikimus su jaunimu ir aiškinamės ko jie norėtų nuveikti“ (JD4).

Taip pat efektyvus veiklos parinkimo būdas yra jaunimo darbuotojo dalijimasis patirtimi diskusijų tarpusavyje metu:

„Pagrinde diskutuojam kas ką nori ir ką gali daryti“ (JD5).

„Pastaruoju metu prieš kažką organizuojant stengiamės daug diskutuoti ir spęsti kokias veiklas pasirinkti“ (JD2).

„Reikia įsiklausyti į jaunuolių poreikius ir aišku tai taikyti taip, kad per veiklas pavyktų atrasti ir ugdyti jų stiprybes“ (JD6).

Iš tyrimo dalyvių pasisakymų išryškėjo, kad parinkdami veiklas jie labiausiai atsižvelgia į jaunimo poreikius, pomėgius, kad jaunimas galėtų ugdyti stipriąsias savo puses, realizuoti idėjas.

„Reikia įsiklausyti į jaunuolių poreikius ir aišku tai taikyti taip, kad per veiklas pavyktų atrasti ir ugdyti jų stiprybes“ (JD6).

„Labai dažnu atveju klausiam jaunuolių ko jie nori“ (JD7).

Planuojant jaunuoliams veiklą labai svarbu žvelgti iš jaunuolių pozicijos, ko jis nori, kokios patirties nori įgyti. Todėl veiklos parenkamos remiantis jaunuolio asmenybe, atsižvelgiant į tai, kas jam svarbu ir reikšminga:

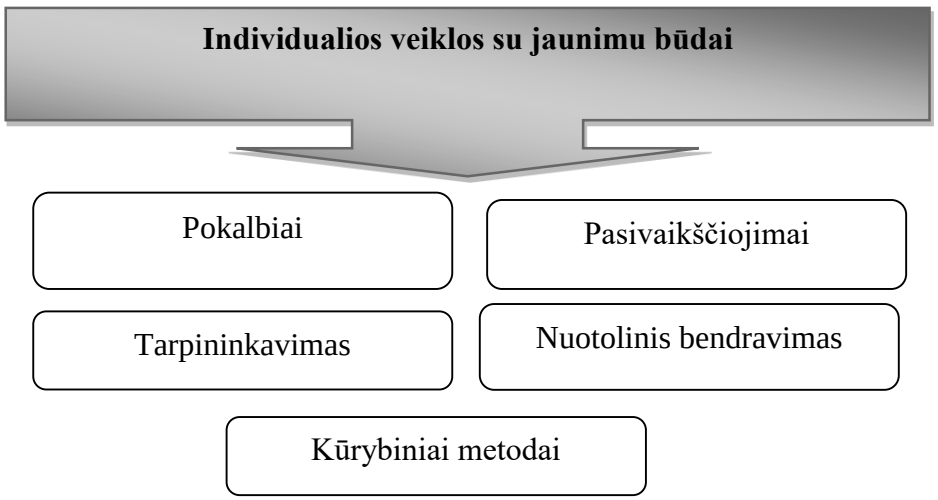
„Tačiau labiau orientuojamės į jaunuolių pomėgius. Pavyzdžiui jei ateina daugiau jaunuoliai mėgstantys sportuoti orientuojamės į tai ir organizuojam sportines veiklas“ (JD4).

Kaip matyti visos veiklos parenkamos dažniausiai pagal jaunuolių poreikius. Siekiant tikslingiau numatyti veiklas taikomos ir kitos priemonės, tokios kaip apklausos ar anoniminė „PPP dėžutė“:

„Dabar esame sugalvoję atlikti jaunuolių apklausą, kad sužinoti kas labiausia patiko iš šių metų veiklų ir ko dar norėtų. Tai padės orientuotis kitiems metams“ (JD2).

„Bet turim labai faina dalyką „PPP dėžutę“ – Pasiūlyk. Paklausk. Paremk. Patys jaunuoliai anonimiškai gali kažką pasiūlyti ar paklausti“ (JD3).

Tyrimo duomenų analizė leido išskirti dar vieną kategoriją „*Individualios veiklos su jaunimu būdai,* kurią papildo 5 subkategorijos: pokalbiai, tarpininkavimas, pasivaikščiojimai, nuotolinis bendravimas, kūrybiniai metodai (žr. 9 pav.).



9 pav. Kategorija „Individualios veiklos su jaunimu būdai (sudaryta darbo autorės)

Interviu metu paaiškėjo, kad individualaus darbo metodas dažniausiai taikomas su sunkumus patiriančiais, elgesio problemų turinčiais ar išgyvenančiais nerimą jaunuoliais. Tyrimo dalyviai pabrėžia, kad pasikeitus jaunuolio kūno kalbai, elgsenai visuomet kviečiasi juos individualiam pokalbiui:

„Ateina jaunuolis, pati pastebiu, kad pasikeitęs veidas, mimikos ar elgesys, tada kviečiu pokalbiui“ (JD1).

„Arba jei matau, kad kažkas negerai, tiesiog pati pasikviečiu pasikalbėti“ (JD5). „Ieškom laiko ir vietos kur kalbėtis“ (JD1).

„<...> kad išryškėja jaunuolio poreikis individualiam pokalbiui ar veiklai. Tada pati inicijuoju, kviečiu eiti į kitą patalpą ar prašau esančių palikti mus dviese“ (JD2).

„Jei jaunuolis nori pasikalbėti, kai vyksta kokia veikla, tada paprašau jo palaukti arba pratęsti pokalbį kitą dieną“ (JD7).

Individualūs pokalbiai vyksta jaukioje vietoje už centro ar erdvės ribų, kartu vaikščiojant ir aptariant problemas, išsikeliant tikslus:

„Kartais neapsiribojam mūsų patalpomis, einam į lauką pasivaikščioti. Dabar jau tapo įprasta, kelis kartus per savaitę einam pasivaikščioti. Jaunuoliai patys kviečia eiti pasivaikščioti“ (JD1).

„Valandą einam ir šnekam, gvildenam problemas. Kartais būna, kad išsikeliam užduotis ateinančiai savaitei“ (JD1).

„Jaunuolis gali rinktis vietą kur nori kalbėtis, kartais einam į lauką ir tiesiog vaikštom kartu. Jiems labai svarbu suaugusiojo palaikymas ir supratimas, nes daugelis nepalaiko ryšių su tėvais“ (JD6).

Kalbėdami apie individualias veiklas tyrimo dalyvės teigė, kad tai dažniausiai vyksta organizuojant pokalbius. Pokalbių metu gvildenamos įvairios temos, vyksta tarpininkavimas tarp jaunuolio ir jį supančios aplinkos: draugų, mokytojų, tėvų ar kitų specialistų. Pagrindinis tikslas pokalbio dalyvių supratimas, palaikymas, siekiant išspręsti jaunuolių problemas:

„Esant reikalui tarpininkauji pvz. tarp jaunuolio ir mokytojo ar tėvų. Kiekvieną kartą vertini situaciją. Pirmiausia vyksta pokalbis, po to išsikeliame tikslą kaip tą situaciją pakoreguoti“ (JD1).

„Dažnai tenka būti tuo tarpininku - padėti pradėti jaunuoliui kalbėti apie sunkumus ar patiriamas situacijas ir tada nukreipi pas kitus specialistus“ (JD3).

Anot tyrimo dalyvių individualus darbas vyksta spontaniškai, intuityviai, kartais bendraujama žinutėmis, ar nuotoliniu būdu:

„Kartais patys jaunuoliai norintys pabendrauti dviese lieka ir laukia kada pamažės lankytojų, kada bus tas ramesnis pokalbio laikas arba bendraujame nuotoliniu būdu, žinutėmis. Galiu teigti, kad 80 proc. individualaus darbo vyksta ekspromtu“ (JD3).

„<...>jaunuoliai gali ateiti ar parašyti, kada nori pasikalbėti. Arba jei matau, kad kažkas negerai, tiesiog pati pasikviečiu pasikalbėti“ (JD5).

„Dažniausia konsultacijos vyksta spontaniškai, jaunuolis ateina ir sako norintis pasikalbėti“ (JD6).

Be to, individualus darbo organizavimas priklauso nuo konkrečios situacijos, esant poreikiui panaudojami kūrybiniai metodai. Panaudojant kūrybinius metodus padedama jaunuoliams išsilaisvinti, jie atsiskleidžia, atranda drąsos įveikti sunkumus“

„Aišku kartais tenka pasitelkti kūrybinius metodus, kad išlaisvinti ir padėti jaunuoliui grįžti į save. Pavyzdžiui suplėšyti servetėlę į 10 gabaliukų. Bet tai ir vyksta pagal situaciją “ *(JD3).*

„Žiūrint pagal situaciją, konsultacijos metu galima naudoti įvairias korteles, pasitelkti įvairius kūrybinius metodus. Jai sunku valdyti emocijas, leisti jam jas paleisti – suplėšyti popieriaus lapą į tiek ir tiek gabaliukų“ (JD6).

Individualus darbas lyg erdvė, kurioje jaunuolis gali būti saugus, išsipasakoti, apmąstyti savo jausmus. Kartais jaunuoliams grupėje sunku atsiskleisti, jie baiminasi, kad gali būti nesuprasti, todėl jie ieško ramesnių pokalbių dviese. Esant individualiems santykiams su jaunimo darbuotoju, jaunuoliai jaučiasi saugesni išsipasakoti, parodyti savo emocijas.

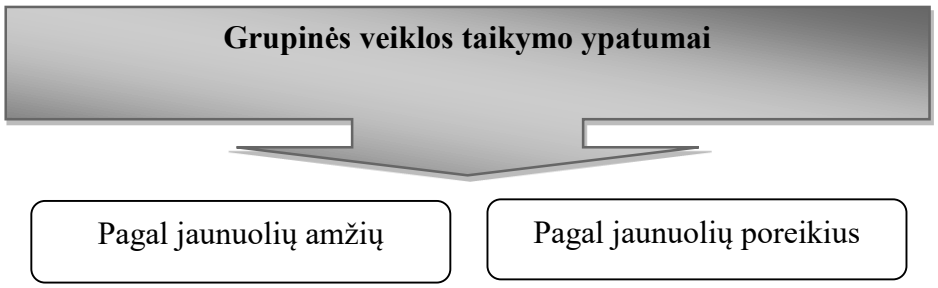
Tyrimu atskleista, kad jaunimo darbuotojui neturint galimybės pasikalbėti su jaunuoliu realiai, arba esant poreikiui - bendraujama nuotoliniu būdu:

„Kartais patys jaunuoliai norintys pabendrauti dviese lieka ir laukia kada pamažės lankytojų, kada bus tas ramesnis pokalbio laikas arba bendraujame nuotoliniu būdu, žinutėmis“ (JD3).

Analizuojant kitų tyrimo dalyvių pasakojimus, pastebima, kad individualiuose pokalbiuose vyrauja tolerantiškas požiūris, jaunuoliams suteikiama laisvė, saugumas. Tyrimo dalyvės pabrėžė, kad būtent jaunuoliams duodama laisvė rinkis kaip vyksta individualus darbas, sukuriama aplinka leidžianti atsipalaiduoti ir atsiverti:

„Individualus darbas man nėra sėdėjimas prie stalo. Mes sėdim taip, kad būtų patogu, ant sėdmaišių ar net gulimoje padėtyje ant sofos, leidžiu jaunuoliui įsitaisyti kaip norisi. Laisvu stiliumi, kad nesijaustų įpareigoti, ar kaip kokioje apklausoje, realiai atsipalaiduotų. Ir žodis po žodžio atsiveria“ (JD5).

Tyrimo duomenų analizė leido išskirti kategoriją „G*rupinės veiklos taikymo ypatumai,* kurią papildo 2 subkategorijos: pagal jaunuolių amžių, pagal jaunuolių poreikius (žr. 10 pav.).



10 pav. Kategorija „Grupinės veiklos taikymo ypatumai (sudaryta darbo autorės)

Analizuojant tyrimo dalyvių pasakojimus paaiškėjo, kad grupinių veiklų organizavimas yra įprasta jaunimu darbuotojo darbo dalis. Grupinės veiklos organizuojamos įprastai, dažniausiai atsižvelgiant į jaunuolių amžių, turimus resursus, laiką:

„Grupinės veiklos vyksta gana paprastai. Sugalvojam veiklą, pasižiūrim ko jai reikia gauti. Sutari laiką, kada tiktų daugumai, kad ir ne vietoje gyvenantys jaunuoliai galėtų atvykti ir po to turėtų kaip grįžti namo“ (JD1).

„dauguma grupinių veiklų yra suplanuotos pačių darbuotojų, tačiau džiugina, kad kurios veiklos kyla ir iš pačių jaunuolių. Pavyzdžiui būna veiklos darbuotojų, darbuotojų prispaustų jaunuolių – jaunuoliams pakišama mintis tarkim organizuoti Heloviną ir jie patys darosi kaip nori. Arba pats jaunuolis pasako, kad nori organizuoti stalo teniso ir pūlo turnyrą. Čia vat ir buvo paskutinis sėkmės atvejis, kai nieko nenorintis ir niekuo nesidomintis jaunuolis pats pasisiūlė suorganizuoti veiklą“ (JD2).

Kalbėdamos apie grupines veiklas tyrimo dalyvės pabrėžė jaunuolių įsitraukimą į veiklų organizavimą, kas duoda teigiamų rezultatų. Tyrimo dalyvių pasakojimai atskleidžia, kad grupinis veiklų planavimas vyksta keliais būdais:

„Arba patys jaunuoliai išreiškia norą kažką daryti ir tada ieškai tam galimybių arba kitos organizacijos siūlo įsitraukti į jų organizuojamas veiklas. " (JD3).

„Grupinės veiklos dažniausia būna inicijuotos jaunuolių" (JD7).

Tyrimo dalyvė kalbėdama apie grupinės veiklas pažymi, kad svarbiausia išsiaiškinti jaunuolių poreikius, ko jie nori, o tada jau organizuoti konkrečias grupines veiklas:

„Pirmiausia išreiškiame poreikį ko mes norime. Tada jau derinamės kas ir ką daro <...> O kai jie patys išsidiskutuoja ko nori ir gali pasidaryti esu tas žmogus, kuris laviruoja ir nukreipia visus į bendrą tikslą.Jei aš suplanuočiau kelionę ten kur noriu pati jie tiesiog nevyks, nes bus neįdomu tai nėra tikslo. O dalyti ko tikrai nenori, nesuteiks malonumo ar karmos taškų nematau tikslo" (JD5).

Tyrimo dalyvės ypatingą svarbą grupinėje veikloje skiria bendravimui su grupės nariais:

„Pastaruoju metu turime daug klasės valandėlių. Kai ateina nauja klasė, pirmiausia susipažįstame su grupe, parodome dėmesį kiekvienam pakartojant jo vardą, stebime kaip vyksta grupės bendravimas, koks yra ryšys, pagal tai ir parenkame užduotis, kad nebūtų per lengva, bet veikdami kartu, įveikiant iššūkius stiprintų grupės ryšį" (JD6).

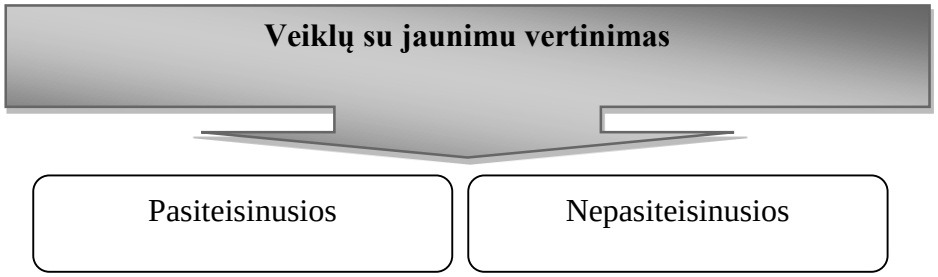
Pastebima, kad tyrimo dalyviai teigiamai yra linkę vertinti grupinių veiklų daromą poveikį jaunuolių asmenybei, pasitikėjimo savimi stiprinimui:

„Patys organizuodami veiklas jie įgauna pasitikėjimo, tačiau ir atsiranda suvokimas, kad nėra lengva parinkti veiklas, kad patiktų visiems ir taip tenka patirti nemažai organizacinių sunkumų, kad viskas vyktų sklandžiai" (JD6).

Būtina pažymėti, kad tyrimo dalyvės organizuodamos grupines veiklas išskiria atsakomybių priskyrimą jaunuoliams, kaip teigiamą metodą padedantį stiprinti tarpusavio ryšius, didinti jaunuolių įsitraukimą ir ugdo asmenines kompetencijas:

„Jei tai ne žaidimo, o grupinė veikla su daugiau metodikų – ilgesnis vakaras ar naktis Centre, esame linkę jaunuoliams patikėti atsakomybes: galima pasirinkti pravesti kokią veiklą ir taip mokytis viešai kalbėti; galima rūpintis vizualizacija; kažkas renkasi palaikyti tvarką; kiti renkasi būti dekoratoriais <...> Jei veiklas organizuoja darbuotojai, pirmiausia būna apšilimo žaidinai, ledlaužiai, vyksta kertinių taškų ieškojimas ir tada formuojama grupė, einama į temą (lytiškumo, prevencijos tema ir pan.)" (JD7).

Tyrimo dalyvių pasisakymų analizė leido išskirti dar vieną kategoriją – *Veiklų su jaunimu vertinimas* ir dvi subkategorijos – pasiteisinusios veiklos ir nepasiteisinusios veiklos (žr. 11 pav.).



11 pav. Kategorija „Veiklų su jaunimu vertinimas“ veiklos (sudaryta darbo autorės)

Tyrimo dalyvės, minėjo įvairias užimtumo veiklas, kurias organizuoja jaunimo darbuotojai. Tyrimo duomenų analizė atsiskleidė, kad šias veiklas galima skirti į pasiteisinusias ir nepasiteisinusias. Kaip pasiteisinusios veiklos minimos naktinės veiklos:

„Dar labai pasiteisina naktinės veiklos, jiems svarbu, kad keistųsi paros laikas“ (JD2).

„Vienareikšmiškai labai pasiteisinusi veikla - naknynė. Tai labai veža ir visi to nori. Dar ir diskotekos patinka. Nors per nakvynę vyksta diskoteka, gaminamas maistas, dar sugalvoji kokias orientacines ar dar ką nors. Tai vienas iš fainiausių būdų, kur atrandi geriausią ryšį <...>Ir dar tai tam tikra prevencija, kad naktį galima ir taip smagiai laiką leisti, nereikia jokio alkoholio ir pan.“ (JD4).

„Jiems patinka tas naktinis laikas ir galimybė ištrūkti iš namų“ (JD6).

„Kitos labai pasiteisinančios veiklos naktys arba ilgi vakarai Centre“ (JD7).

Kita iš labiausiai pasiteisinusių veiklų yra – žaidimai. Tyrimo dalyvių teigimu geras būdas padedantis suvienyti grupės narius į veiklą, kartu bendrauti ir bendradarbiauti. šitaip pat žaidimai vertinami kaip viena iš efektyviausių veiklų, padedančių jaunuoliams įsitraukti į ugdomąją veiklą iš išsakyti savo nuomonę, jie mokosi kartu ir bendravimo įgūdžių, stiprinami tarpusavio santykiai, lavinami empatijos įgūdžiai:

„<...> UNO, kurios gali vykti bet kada, kiekvieną dieną ir neatsibosti. Tik pas mus UNO žaidžiamas kitaip. Naudojame kortas, tačiau patys prigalvojame užduočių ir klausimų pačiomis įvairiosiomis temomis (pvz. lytiškumas, pomėgiai, politika ir pan.). Pirmas šneka – kas pralaimi. Taip žaidimo metu daug paprasčiau nukreipti į kažkokią temą. Tada ir visi kiti įsijungia į pokalbį ir įvyksta diskusija. ir pralaužti ledus. Čia galima gal net metodu vadinti“ (JD1).

„kai kuriems patinka tiesiog susėdus žaisti kortomis, yra keletas jaunuolių kurie tai daryti gali kiauras dienas ir neįpareigojančiai bendrauti su bendraamžiais, tuo metu ugdosi jų bendravimo įgūdžiai ir tiesiog atsipalaiduoja, jaučiasi saugiai (JD6).

„Šiaip galiu išskirti 3 veiklas: sportas, pašnekesiai ir UNO, kurios gali vykti bet kada, kiekvieną dieną ir neatsibosti.“ (JD1).

Galima manyti, kad pokalbiai, kurie atsikleidžia žaidimuose yra viena iš veiksmingiausių būdų, lavinant jaunuolių bendravimo gebėjimus, t. y. išklausyti kitus ir kartu kalbėtis, kalbėti po vieną, tai jaunuolių mąstymo lavinimas.

Kitos tyrimo dalyvių išskiriamos pasiteisinusios sportinės ir aktyvios veiklos:

„Mums labiausia pasiteisinusios sportinės veiklos. Galėčiau sakyti sportas, sportas ir dar kartą sportas“ (JD1).

„Patinka aktyvios veiklos, kelionės su dviračiais“ (JD2).

„<..>sportinės veiklos ir aktyvūs žaidimai. 3 Kartus per savaitę einame į sporto, treniruoklių salę, kur jaunuoliai išsikrauna ir gerina fizinę būklę“ (JD6).

Pokalbio su tyrimo dalyvėmis metu išryškėjo, kad jaunuoliams teigiamą poveikį daro kūrybinės veiklos, kurios teikia naujas patirtis ir naudą, pavyzdžiui veiklos metu pasigaminami daiktai, kurie kartu ir motyvuoja dalyvauti toje veikloje:

„Labiausia patinka kūrybiniai dalykai. Tai ko negali daryti namuose – tarkim piešimas ant sienų. Patys jaunuoliai sako „Man gyvenime niekas neleistų namie piešti ant sienų, o čia galiu“. Tai realiai imponuoja dailės ir teatro veiklos“ <..> Dar jaunuliai noriai dalyvauja tose veiklose kai gali kažką pasidaryti sau ir turėti. Pavyzdžiui gaminome odos apyrankes ar knygų skirtukus. Jaunuoliai kūrė sau.“ (JD3).

Anot tyrimo dalyvės geidžiamiausia veikla – kelionės, nes jaunuolių nevaržo struktūros, nesi įpareigotas mokytis, o daugiau gali stebėti kas kaip gyvena:

„O labiausia jaunuoliams patinka ir labiausia laukia turne po kitus jaunimo centrus. Mes tradiciškai kiekvieni metai organizuojame dviejų dienų kelionę po Lietuvą ir lankome kitus Centrus. Manau čia geidžiamiausia jaunimo veikla“ (JD2).

Analizuojant nepasiteisinusias veiklas – galima išskirti tas veiklas, kurios turi tęstinumą, ar vyksta reguliariai:

„net ir maisto gaminimas kiekvieną savaitę jiems jau bus nebeįdomu, o kartą per mėnesį dar tinka“ (JD2).

Nepasiteisinusioms veikloms priskiriamos ir tos, kurios vyksta už Centro ribų:

„<...> kai reikia kažkur eiti, kad ir šalia esantį pastatą, tada akivaizdžiai matai, kad susidomėjimas mažėja“ (JD3);

„Dar pastaruoju metu nepasiteisina išėjimas į veiklas, kurios yra už Centro ribų. Buvome kviesti į protmūšį šalia mūsų esančioje organizacijoje arba į filmą skirtą jaunimui, tačiau tai nesulaukė mūsų jaunuolių susidomėjimo“ (JD6).

Tyrimo dalyvių teigimu, sportinės veiklos veikia jaunuolius teigiamai, tačiau, kad patiktų veikla, ne mažiau svarbu ir kitų asmenų bendravimas, jo elgsena. Anot tyrimo dalyvės, sportas nebuvo mėgstamiausia jaunuolių veikla, nes bendravimas tarp jaunuolių ir trenerio buvo sudėtingas procesas:

„Pastebėjome, kad kai treneris ateina – tuo metu Centras tampa tuščias <..>Po to ir patys reflektavome ir kalbėjome su jaunuoliais, išsigryninome, kad esminė problema trenerio bendravimas“ (JD7).

Tyrimo duomenys atskleidė, kad vienu iš svarbiausių iššūkių jaunimo darbuotojams yra jaunuolių motyvavimas įsitraukti į veiklas. Išskirta kategorija „*Jaunuolių įsitraukimo į veiklas skatinimo veiksniai“* ir dvi subkategorijos: nematerialiniai ir materialiniai veiksniai: (žr. 12 pav.).



12 pav. Kategorija „Jaunuolių įsitraukimo į veiklas skatinimo veiksniai (sudaryta darbo autorės)

Tyrimo dalyvės pabrėžia, kad geriausias motyvacinis veiksnys yra kai pats jaunuolis pasirenka ką nori daryti. Akcentuojama, kad asmenys sąmoningai suvokia ir apsisprendžia savo veiklą, ir tai geriausiai motyvuoja juos:

„Motyvuoja galimybė jaustis svarbiam - darai ką nori, o ne ką kažkas paliepia ir darai per prievartą“ (JD1).

„Aš leidžiu jiems būti šeimininkais ir manau tai veikia motyvuojančiai. Jei jaunuoliai nori nakvynės (naktinio renginio) jie turi patys paruošti programą ir ją pristatyti“ (JD1).

Taip pat tyrimo dalyvių teigimu geriausiai paskatina jaunuolius įsitraukti į veiklas savo asmeninio pavyzdžio rodymas ar pristatymas:

„Dar vienas atvejis kai pavyko jaunuolį įkalbėti pabaigti 12 klasių – buvo mano asmenis pavyzdys“ (JD1).

„Ai nenoriu, tingiu“, bet paskatini savo pavyzdžiu ir jie dalyvauja“ (JD5).

Tyrimo dalyvių nuomone, norint motyvuoti aktyviau įsitraukti į veiklą, jie turi juos skatinti, individualiai kalbinti ir raginti dalyvauti veikloje:

„ *<...> iš anksto informuoti ir kalbinti kiekvieną, nuolat priminti, kad tada ir tada vyks tas ir tas. Akcentuoju, kad to reikia tau, o ne mums“ (JD2).*

„Kiekvienos veiklos metu svarbu juos drąsinti ir įkalbėti dalyvauti, sakyti“ (JD6).

„Labai efektyvu paskatinti žodžiu. Tai labai pasiteisina. Skatinant ir sakant tu gali, sugebėsi – suteikia didžiausią motyvaciją ir pasitikėjimą“ (JD7).

Taip pat tyrimo dalyvės išreiškia mintį, kad motyvacija susieta su naudingumu, rezultatu pačiam jaunuoliui:

„O šiaip motyvuoju jaunuolius karmos taškais. Miesto šventės metu jie savanoriauja, puikiai žino, kad ne visi gali sau leisti nusipirkti cukraus vatos ar popkornų, o mes tai daliname. Jie džiaugiasi, kad kažkas pasako ačiū ar dar ką malonaus pasako. Taip jie motyvuojasi per patirtis“ (JD5).

„Nuolat kalbame labiau apie pridėtinę vertę per vidinį pasitenkinimą ir pozityvų užimtumą“ (JD4).

Nuoširdi padėka, taip pat geriausia skatinamas veiksnys, dalyvauti kitose veiklose *„Jaunuolius sužavėjo ta nuoširdi padėka“ (JD5).*

Ne mažiau svarbus materialinis motyvavimas kuris taip pat skatina jaunuolius įsitraukti į veiklas:

„Galėčiau sakyti, kad jaunuolius labiausia motyvuoja elementariai – prizai“ (JD3).

„Vieną kartą kaip prizas buvo nakvynė, tie kas dalyvavo žygyje – galėjo likti per visą naktį. Jei turnyras vyksta turnyras juos motyvuoja elementarus prizas“ (JD4).

„Pavyzdžiui sėkmingas motyvacijos būdas gali būti pasakymas, kad renginyje ar veikloje bus maisto, ar jie dalyvavę veikloje gaus prizą“ (JD6).

„Maistas tikrai veikia kaip motyvacijos šaltinis. Jie gali ramiai išsėdėti ir aktyviai dalyvauti paskaitoje, jei žino, kad vėliau bus užkandžių“ (JD6).

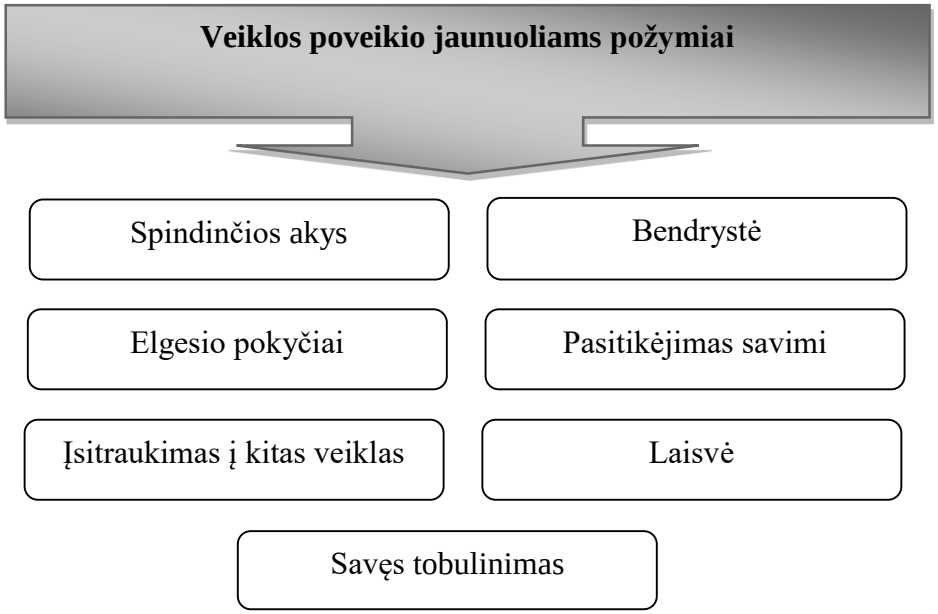
„Šiuo metu jaunuoliai dalyvaudami veiklose renkasi karmos taškus ir gauna padėkos vakarą – apsilankymą restorane, kaip prizą“ (JD7).

Tyrimo duomenys atskleidė, dar vieną svarbią kategoriją „*Veiklos poveikio jaunuoliams požymiai*, kurią papildo 7 subkategorijos: spindinčios akys, elgesio pokyčiai, įsitraukimas į kitas veiklas, bendrystė, pasitikėjimas savimi, laisvė ir savęs tobulinimas (žr. 13 pav.).

Iš tyrimo dalyvių pasakojimų galima suprasti, kad jų praktikoje su daugeliui jaunuolių pavyko patirti nemažai pokyčių, visa tai lėmė parinktos tinkamai veiklos. Svarbiausia yra tai, kad ar parinkta veikla veiksminga matosi jaunimo akyse – tiesiog matosi jų spindinčios akys:

„Tačiau dar kartą paragintas atėjo ir išsikepė vaflį pats. Kokios tada buvo jo spindinčios akys... Kai kas išmoksta sumuštinį išsikepti ar išsiplauti puodelį. <..>Pirmuose žingsniuose labiausia žiba akys, paskui daug kas tampa įprasta“ (JD1).

„Tai kaip sužibo jos akys. Ir ji užsikabino, pradėjo nuolat groti ir tobulėti“ (JD6).



13 pav. Kategorija „Veiklos poveikio jaunuoliams požymiai“ (sudaryta darbo autorės)

Taip pat veiklų parinkimas padėjo jaunuoliams išsiaiškinti ir įvertinti savo gebėjimus, siekius, suprasti gyvenimo tikslus.

„Po dailės terapijos pamatai pokyčius, kad tas jaunuolis pradeda pats save geriau pažinti“ (JD2).

Tyrimo dalyvė pabrėžė, kad dalyvavimas praktinėje veikloje, atliekant įvairias tiek individualias, tiek grupines užduotis, jaunuoliams atvėrė naujų tobulėjimo galimybių:

„Kitas sėkmės atvejis – organizuota muiliukų gaminimo veikla. Jos metu vienai merginai taip patiko, kad ji pradėjo gilintis, mokytis ir dabar gamina puikias muilo puokštes, kurias parduoda. Tie pasiekimai atrodo mažiukai, bet labai džiuginantys“ (JD1).

„Vienas mergaitė sakė, kad kažkada mokėjo groti būgnais, bet jau pamiršusi. Mes pasiūlėm padėti prisiminti ir pamokyti. Tai kaip sužibo jos akys. Ir ji užsikabino, pradėjo nuolat groti ir tobulėti“ (JD6).

„Grupinių terapijų metu įvyksta daugybė pokyčių, suvokimų ir atradimų“(JD4).

Tyrimo dalyvės pastebi, kad kiekviena veikla turi poveikį, kaip vieną sėkmingiausių, galima įvardinti atsakingo elgesio pokyčius:

„Arba matai, kad pasikeičia jo asmenybė, pradeda kitaip elgtis“ (JD2).

„Vedžiau lytiškumo ugdymo ciklą, turėjom 10 užsiėmimų, su ta pačia grupele, dalyvavo 6 jaunuoliai. Pastebėjom, kad porelės mėgsta pasimušti ar vienas kitą pakandžioti ir pan. O po tų užsiėmimų matai realiai atsiradusią pagalbą vienas kitam. Matai kad elgiasi jau kitaip“ (JD4).

Veiklos yra svarbios, o tinkamai parinktos konkrečiai situacijai, suteikia jaunimui ne tik naujų žinių, galimybių, bet ir naujų draugysčių. Veiklos metu jaunuoliai atranda bendravimo džiaugsmą, jie pradeda palaipsniui laisviau reikšti mintis ir dalintis asmenine patirtimi:

„Po šios veiklos jie pradėjo daugiau ir laisviau kalbėtis <...> Kai jie pradėjo dalintis vieni su kitais tapo laisvesni“ (JD3).

Pastebima, kad po veiklų „*atsirado ta pagarba“ (JD3) ir atsirado tokia bendrystė, kurią patys puoselėja“ (JD3).*

Iš teigiamų bruožų, kuriuos tyrimo dalyvės išskyrė po veiklų buvo jaunuolių pasitikėjimas savimi:

„Jis laimėjo 2 vietą, po tų varžybų sekančias organizavo jau jis, nes atsirado pasitikėjimas“ (JD6).

Interviu metu pastebėta, kad veiklų poveikis gali pasireikšti dviprasmiškai, nebelieka baimės vietoj to atsiranda noras labiau įsitraukti į kitas veiklas:

„Tarkim, 4 jaunuoliai kurie ateidavo, bet mažai bendravo, buvo atsiribojęs, aš juos įkalbinėjau vykti į ekskursiją Vilniuje „na važiuokit, gal patiks, pamatysit kažką naujo...“. Ir po tos kelionės jų grupelė pradėjo labiau įsitraukti į kitas grupines veiklas“ (JD2).

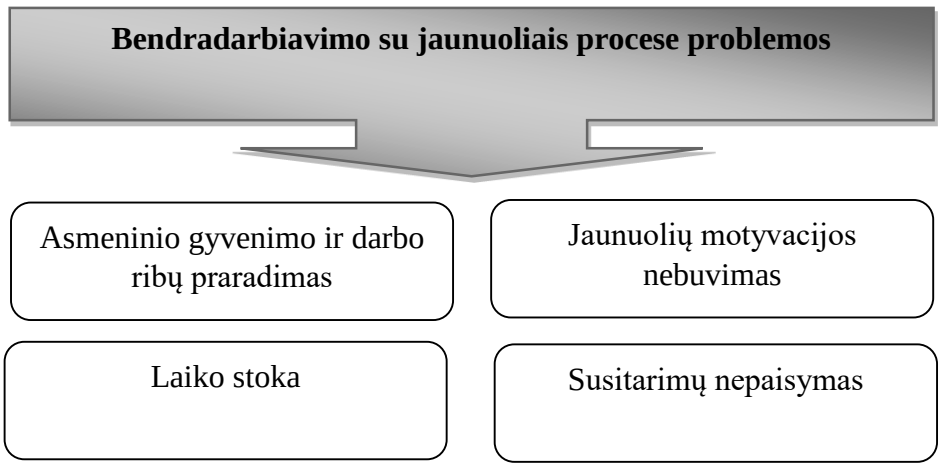
Analizuojant tyrimo duomenis išskirta kategorija: „*Bendradarbiavimo su jaunuoliais procese problemos“.* Šią kategoriją patikslina 4 subkategorijos: asmeninio gyvenimo ir darbo ribų praradimas, laiko stoka, jaunuolių motyvacijos nebuvimas, susitarimų nepaisymas (žr. 14 pav.).

Tyrimo dalyvė kalbėdamos apie bendradarbiavimo problemas akcentuoja, kad bendradarbiavimo procese jaunimo darbuotojai gali prarasti asmeninio gyvenimo ir darbo balanso ribas, kaip teigia viena tyrimo dalyvė:

„Pačiai kartais sunku suvokti, kad jie gyvena savo gyvenimą ir daro savus pasirinkamus. <...> Čia sakyčiau labiau mano asmeninė problema“ (JD1).

Tyrimo dalyvė taip pabrėžia, kad dažnai bendradarbiavimo problemų atsiradimą įtakoja tai, kad pranyksta darbo laiko ribos:

„Aišku dar venas iš trikdžių yra laiko stoka. Atrodo nori to ir ano, bet tiesiog fiziškai negali visko atliepti“ (JD2).



14 pav. Kategorija „Bendradarbiavimo su jaunuoliais procese problemos“ (sudaryta darbo autorės)

Kita išryškėjusi problema, kelianti bendradarbiavimo sunkumus - pačių jaunuolių motyvacijos stoka:

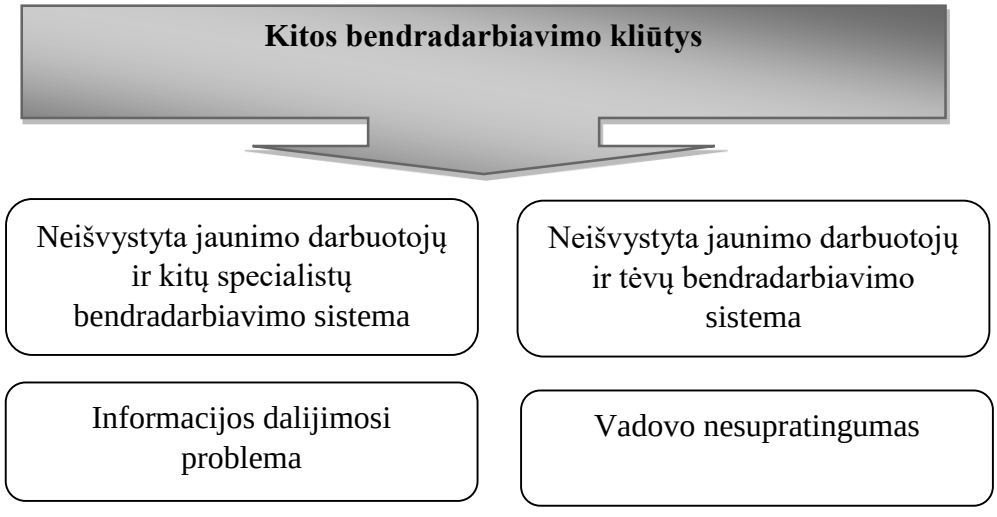
„Didžiausia problema menka jaunuolių motyvacija“ (JD2).

„Jaunuoliai dažnai tingi. Būna tokių dienų kai nieko nesinori“ (JD5).

Tyrimo dalyvės įvardija, kad didelį susirūpinimą kelia jaunuolių netinkamas elgesys, bendrųjų susitarimų nepaisymas:

„Kalbant apie mūsų Centrą viena iš kliūčių - susitarimų laužymas“ (JD7).

Tyrimo duomenų analizė leido išskirti dar vieną kategoriją „K*itos bendradarbiavimo kliūtys“* kurią papildo 4 subkategorijos: neišvystyta jaunimo darbuotojų ir kitų specialistų bendradarbiavimo sistema, neišvystyta jaunimo darbuotojų ir tėvų bendradarbiavimo sistema, vadovo nesupratingumas, informacijos dalijimosi problema (žr. 15 pav.).



15 pav. Kategorija „Kitos bendradarbiavimo kliūtys“ (sudaryta darbo autorės)

Bendradarbiavimo procese labai svarbu dalintis informacija, bendradarbiauti, nes tai suteikia galimybę išspręsti daugelį jaunimo problemų, organizuoti veiklas, kitus darbus, tačiau kai kuriems jaunimo darbuotojams kyla bendradarbiavimo sunkumų, juntamas kitų specialistų nesupratimas apie atvirąjį darbą, jo naudą jaunuoliams ir visą darbo specifiką. Tyrimo dalyvės pabrėžė:

„<...> *Jaučiasi tokia atskirtis, matosi mokytojų ir kitų specialistų nesupratimas“ (JD3).*

„<...> didesnius sunkumus kelia savivaldybės atstovai ar kitos institucijos“ (JD7).

Jaunimo darbuotojai dirbdami su jaunimu susiduria su įvairiomis situacijomis, kurios paliečia ne tik jaunuolius, tačiau ir jų šeimas. Tyrimo dalyvės įžvelgia bendradarbiavimo su tėvais sunkumų:

„Bendradarbiavimas su tėvais nevyksta, to visiškai nėra. Dauguma tėvų net nežino ką ir kur veikia jų vaikai“ (JD2).

„Kai kurių jaunuolių tėvai nesupranta, kas čia per erdvė, ką jaunimas čia veikia ir ko jiems čia reikia“ (JD3).

„Labai trūksta tėvų indėlio. Ne kartą kviečiau, bet neateina. Tikrai bendradarbiavimas būtų platesnis ir sklandesnis jei į visą veikimą įsitrauktų ir jaunuolių tėvai“ (JD4).

Tyrimo rezultatai parodė, kad jaunimo darbuotojų ir kitų specialistų bendradarbiavimo vis dar trūksta, vyksta nesusikalbėjimas, nenoras dalintis informacija:

„Iš tiesų ir su mokyklomis, mokytojais tas bendradarbiavimas nevyksta. Trūksta to tarpinstitucinio bendradarbiavimo ir palaikymo“ (JD2).

„Dar labai aktualu yra bendradarbiavimo problema. Daug kur kalbama apie bendradarbiavimą, tačiau realiai yra labai daug trikdžių: nesusikalbėjimo, nenoro dalintis informacija, net pavydo ir konkurencijos“ (JD6).

Tyrimo dalyvė akcentuoja, kad „<...> *Kartais net mūsų vadovas nesupranta tam tikrų dalykų“ (JD7).*

Analizuojant tyrimo duomenis išskirta kategorija: **„***Kylančių problemų sprendimo būdai“.* Šią kategoriją patikslina 6 subkategorijos: problema analizuojama ir sprendžiama įtraukiant kolegas, problema analizuojama susirinkimų pagalba, problema analizuojam ir sprendžiama įtraukiant kitus specialistus ir institucijas, problema analizuojama mokymų pagalba, problema analizuojama ir sprendžiama individualaus pokalbio metu, problema analizuojama pasitelkiant tėvus (žr. 16 pav.).

Aptariant tyrimo dalyvių atsakymus, galima teigti, kad dažniausiai kylančios problemos sprendžiamos kartu su kolegomis:

„<...> padeda kolegos, administracija“ (JD2).

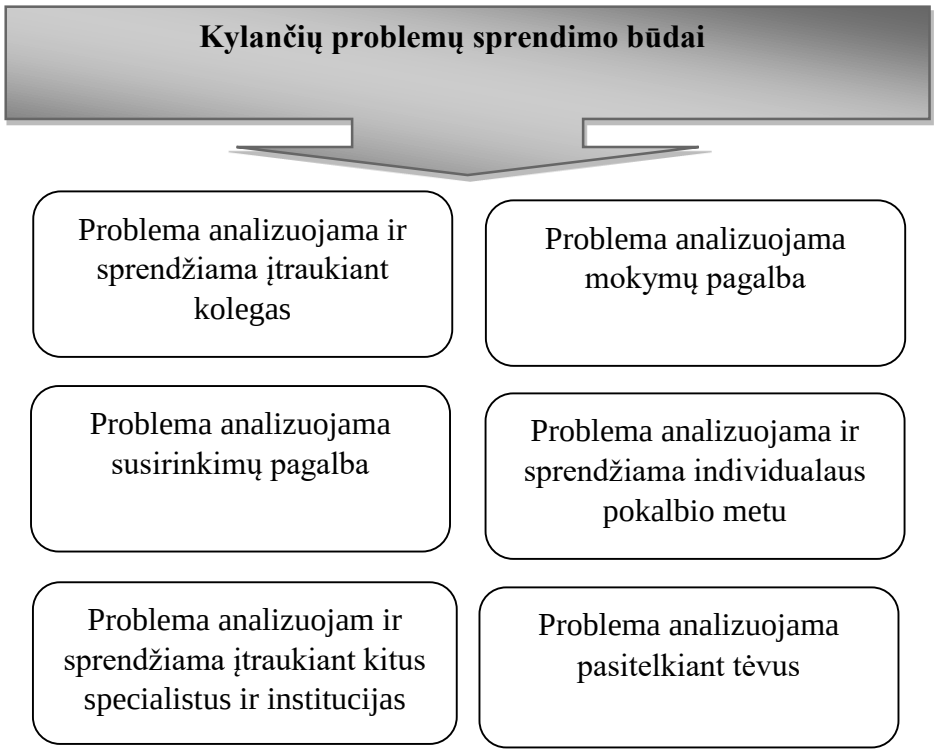
„Išreflektuoti tas neigiamas patirtis padeda bendravimas su kitais kolegomis“ (JD2).

„Pagrinde man padeda kolegė, ji turi didesnę patirtį šiame darbe, galiu mokytis iš jos. Taip pat padeda kiti darbuotojai, administracija, žiūrint kokia problema“ (JD6).

„Problemų sprendime labai geras dalykas – kolektyvas“ (JD7).

„Aišku, kartais prašai ir savo Centro kolegų pagalbos ar patarimo“ (JD2).

„<...> naujo darbuotojo įtraukimu ir jam tai buvo gera galimybė artimiau pažinti jaunuolius“ (JD5).



16 pav. Kategorija „Kylančių problemų sprendimo būdai“ (sudaryta darbo autorės)

Tyrimo metu paaiškėjo, kad tam tikros situacijos, problemos sprendžiamos reguliariuose pasitarimuose:

„Vyksta reguliarūs pasitarimai“ (JD2).

„Turime kiekvieną savaitę susirinkimus, kur aptariam konkrečias situacijas, planuojamės ir skirstomės darbus“ (JD7).

Aptariant tyrimo dalyvių nuomones, atskleista, kad mokymai įgalina spręsti problemas, nes mokymų metu įgaunama naujos patirties:

„*Gal padeda ta asmeninė patirtis. Esu dalyvavusi daugybėje mokymų, kurie padeda pažvelgti į situaciją kitu kampu. Išgirsti ir kitų patirtis“ (JD5).*

Sprendžiant problemas darbo praktikoje naudojami ir individualūs pokalbiai. Tyrimo dalyvė akcentuoja, kad *„vieniems reikia individualaus pokalbio <...> “ (JD3),* nes *„ jei*

neparodai dėmesio išklausymo jaunuoliai bijo atsiskleisti“ (JD3). O tam tikrai atvejais problemų sprendimui pasitelkiami tėvai: *„Problemų sprendimas – tėvų kvietimas“ (JD4).*

Analizuojant tyrimo dalyvių atsakymus, pastebima, kad siekiant padėti jaunuoliams, iškilus problemoms neišvengiamas skirtingų institucijų specialistų bendradarbiavimas:

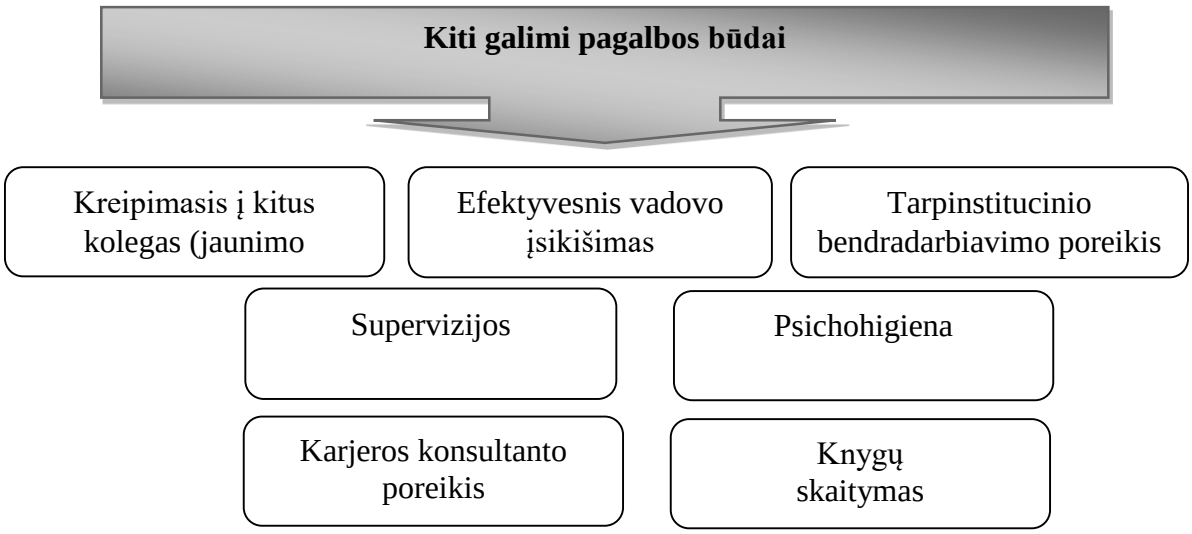
„Esant poreikiui ieškau pagalbos kitose institucijose, pavyzdžiui, policija, gydytojai, psichikos ar socialinių paslaugų centras“ (JD6).

Jaunimo darbuotojams dažnai tenka tarpininkauti tarp jaunuolio ir kitų institucijų atstovų, kad padėti atverti problemas:

„Pradėjus kalbėtis ir tarpininkauti situacija atsivėrė. Pasikalbėjau su klasės auklėtoja ir ta lietuvių mokytoja dar teko bendrauti su poros jaunuolių mamomis. Ten buvo daug pykčio ir principų. Aš pasiūliau eiti ir kartu būti pamokoje, bet mokytoja nesutiko. Tačiau parodžius supratimą ir geranoriškumą visoms pusėms – situacija pasikeitė, vaikinai pradėjo eiti į pamoką, bent minimaliai daryti užduotis ir bent jau nebetrukdė mokytojai. Tai kažkaip smagu, kad mano įsikyšimas padėjo išspęsti šią situaciją ir atverti dar kitas problemas“ (JD5).

Reziumuojant tyrimo dalyvių atsakymus, išryškėjo, kad dažniausiai problemos sprendžiamos atvirai su komandos nariais, kolegomis ir kitais specialistais. Pasitaiko atvejų, kai problemos sprendžiamos individualiai.

Išanalizavus tyrimo duomenis atskleista dar viena kategorija „*Kiti galimi pagalbos būdai*“, kurią atskleidžia 7 subkategorijos: supervizijos, efektyvesnis vadovo įsikišimas, tarpinstitucinio bendradarbiavimo poreikis, kreipimasis į kitus kolegas (jaunimo darbuotojus), psichohigiena, karjeros konsultanto poreikis, knygų skaitymas (žr. 17 pav.).



17 pav. Kategorija „Kiti galimi pagalbos būdai“ (sudaryta darbo autorės)

Jaunimo darbuotojai savo profesinėje veikloje atlieka svarbų vaidmenį vertindami jaunuolių situaciją, interesus, poreikius, planuoja ir organizuoja intervencijos strategijos priemones. Tad jie susiduria su neišvengiamais iššūkiais, neigiamomis emocijomis. Tyrimo dalyvės pripažįsta, kad efektyviai dirbti padeda dalyvavimas grupinėse supervizijose ir inetrvizijose:

„Mes turime grupines supervizijas“ (JD2).

„Supervizijos manyčiau labai padėtų. Naudinga tiek sau, tiek padėtų sėkmingai dirbti kolektyve“ (JD4).

„Dar dalyvaujame intervizijose, kur aptariame konkrečius atvejus su specialistais“ (JD7).

Atskleista, kad kai kuriose situacijose reikėtų ir vadovo įsitraukimo, suteikiant palaikymo:

„Iš esmės to palaikymo kaip ir netrūksta, bet daugiau gal reiktų administracijos, vadovo įsitraukimo“ (JD1).

Kadangi jaunimo darbuotojai susiduria su įvairių problemų turinčiais jaunuoliais, pasižyminčiais sudėtingu elgesiu, siunčiamais probacijos tarnybos ar Vaiko gerovės komisijos, siekiant efektyvaus rezultato, jaunimo darbuotojai turi bendradarbiauti ir keistis informacija su kitomis institucijomis. Tyrimo dalyvės teigimu reikia, kad vyktų tarpsinstitucinis bendradarbiavimas, ypatingai kelių krypčių principu, kad institucijos keistųsi turima informacija, ir pagal kompetenciją reaguotų:

„Kartais trūksta bendrystės. Labai pasigendu JRK susidomėjimo, palaikymo iš savivaldybės. Šiaip manau susitvarkome su visai iššūkiais, tačiau tikrai norėtųsi stipresnio tarpinstitucinio bendradarbiavimo“ (JD2).

Kalbant apie sudėtingus atvejus, kuomet iškyla sunkumų sprendžiant jaunuolių situacijas užtikrinti konfidencialumą, tyrimo dalyvė įvardijo, esant poreikiui galima kreiptis į kitus Lietuvos jaunimo darbuotojus:

„Jei atsiranda sudėtingi atvejai, galime kreiptis į kitus kolegas dirbančius kituose Lietuvos miestuose ir drąsiai konsultuotis“ (JD7).

Tyrimo dalyvės nuomone asmeninei psichohigienai, savišvietai padeda knygų skaitymas: *„Psichohigienai, gerai paskaityti knygas“ (JD4).*

Tyrimo duomenų analizė atskleidė išryškėjusį karjeros konsultanto ir kompetentingos pagalbos poreikis:

„Dabar vis išryškėja karjeros konsultanto poreikis“ (JD5).

„Mes lyg ir turime žinių, tačiau nesame apmokyti karjeros specialistais, tai labai norėtųsi bent kontaktų į ką galėtume kreiptis, kad gauti kompetentingą pagalbą. Norisi plėsti tą tarpžinybinį tinklą (JD7).

Tyrimo dalyvių atsakymuose atsiskleidė kaip jaunimo darbuotojai vertina savo darbą ir kas juos motyvuoja:

„Darbas teikia 70 proc. pilnatvės. Šiuo metu nenoriu nieko keisti“ (JD1).

„Matau, kad jaunuoliams gera su manim. Tas jausmas ir motyvuoja veikti toliau. Tu gali jam duoti ir padėti... Mane jaunuoliai pakrauna energija, neleidžia pasenti. Iš tiesų jaučiu, kad šis darbas man yra tinkamas. Čia mano vieta“ (JD2).

„Apskritai žiauriai džiaugiuosi. Dirbdama čia atrodo pildau savo svajonę. Labai didelis ir svarbus man šis darbas. Pati auginu savo asmenybę. Mane motyvuoja ne kažkokie vadovų rankos paspaudimai, o jaunuolių atgalinis ryšys, jų pasiekimai ir šypsenos. Kai pradedu analizuoti ir galvoti kodėl aš čia, įžvelgiu didelę prasmę“ (JD3).

“Bet apskritai aš labai noriu dirbti dėl jaunimo, kad jis turėtų, kad galėtų, kad norėtų. Tai skatina ir mane pačią kažko siekti, kad ir tuos pačius projektus rašyti, kad būtų pinigų. Dar 60 mane kabina, kad darbas nėra monotoniškas, tai didelis kūrybinis procesas. Kiekviena diena žiauriai skirtinga. Nežinai kas nutiks rytoj. Tas labai kabina. Ir aš vis dar čia - jaunimo darbuotoja“ (JD4).

„Bet mane motyvuoja galimybė, pakreipti, pakeisti jaunuolių gyvenimus tam tikra kryptimi. Būnant tuo žmogumi kuris yra tarpininkas, kuris turi pasitikėjimą labai daug ką reiškia. Nes pelnyti tikrą pasitikėjimą yra labai sudėtinga. Kai gauni – supranti, kad vis tik darai kažką gero ir prasmingo“ (JD5).

„Būdama jaunimo darbuotoja jaučiuosi laiminga, įvertinta. Džiaugiuosi galėdama dirbti tokį nenuspėjamą darbą ir suktis su jaunimu. Jie mane daug ko išmoko. O daugiausia motyvuoja tai mano kolegė, ji man sektinas pavyzdys. Jaunuolių šypsenos dovanoja itin teigiamą emociją kuri mane ir pakrauna“ (JD6).

„Būdama jaunimo darbuotoja – jaučiuosi visų galų meistras. Dirbdamas čia turi išmanyti labai daug įvairių sričių ir man tai labai patinka. Čia būdama matau didelę prasmę. Galint prisidėti prie jauno žmogaus augimo, kad jis būtų geresnis ateityje, mane labai motyvuoja. Dar motyvuojančiai veikia patys jaunuoliai: jų padėkos, šypsenos ar matomi jų asmenybės paaugėjimai“ (JD7).

Kaip matyti tyrimo dalyvės džiaugiasi savo darbu ir mato prasmę, tęstinumą. Motyvaciją veikia vidiniai veiksniai, jaunuolių šypsenos, galimybė padėti. Tačiau tyrimo dalyvės įžvelgia ir demotyvuojančių darbo veiksnių:

„Labai nemotyvuoja atlyginimas“ (JD4).

„Aišku, mūsų algos yra mažos“ (JD5).

„Tik kiek demotyvuoja mažas atlyginimas, jaunimo darbuotojų funkcijų nesuvokimas visuomenėje“ (JD6).

Aptariant tyrimo dalyvių įžvalgas matyti, kad jaunimo darbuotojos jaučia nepasitenkinimą dėl gaunamo atlygio ir vyraujančio požiūrio visuomenėje.

IŠVADOS

1. Siekiant padėti jaunimui spręsti aktualias problemas švietimo, sveikatos ir teisėsaugos srityse, įvairios šalys tam ieško naujų būdų, priemonių. Pastaruoju metu ypatingas dėmesys skiriamas jaunimo veikloms ir programoms, sudarančioms galimybes ugdyti individualius ir asmeninius jaunų žmonių įgūdžius. Kuriamos įvairios programos, kuriomis siekiama įgyvendinti jaunimo politikos prioritetus ir tikslus. Siekiant įgalinti jaunimą spręsti socialines problemas išryškėja jaunimo darbuotojo vaidmuo, tikslingas darbo su jaunimu metodų ir formų taikymas: atvirasis darbas su jaunimu, mobilusis darbas su jaunimu, darbas su jaunimu gatvėje, galintys atliepti įvairių jaunuolių poreikius.
2. Darbo su jaunimu pagrindas – neformalus mokymasis, kuris yra savanoriškas, vyksta įvairiose aplinkose, kuriose jaunuoliams sutiekiama saugi erdvė, atliepiami jų poreikiai ir suteikiama reikiama pagalba. Darbo su jaunimo organizavimas grindžiamas šiais principais: *atviro bendravimo kūrimas*, kuriant ir puoselėjant tarpusavio pasitikėjimu paremtus santykius; *savanoriško dalyvavimo*, grindžiamo jauno žmogaus laisva valia dalyvauti veiklose; *individualumo* – pasitelkiant jaunuolių poreikius atliepiančias priemones ir metodus bei *saugios aplinkos sukūrimo* – sudarant sąlygas jaunų žmonių savirealizacijai, idėjų įgyvendinimui. Derinant individualius ir grupinio darbo metodus, suteikiama daugiau galimybių spręsti nepaprastąsias situacijas, su kuriomis šiuo metu susiduria jaunimas darbo rinkoje ir formaliojo švietimo sistemoje.
3. Empiriniu tyrimu atskleista, kad:

- Siekdami užmegzti pozityvų santykį pirmojo kontakto metu jaunimo darbuotojai skiria didelį dėmesį jaukios ir saugios aplinkos sukūrimui. Pirmojo kontakto su jaunimu metu kurdami neformalią aplinką, jaunimo darbuotojai kūrybiškai taiko įvairūs žaidimus ir inovatyvius metodus;
- Bendraujant su sunkumus patiriančiais jaunuoliais labai svarbu jaunų žmonių vertės pripažinimas, asmeninis dėmesingumas ir supratingumas bei palaikymas;
- Organizuodami atvirąjį darbą su jaunimu, jaunimo darbuotojai orientuojasi į individualius jaunuolių poreikius. Poreikių identifikavimui taiko apklausą, diskusiją ir anoniminių pasiūlymų dėžutes;
- Siekdami individualizuoti atvirąjį darbą su jaunimu, jaunimo darbuotojai kviečia jaunuolius pokalbiui kontaktiniu arba nuotoliniu būdu, tiek Centre, Erdvėje, tiek už jų ribų.

- Grupinių veiklų organizavimas yra įprasta atvirojo darbo su jaunimu dalis. Organizuojant grupines veiklas atsakomybės patikimos jaunuoliams, tokiu būdu sudarant jiems sąlygas realizuoti savo idėjas praktiškai;
- Naktinės veiklos, žaidimai, sportinės veiklos laikomos labiausiai pasiteisinusiomis jaunimo darbuotojų praktinėje veikloje. Nepasiteisinusios veiklos – tos, kurios vykdomos už Centro ar Erdvės ribų;
- Atvirojo darbo su jaunimu veiklos skatina bendrystę, įsitraukimą į kitas veiklas, didina jaunuolių emocinę iškrovą ir pasitikėjimą savimi. Taip pat mėgstama veikla stimuliuoja naujus pokyčius, motyvuoja jaunuolius imti naujos veiklos ir toliau tobulinti savo gebėjimus;
- Jaunimo įsitraukimą į atvirojo darbo veiklas darbuotojai skatina sudarydami jiems galimybes realizuoti savo gebėjimus, parodyti stipriąsias puses, pateikdami asmeninius pavyzdžius ar apdovanodami prizais;
- Bendradarbiavimo su jaunuoliais problemos, su kuriomis susiduria jaunimo darbuotojai yra: laiko stoka, asmeninio gyvenimo ir ribų praradimas, jaunuolių motyvacijos stoka, susitarimų nepaisymas. Minimos ir kitos problemos tai: tėvų ir kitų institucijų bendradarbiavimo su jaunimo darbuotojais stoka.
- Atvirajame darbe su jaunimu kylančios problemos dažniausiai sprendžiamos pasitelkiant kitus komandos narius bei įvairių institucijų specialistus. Taip pat į pagalbą pasitelkiamos supervizijos. Juntamas konsultanto nei tarpinstitucinio bendradarbiavimo poreikis.
- Jaunimo darbuotojus motyvuoja galimybė prisidėti prie jauno žmogaus augimo, jo problemų sprendimo. Teigiamai veikia jaunuolių padėka, šypsena, sukurtas abipusis ryšys.

DISKUSIJA

Tyrimo dalyvių patirčių analizė atskleidė, kad neformalus bendravimas, padeda labiau pažinti jaunuolius ir jų šeimas. Arbatos gėrimas, pasivaikščiojimai padeda jaunuoliams atsiverti, diskutuoti. Avelytės (2019) teigimu, rezultatus galima pasiekti mažiau formaliu bendravimu bei kuriant saugią ir jaukią aplinką jauniems asmenims, veiklą grindžiant atvirumo ir lankstumo principais, sudarant sąlygas užsiimti įdomia veikla.

Sapin (2012) taip pat pabrėžia tam tikrus jaunimo darbuotojo darbo su jaunimu etinius orientyrus: pagarba jaunimui, jo orumui bei nuoširdus ir atviras bendravimas. Tyrimo dalyvių patirčių analizė atskleidė, kad bendravime su jaunuoliais pagrindas yra nuoširdus ir atviras bendravimas, kurio tikslas padėti jaunuoliams labiau atsiverti, išsipasakoti savo problemas, išsakyti savo mintis.

Tyrimo dalyvių patirtys ir jų analizė bendravimo perspektyvoje atskleidžia, jog pirmasis kontakto užmezgimas ir bendravimas su jaunuoliais yra sudėtingas, tačiau įžvelgiami tam tikri metodai, padedantys palengvinti bendravimą ir darbo efektyvumą. Viena iš svarbiausių formų – yra praktinių užsiėmimų ir įvairių komunikacijos įrankių panaudojimas. Nolan, Hendricks, Williamson & Ferguson (2018) taip pat išreiškia bendravimo ypatumus leidžiančius atviriau bendrauti su jaunuoliais.

Lewis-Smith, Pass & Reynolds (2021) pastebi, kad atvirumo elgsena tarp dalyvių sukuria teigiamą atmosferą ir kai jaunuoliai jaučiasi pakankamai gerai jie mielai dar kartą įsitraukia į atvirus pokalbius su tokiais žmonėmis. Tyrimo dalyvių patirčių analizė atskleidė, kad atvirumas veikia teigiamai jaunuolio elgseną ir tolimesnį darbą su juo.

Cooper, Brooker, McCabe, Madden & Simons (2019) akcentuoja darbo su jaunimo tikslus, pavyzdžiui asmeninių ir tarpasmeninių kompetencijų tobulinimą, kitų vertybių, požiūrių ir tinkamo elgesio žinių įgijimą. Šis jaunimo darbuotojų patirčių tyrimas parodė, kad jaunuolių įsitraukimas į kitas veiklas, didina jaunuolių emocinę iškrovą ir pasitikėjimą savimi. O labiausiai mėgstama veikla stimuliuoja naujus pokyčius, pojūčius imti naujos veiklos ir toliau tobulinti savo gebėjimus. Kiti autoriai (Cooper, Brooker, McCabe, Madden, Simons & 2019) taip pat pabrėžia, kad jaunuoliai dalyvaudami jaunimo centro veiklose patiria ir socialinę naudą - susitikimus su kitais žmonėmis, pasitikėjimo santykių užmezgimą; asmeninę paramą ir asmeninį tobulėjimą.

Atliktas tyrimas atskleidė, kad interaktyvios veiklos, žaidimai padeda padėti pasiekti sėkmingų rezultatų. Cooper ir kt., (2019) taip pat akcentuoja, kad tikslų įgyvendinimo siekiama per įvairias programas, veiklas.

Hlagala & Delport (2014) analizuodami jaunimo darbuotojo vaidmenį pabrėžia, kad jaunimo darbuotojo vaidmuo būtų įtraukti, motyvuoti ir sudaryti sąlygas jaunimui dalyvauti

tenkinant jų poreikius. Šis tyrimas atskleidžia jaunimo darbuotojo vaidmenį motyvuojant, skatinant jaunuolius dalyvauti veiklose ir išryškėja nedalyvavimo veiklose motyvacijos problemos.

Croix (2018) teigimu, jaunimo darbuotojai analizuoja jaunimo problemas ir poreikius, teikia pasiūlymus socialinėms problemoms spręsti. Williamson (2020) ir kiti autoriai pabrėžia, kad jaunimo darbuotojai padeda jaunuoliams spręsti kasdienybėje kylančius iššūkius ar spręsti socialines problemas, tokias kaip jaunimo nedarbo problemas ir kitas. Atlikto tyrimo dalyvių patirčių analizė atskleidė, kad jaunimo darbuotojams tenka spęsti įvairias jaunuolių problemas, nes atviruosiuose jaunimo centruose ir atvirosiose jaunimo erdvėse lankosi įvairaus amžiaus jaunuoliai, patiriantys įvairias problemas. Ypatingai tenka spęsti jaunuolių motyvacijos, mokyklos nelankymo problemas.

Šio tyrimo dalyvių patirčių analizė atskleidė, kad jaunimo darbuotojams tenka ir tarpininko vaidmuo, pavyzdžiui, tarp jaunuolių ir mokytojų ar tėvų. Tarpininko vaidmuo pabrėžiamas Fyfe, Biggs, Hunter, McAteer & Milne (2018) darbuose. Autoriai pabrėžia, kad jaunimo darbuotojai tarpininkauja tarp jaunuolių ir kitų socialinio darbo institucijų.

Mokslinėje teorijoje atskleidžiami jaunimo darbuotojo tikslai, iš kurių pabrėžiamas jaunuolių atsakomybės įgūdžių ugdymas (Fyfe, Biggs, Hunter, McAteer & Milne, 2018). Atliktas tyrimas atskleidė, kad jaunimo darbuotojų grupinių veiklų organizavimas ir kitų pareigų suteikimas moko jaunuolius prisiimti didesnę atsakomybę.

Robideau & Santl (2020) pabrėžia, kad jaunimo darbuotojui, kaip tikrajam savo srities specialistui, dirbant su jaunimu, būtinos atitinkamos žinios ir įgūdžiai, tikrų dalykų jaunimo ugdymo praktikoje išmanymas. Tyrimo dalyvių pasakojimuose atskleidžiama, kad darbui su jaunimu reikia tam tikrų metodų, patirties ir žinių. Esant jaunimo darbuotoju tenka atlikti įvairius darbus, išmanyti įvairias sritis. Patirčių analizė atskleidė, kad kartais problemas sunku išspręsti, todėl pasitelkiami kiti specialistai. Atskleistaa, kad ypatingai juntamas karjeros konsultanto poreikis, nes jaunimo darbuotojai neturi pakankamai žinių padėti jaunimui. Užsienio autoriai pabrėžia, kad dažnai jaunimo darbuotojai jaunimui padeda pretenduoti į kvalifikuotą praktiką, dalyvauja kartu su jaunimu susitikimuose su mokyklos mentoriais (Boomkens, Metz, Schalk & Van Regenmortel, 2019).

Trimmer-Platman (2014) nurodo, kad jaunimo darbuotojo gebėjimas užmegzti teigiamus santykius su jaunais žmonėmis priklauso nuo to kaip bendraujama. Ypatingai svarbu, kad jaunimo darbuotojas leidžia jauniems žmonėms nuoširdžiai pasisakyti ir priima jaunuolius tokius kokie jie yra, nepaisant savo asmeninių nuostatų, nevertina jaunuolio naudingumo, gero ar blogo elgesio, suteikia visiems galimybę išreikšti savo nuomones, išlaikoma abipusė pagarba. Tyrimo dalyvės savo pasakojimuos pabrėžia, kad dirbant su

jaunimu, labai svarbu priimti jaunuolį tokį koks jis yra, be jokių išankstinių nuostatų, stereotipų. Griežti pokalbiai pagal taisykles tai neefektyvūs metodai, tik atviras, sąžiningas, nuoširdus pokalbis su jaunuoliu yra tinkamiausias būdas artimiau pažinti jaunuolį ir jam padėti.

Mokslininkai (De Lange, Gesthuizen & Wolbers, 2014) atkreipia dėmesį, kad darbas su jaunimo nors sudėtinga, bet kartu maloni veikla. Tyrimo dalyvių pasakojimuose atsispindėjo teigimas požiūris į darbą su jaunimu, akcentuojant, kad tai patinkanti, kupina galimybių ir iššūkių veikla, kur galima realizuoti save. Tyrimu atskleista, jaunimo darbuotojoms ypač svarbu ir motyvuojančiai veikia galimybė prisidėti prie jauno žmogaus augimo, jo problemų sprendimo.

REKOMENDACIJOS

Jaunimo reikalų agentūrai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos:

1. Teikti finansinį palaikymą, kad kiekviename Lietuvos mieste veiktų bent po 1 atvirąjį jaunimo centrą;
2. Siekti sukurti darbo su jaunimu ir jaunimo darbuotojų kvalifikacijos supratimą nacionaliniu lygmeniu reglamentuojant šią sampratą;
3. Pasitelkiant žiniasklaidos priemones didinti darbo su jaunimu formų žinomumą, siekti informacijos prieinamumo visuomenei, ypatingai skiriant dėmesį regionams.
4. Inicijuoti Lietuvos jaunimo darbuotojų apklausą, siekiant sužinoti kokios pagalbos reikia jaunimo darbuotojams, kokia bendra situacija vyrauja šalyje.

Savivaldybėms:

1. Stiprinti tartpinstitucinį bendardarbiavimą tarp savivaldybėse veikiančių institucijų inicijuojant bendrus renginius;
2. Reguliariai informuoti visuomenę apie jų savivaldybėje veikiančius atviruosius jaunimo centrus ar atvirąsias jaunimo erdves;
3. Inicijuoti (kiekvieno miesto) jaunimo reikalų koordinatoriui suorganizuoti dirbančiųjų su jaunimu organizacijų susitikimą, siekiant, kad tai taptų reguliariomis praktikomis.

SANTRAUKA

ATVIROJO DARBO SU JAUNIMU ORGANIZAVIMAS: JAUNIMO DARBUOTOJŲ PATIRTYS

Atvirasis darbas su jaunimu yra aktuali tema, dauguma mokslininkų nagrinėjančių jaunimo problemas, pastebi, kad tai viena pažeidžiamiausia socialinė grupė, kuri susiduria su jaunimo sveikatos problemomis, asmeninio tobulėjimo problemomis, jaunimo nusikalstamumu. Labai svarbu padėti jaunuoliams išvengti socialinės atskirties, nepaisant jų socialinės padėties, suteikti jaunimui galimybes saugiai leisti laisvalaikį, užsiimti juos dominančia veikla.

Temos probleminiai klausimai: Kaip atvirojo darbo su jaunimu metodai veikia mažiau galimybių turinčius jaunuolius? Koks jaunimo darbuotojo vaidmuo organizuojat atvirąjį darbą su jaunimu? Kokias darbo su jaunimu perspektyvas įžvelgia jaunimo darbuotojai? Darbo objektas: atvirojo darbo su jaunimu organizavimas. Darbo tikslas: atskleisti atvirojo darbo su jaunimu organizavimo patirtis. Šiam tikslui iškelti šie darbo uždaviniai: išanalizuoti darbo su jaunimu galimybes; aptarti darbo su jaunimu organizavimo ypatumus; atskleisti jaunimo darbuotojų patirtį organizuojant atvirąjį darbą su jaunimu. Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė; informacinių šaltinių ir dokumentų analizė; apibendrinimo metodas; kokybinio tyrimo metodas – interviu.

Rezultatai. Tyrimo metu atskleisti pirmojo kontakto užmezgimo ypatumai, sėkmingi veiksniai, padedantys užmegzti kontaktą. Tyrimas atskleidė grupinio ir individualus darbo aspektus. Tyrimo metu atskleistos pasiteisinusios ir nepasiteisinusios veiklos. Taip pat išskirti motyvacijos veiksniai įtakojantys jaunuolių įsitraukimą į veiklas. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad organizuojant veiklas svarbiausia jaunuolių poreikiai. Tyrimo metu nustatytos bendradarbiavimo su jaunuoliais problemos.

Išvados. Interviu metu paaiškėjo, kad siekdami užmegzti pozityvų santykį pirmojo kontakto metu jaunimo darbuotojai skiria didelį dėmesį jaukios ir saugios aplinkos sukūrimui, pasitelkia žaidimus, stebėjimą, kūrybiškumą. Interviu metu paaiškėjo, kad sprendžiant jaunimo problemas, svarbiausios tampa veiklos, galinčios atliepti jaunimo poreikius. Poreikių identifikavimui taiko apklausą, diskusiją ir anoniminių pasiūlymų dėžutes. Tyrimo metu tyrimo dalyvės akcentavo, kad į individualią veiklą dažniausiai įtraukiami pokalbiai, nuotolinis bendravimas bei turiningo laisvalaikio organizavimo priemonės, tokios kaip pasivaikščiojimai už Centro/Erdvės ribų. Naktinės veiklos, žaidimai, sportinės veiklos laikomos labiausiai pasiteisinusiomis jaunimo darbuotojų praktinėje veikloje. Nepasiteisinusios veiklos tos, kurios vykdomos už Centro/ Erdvės ribų. Tyrimo metu paaiškėjo, kad jaunimo įsitraukimą į atvirojo darbo veiklas darbuotojai skatina sudarydami

jiems galimybes realizuoti savo gebėjimus, parodyti stipriąsias puses, pateikdami asmeninius pavyzdžius ar apdovanodami prizais. Bendradarbiavimo su jaunuoliais problemos: laiko stoka, asmeninio gyvenimo ir ribų praradimas, jaunuolių motyvacijos stoka, susitarimų nepaisymas. Minimos ir kitos problemos tai: tėvų ir kitų institucijų su jaunimo darbuotojais bendradarbiavimo stoka, informacijos dalijimosi problema. Problemos dažniausiai sprendžiamos pasitelkiant komandos narius bei įvairių institucijų specialistus. Taip pat į pagalbą pasitelkiamos supervizijos. Juntamas karjeros konsultanto nei tarpinstitucinio bendradarbiavimo poreikis.

Raktiniai žodžiai: jaunimo darbuotojas; atvirojo darbo su jaunimu organizavimas; jaunimo problemos.

SUMMARY

ORGANIZING OPEN WORK WITH YOUTH: YOUTH WORKERS EXPERIENCES

Open work with youth is a hot topic, many scientists examining youth problems, notices that it is one pregnable social group, which is facing health problems, self-improvement problems, delinquency. It is very important to help the young people to avoid social separation, no matter their social status, to grant abilities safely spend their freetime, engage in their interests.

This topic's problems: How does open work methods act to less opportunities having young people? What is youth workers part in organising open work with youth? What work with youth perspectives are seen by youth workers. Work's object: organising open work with youth. Work's objective: show open work with youth experiences. Some work tasks were thought of, to reach this objective: analyse work with youth opportunities; discuss organising singularities of work with youth; unravel experiences of youth workers organising open work with youth. Research methods: analysing scientific literature; sources and documents; conclusion method; qualitive research method - interview.

Results. Successful helping to reach contact. Research showed group and individual aspects of work. In time of research revealed successful and unsuccessful activities. Also, excluded motivational elements which influence young people includement into activities. Results of research showed, when organising activities most important is young people needs. In time of research established problems of young people collaboration.

Conclusion. At the time of the interview it was figured out, that youth workers who are trying to establish a contact with youth, pay more attention on creating a safe and comfortable environment, using different types of games, observation and creativity. At the same time it was figured out, that solving youth problems, the most important are the activities, which are relatable to them. To figure out, what is relatable to the youth, a questionnaire is used, as well as a discussion and a box for annomious messages for suggestions. While in the interview the participants accentuated, that for individual activities discussions are included, online communication and a meaningful free time behind the Center/Space doors. Night activities, games, sports activities are considered most successful in practice of youth workers activities. Unsuccessful activities are those, which are performed out of boundaries of Centre/Space. In time of research it was figured out, that youth's involvement to open work activities, workers motivate by making opportunities for realisation of their capabilities, to show their strong sides, by presenting personal example or by giving awards. Problems of collaboration with young people: deficiency of time, loss of personal life

and boundaries, deficiency of youth's motivation, disregard to agreements. Other problems: deficiency of communication parents and other institutions, problem of not sharing information are mentioned. Problems are often solved, by members of the team, as well as, specialists of various institutions. Also to help supervisions are used. The need of career counsellor or Inter-institutional interaction are sensible.

Key words: youth worker; organising open work with youth; youth problems.

LITERATŪRA

1. Acus, A., & Kraniauskas, L. (2019). Lietuvos nepilnamečių justicijos reformos ir nepilnamečių nusikalstamumo dinamika Klaipėdoje 1995-2019 m. *Tiltai: socialiniai mokslai*, (2), 123-146.
2. Albarello, F., Crocetti, E., & Rubini, M. (2021). Developing identification with humanity and social well-being through social identification with peer groups in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, *50*(6), 1157-1172.
3. Ali, F., Russell, C., Nafeh, F., Chaufan, C., Imtiaz, S., Rehm, J., ... & Elton-Marshall, T. (2022). Youth substance use service provider's perspectives on use and service access in ontario: time to reframe the discourse. *Substance abuse treatment, prevention, and policy*, *17*(1), 1-13.
4. Atkočiūnienė, V., Navasaitienė, S., & Aleksandravičius, A. (2012). Jaunimo vertybinės nuostatos, poreikiai ir jų tenkinimo galimybės: Šakių rajono atvejis. *Vadybos mokslas ir studijos-kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, (3), 5-14.
5. Avelytė, J. (2019). Atviruosiuose jaunimo centruose ir erdvėse besilankančių jaunų žmonių gyvensena. In *Visuomenės sveikata* (No. 4 (87), pp. 68-74).
6. Aykanian, A. (2018). Service and policy considerations when working with highly mobile homeless youth: Perspectives from the frontlines. *Children and Youth Services Review*, *84*, 9-16.
7. Baker, M., & Bishop, F. L. (2015). Out of school: a phenomenological exploration of extended non-attendance. *Educational psychology in Practice*, *31*(4), 354-368.
8. Bileišis, M., Stasiukynas, A., Laniauskas, J., & Lasevičiūtė, U. (2017). *2005-2014 m. jaunimo ir jaunimo politikos apžvalga*. Vilnius: Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, 2015.
9. Boomkens, C., Metz, J. W., Van Regenmortel, T. M., & Schalk, R. M. (2019). The development of agency in professional youth work with girls and young women in the Netherlands. *Journal of social work*, *19*(6), 719-735.
10. Borden, L. M., Conn, M., Mull, C. D., & Wilkens, M. (2020). The youth development workforce: The people, the profession, and the possibilities. *Journal of Youth Development*, *15*(1), 1-8.
11. Brooks, S. J., Titova, O. E., Ashworth, E. L., Bylund, S. B., Feldman, I., & Schiöth, H. B. (2022). Self-Reported Psychosomatic Complaints and Conduct Problems in Swedish Adolescents. *Children*, *9*(7), 963.

12. Burns, E. A., Fogelgarn, R., & Billett, P. (2020). Teacher-targeted bullying and harassment in Australian schools: a challenge to teacher wellbeing. *British Journal of sociology of Education*, *41*(4), 523-538.
13. Chauke, T. A. (2022). Youth work practice and life skills development in a non-formal education setting.
14. Cooper, T. (2018). Defining youth work: Exploring the boundaries, continuity and diversity of youth work practice. *The SAGE handbook of youth work practice*, 3-17.
15. Cooper, T., Brooker, M., McCabe, D., Madden, P., & Simons, O. (2019). Transformative youth work in local government youth services.
16. Copeland, J., Rooke, S., & Swift, W. (2013). Changes in cannabis use among young people: impact on mental health. *Current opinion in psychiatry*, *26*(4), 325-329.
17. Corcoran, S., & Kelly, C. (2022). A meta-ethnographic understanding of children and young people's experiences of extended school non-attendance. *Journal of Research in Special Educational Needs*.
18. Croix, T. (2013). 'I just love youth work!'Emotional labour, passion and resistance. *Youth & Policy*, *110*, 33-51.
19. Croix, T. (2018). Youth work, performativity and the new youth impact agenda: getting paid for numbers?. *Journal of Education Policy*, *33*(3), 414-438.
20. Danese, A., & Smith, P. (2020). Debate: Recognising and responding to the mental health needs of young people in the era of COVID-19. *Child and adolescent mental health*, *25*(3), 169-170.
21. Davies, B., Taylor, T., & Thompson, N. (2015). Informal Education, Youth Work and Youth Development: Responding to the Brathay Trust Case Study. *Youth & Policy*, *115*, 104-111.
22. De Lange, M., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. (2014). Youth labour market integration across Europe: The impact of cyclical, structural, and institutional characteristics. *European Societies*, *16*(2), 194-212.
23. Dukynaitė, R., & Dudaitė, J. (2017). Mokinių priklausymo mokyklai jausmas: mokyklos įtaka. *Pedagogika*, 80-96.
24. Efrati, Y., & Amichai-Hamburger, Y. (2021). Adolescents who solely engage in online sexual experiences are at higher risk for compulsive sexual behavior. *Addictive behaviors*, *118*, 106874.
25. Egan, K. L., Cox, M. J., Suerken, C. K., Reboussin, B. A., Song, E. Y., Wagoner, K. G., & Wolfson, M. (2019). More drugs, more problems? Simultaneous use of alcohol

and marijuana at parties among youth and young adults. *Drug and alcohol dependence*, *202*, 69-75.

26. Fyfe, J., Biggs, H., Hunter, S., McAteer, J., & Milne, D. (2018). The Impact of Community-based Universal Youth Work in Scotland.
27. Fine, A. D., Donley, S., Cavanagh, C., & Cauffman, E. (2020). Youth perceptions of law enforcement and worry about crime from 1976 to 2016. *Criminal justice and behavior*, *47*(5), 564-581.
28. Gailius, Ž., Malinauskas, A., Petkauskas, D., & Ragauskas, L. (2013). Darbo su jaunimo grupėmis vadovas. Neformaliojo ugdymo praktika Lietuvoje.
29. Gonzálvez, C., Kearney, C. A., Vicent, M., & Sanmartín, R. (2021). Assessing school attendance problems: A critical systematic review of questionnaires. *International Journal of Educational Research*, *105*, 101702.
30. Gudžinskienė, V., & Ramanauskas, N. (2017). Jaunuolių, leidžiančių laiką gatvėje, paveikslas ir jų elgesio krizes sąlygojantys veiksniai. *Social Inquiry into Well-Being*, *15*(2), 7-23.
31. Hatzfeld, C. A. (2014). Performance Measurement in Non-Profit Organisations--Exploring the Commonalities between Impact, Outcome and Performance Measurement in Open Youth Work Providers. *International Journal of Management Cases*, *16*(4), 76-92.
32. Havik, T., Bru, E., & Ertesvåg, S. K. (2015). School factors associated with school refusal-and truancy-related reasons for school non-attendance. *Social Psychology of Education*, *18*(2), 221-240.
33. Heyne, D., Gren-Landell, M., Melvin, G., & Gentle-Genitty, C. (2019). Differentiation between school attendance problems: Why and how?. *Cognitive and Behavioral Practice*, *26*(1), 8-34.
34. Hlagala, R. B., & Delport, C. S. (2014). Ideologies and theories for youth practice work. *Commonwealth Youth and Development*, *12*(1), 59-74.
35. Hofmann-van de Poll, F., Pelzer, M., Riedle, S., & Rottach, A. (2020). The European Discussion on Youth Work 2015-2020.
36. John-Nelson, I., Ihunwo, A. E., & Ohanyiri, M. (2021). Effects of Juvenile Delinquency on Academic Performance of Secondary School Students in Obio/Akpor Local Government Area of Rivers State.
37. Kardelis, K. (2003). *Mokslinių tyrimu metodologija ir metodai: edukologija ir kiti socialiniai mokslai: vadovėlis.* Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.

38. Karlen, Y., Suter, F., Hirt, C., & Merki, K. M. (2019). The role of implicit theories in students' grit, achievement goals, intrinsic and extrinsic motivation, and achievement in the context of a long-term challenging task. *Learning and Individual Differences*, *74*, 101757.
39. Kašalynienė, J. B., Žėkaitė, J., Jusienė, R., & Stonkuvienė, I. (2021). Elektroninių patyčių apimtys ir patirtys pradinėse ir pagrindinėse klasėse pirmojo karantino dėl COVID-19 pandemijos metu. *Pedagogika*, *144*(4), 202-220.
40. Kessler, S. (2022). Political Actions of Youth Workers. *Journal of Policy Practice and Research*, *3*(4), 316-333.
41. Khotimah, K., Suprijono, A., & Imron, A. (2021, December). The Perception of a Juvenile Delinquency for Junior High School Students in Blitar City. In *International Joined Conference on Social Science (ICSS 2021)* (pp. 219-226). Atlantis Press.
42. Kim, B. E., Gilman, A. B., Hill, K. G., & Hawkins, J. D. (2016). Examining protective factors against violence among high-risk youth: Findings from the Seattle Social Development Project. *Journal of criminal justice*, *45*, 19-25.
43. Kraniauskienė, S. (2011). *Tapsmas suaugusiuoju: jaunimo socialinė branda Lietuvoje*. Lietuvos socialinių tyrimų centras.
44. Ladauskaitė, G., Karalevičienė, J., & Skunčikienė, S. (2015). Jaunimo nedarbo situacijos analizė ir perspektyvos. *Studies in Modern Society*, *211*.
45. Lantos, H., Manlove, J., Wildsmith, E., Faccio, B., Guzman, L., & Moore, K. A. (2019). Parent-teen communication about sexual and reproductive health: Cohort differences by race/ethnicity and nativity. *International journal of environmental research and public health*, *16*(5), 833.
46. Laureckis, K., & Petružytė, D. (2016). Jaunų žmonių, leidžiančių laiką gatvėje, savivoka. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, *12*, 7-20.
47. Lewis-Smith, I., Pass, L., & Reynolds, S. (2021). How adolescents understand their values: A qualitative study. *Clinical child psychology and psychiatry*, *26*(1), 231-242.
48. Lisauskienė, D., & Aleksienė, V. (2016). Socialinis darbuotojas kaip rekreacinės veiklos organizatorius, dirbantis su gatvėje laiką leidžiančiais jaunais žmonėmis. *Visuomenės sveikata*, *2*, 83-91.
49. Lisauskienė, D., Aleksienė, V., & Štuopytė, E. (2018). Socioedukacinis darbas su mažiau galimybių turinčiu jaunimu. *Scientific Research in Education, Vol. 2*, 67.
50. Llorent-Bedmar, V., Navarro-Granados, M., & Cobano-Delgado Palma, V. C. (2021). Pedagogical leadership exercised by the principals of disadvantaged schools in Spain. *School Leadership & Management*, *41*(3), 239-259.

51. Longobardi, C., Badenes-Ribera, L., Fabris, M. A., Martinez, A., & McMahon, S. D. (2019). Prevalence of student violence against teachers: A meta-analysis. *Psychology of Violence*, *9*(6), 596.
52. López, V., Benbenishty, R., Astor, R. A., Ascorra, P., & González, L. (2020). Teachers victimizing students: Contributions of student-to-teacher victimization, peer victimization, school safety, and school climate in Chile. *American journal of orthopsychiatry*, *90*(4), 432.
53. Malinauskas, A., & Kučikas, A. (2008). Atviri jaunimo centrai–jaunimo poreikiams.
54. Marchini, S., Zaurino, E., Bouziotis, J., Brondino, N., Delvenne, V., & Delhaye, M. (2021). Study of resilience and loneliness in youth (18–25 years old) during the COVID-19 pandemic lockdown measures. *Journal of community psychology*, *49*(2), 468-480.
55. McKinlay, E., Morgan, S., Garrett, S., Dunlop, A., & Pullon, S. (2021). Young peoples' perspectives about care in a youth-friendly general practice. *Journal of Primary Health Care*
56. Miginis, N. (2015). Darbo su jaunimu įgyvendinimo Lietuvoje situacijos analizė.
57. Mijinyawa, S. I., Bakar, N., & Muhammad, A. (2015). Approaches to solve the problem of truancy among secondary school students in Kuala Terengganu, Malaysia. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, *5*(4), 63-70.
58. Miller, S., Siegel, J. T., & Crano, W. D. (2017). Parent's influence on children's cannabis use. In *Handbook of Cannabis and Related Pathologies* (pp. 215-222). Academic Press.
59. Newcomb, M. E., Hill, R., Buehler, K., Ryan, D. T., Whitton, S. W., & Mustanski, B. (2020). High burden of mental health problems, substance use, violence, and related psychosocial factors in transgender, non-binary, and gender diverse youth and young adults. *Archives of sexual behavior*, *49*(2), 645-659.
60. Nolan, S., Hendricks, J., Williamson, M., & Ferguson, S. (2018). Using narrative inquiry to listen to the voices of adolescent mothers in relation to their use of social networking sites (SNS). *Journal of advanced nursing*, *74*(3), 743-751.
61. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., & Moskvina, J. (2008). Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste. *Filosofija. Sociologija*, *19*(2), 41-54.
62. Ord, J. (2009). Thinking the unthinkable: youth work without voluntary participation?. *Youth & Policy*, (103).

63. Paiva, T., Gaspar, T., & Matos, M. G. (2015). Sleep deprivation in adolescents: correlations with health complaints and health-related quality of life. *Sleep medicine*, *16*(4), 521-527.
64. Paluckaitė, U., & Žardeckaitė-Matulaitienė, K. (2015). Rizikingas elgesys internete: jo formos ir pasekmės tarpasmeniniams santykiams bei asmens privatumui. *Visuomenės sveikata*, (3), 29-38.
65. Pawluczuk, A., Webster, G., Smith, C., & Hall, H. (2019). The social impact of digital youth work: what are We looking for?. *Media and Communication*, *7*(2), 59-68.
66. Piechaczek, C. E., Pehl, V., Feldmann, L., Haberstroh, S., Allgaier, A. K., Freisleder, F. J., ... & Greimel, E. (2020). Psychosocial stressors and protective factors for major depression in youth: evidence from a case–control study. *Child and adolescent psychiatry and mental health*, *14*(1), 1-11.
67. Pikiotienė, Z., Pilitauskaitė, S. (2019). Mobilus darbas su jaunimu. *Kodėl, kam ir kaip?*.
68. Rannala, I. E., & Dibou, T. (2020). Non-formal learning in youth work: Questions and examples inspired from Estonian youth work. *Youth Voice Journal*, *10*.
69. Rannala, I., Gilsenan, M., Martinson, M., & Roslöf, U. (2019). Key Concepts of Youth Work in Youth Work Curricula.
70. Ratkoceri, V., & Ibis, E. (2021). Characteristics of Juvenile Delinquency with Special Emphasis on Juveniles as Child Sexual Abusers. *Seeu Review*, *16*(1), 80-92.
71. Repšytė, G., Veitaitė, R., & Gasienė, J. (2021). COVID-19 pandemijos įtaka vaikų psichinei sveikatai. Literatūros apžvalga. *Medicinos mokslai. Medical sciences. Kėdainiai: VšĮ" Lietuvos sveikatos mokslinių tyrimų centras", 2021, vol. 9, no. 3, April 15*.
72. Robideau, K., & Santl, K. (2020). Youth work matters: Online professional development for youth workers. *Journal of Youth Development*, *15*(1), 70-78.
73. Rusby, J. C., Light, J. M., Crowley, R., & Westling, E. (2018). Influence of parent–youth relationship, parental monitoring, and parent substance use on adolescent substance use onset. *Journal of family psychology*, *32*(3), 310.
74. Sakalauskas, G., Kalpokas, V., Buzaitytė-Kašalynienė, J., & Švedaitė-Sakalauskė, B. (2022). International Comparison of Manifestations and Tendencies of Latent Juvenile Delinquency in Lithuania. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, *24*, 101-117.
75. Sakalauskienė, J., & Celešienė, E. (2015). Jaunimo politika sumaniosios socializacijos kontekste. *Socialinis ugdymas*, (1), 6-24.

76. Sampasa-Kanyinga, H., Colman, I., Goldfield, G. S., Janssen, I., Wang, J., Podinic, I., ... & Chaput, J. P. (2020). Combinations of physical activity, sedentary time, and sleep duration and their associations with depressive symptoms and other mental health problems in children and adolescents: a systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, *17*(1), 1-16.
77. Santos, A., & Tin, J. J. (2018). The nature, extent and impact of educator targeted bullying on school teachers in West Malaysia. *British Journal of Guidance & Counselling*, *46*(5), 543-556.
78. Sapin, K. (2012). Essential skills for youth work practice. *Essential Skills for Youth Work Practice*, 1-280.
79. Schild, H., Vanhee, J., & Williamson, H. (2017). Youth work–An incomprehensible subject? Introductory reflections on youth work. *Thinking Seriously about Youth Work: And how to prepare people to do it, Strasbourg: Council of Europe Publishing*, 7-12.
80. Slovenko, K., & Thompson, N. (2016). Social pedagogy, informal education and ethical youth work practice. *Ethics and Social Welfare*, *10*(1), 19-34.
81. Smahel, D., Machackova, H., Mascheroni, G., Dedkova, L., Staksrud, E., Ólafsson, K., ... & Hasebrink, U. (2020). EU Kids Online 2020: Survey results from 19 countries.
82. Sonneveld, J., Metz, J., Schalk, R., & Van Regenmortel, T. (2021). Professional youth work as a preventive service: towards an integrated conceptual framework. *International Journal of Adolescence and Youth*, *26*(1), 340-355.
83. Sonneveld, J., Rijnders, J., Metz, J., Van Regenmortel, T., & Schalk, R. (2020). The contribution of professional youth work to the development of socially vulnerable youngsters: A multiple case study. *Children and Youth Services Review*, *118*, 105476.
84. Steffgen, G., & Ewen, N. (2007). Teachers as victims of school violence. The influence of strain and school culture. *International journal on violence and schools*, *3*(1), 81-93.
85. Strimaitienė, V. (2019). Dvidešimt šešeri metai kartu su jaunimu. *Social Education*, *52*(2), 95-107.
86. Škriadaitė – Vrubliauskė, R. (2017). Atvirojo darbo su jaunimo gidas: kokybės link.
87. Tilahun, A., & Mamo, A. (2020). Knowledge, attitude and practice towards risky sexual behaviors among secondary and preparatory students of Metu town, south western Ethiopia. *BMC Public Health*, *20*(1), 1-8.

88. Trimmer-Platman, T. (2014). If you can name it you can claim it: redefining youth work. *Research in Teacher Education*, *4*(2), 34-38.
89. Trumpickaitė, V., & Spiriajevas, E. (2020). Jaunimo užimtumas ir įsidarbinimo galimybės Klaipėdoje: socialinis geografinis požiūris. *Regional formation and development studies*, (3), 108-124.
90. Tudy, R. A., Niez, A. D., Orion Jr, H. C., Morales, M. E. C., Abear, E. E. A., Rebato, A. H., ... & Leal, M. N. (2017). Employability and the contribution of learned competencies and catholic education in the workplace for the graduates of Cor Jesu College. *SLONGAN*, *3*(1), 21-21.
91. Valiūnė, D., & Perminas, A. (2021). Savigarbos reikšmė pykčio kontrolėS intervencijų efektyvumui, mažinant pykčio kontrolės sunkumus 12–17 metų paaugliams.
92. Vasileiou, K., Barnett, J., Thorpe, S., & Young, T. (2018). Characterising and justifying sample size sufficiency in interview-based studies: systematic analysis of qualitative health research over a 15-year period. *BMC medical research methodology*, *18*(1), 1-18.
93. Veigel, M., & Reedik, T. (2016, May). Opportinittes of implementing outdoor education in youth work: on the example of Tallin youth centres. In Society integration. Education. *Proceedings of the International Scientific Conference* (Vol. 2, pp. 363-372).
94. Walter, A., & Grant, S. (2011). Developing culturally responsive youth workers. *Journal of Extension*, *49*(5), 5FEA9.
95. Williamson, H. (2017). Winning space, building bridges – What youth work is all about. In H. Schild, N. Connolly, F. Labadie, J. Vanhee, & H. Williamson (Eds.), *Thinking seriously about youth work. And how to prepare people to do it* (pp. 15–26). Strasbourg: Council of Europe and European Commission.
96. Young, D. S., & Casey, E. A. (2019). An examination of the sufficiency of small qualitative samples. *Social Work Research*, *43*(1), 53-58.
97. Zaccone, M. C., & Pedrini, M. (2019). The effects of intrinsic and extrinsic motivation on students learning effectiveness. Exploring the moderating role of gender. *International Journal of Educational Management*.
98. Zakaria, E., Kamarudin, N. N., Mohamad, Z. S., Suzuki, M., Rathakrishnan, B., Bikar Singh, S. S., ... & Kamaluddin, M. R. (2022). The role of family life and the influence of peer pressure on delinquency: qualitative evidence from Malaysia. *International journal of environmental research and public health*, *19*(13), 7846.

99. Žydžiūnaitė, V., & Sabaliauskas, S. (2017). Kokybiniai tyrimai: principai ir metodai: vadovėlis socialinių mokslų studijų programų studentams.

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo Nr. Ix-1871 pakeitimo įstatymas. 2018 m. gegužės 31 d. Nr. XIII-1224. Priega internetu: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/96665ec26a1c11e8b7d2b2d2ca774092 [žiūrėta 2022 10 03].
2. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įstakymas „Dėl Jaunimo darbuotojų veiklos aprašo patvirtinimo“ . 2013 m. gegužės 14 d. Nr. A1-208. Prieiga internetu: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.448855 [žiūrėta 2022 10 03].
3. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministero įstakymas „Dėl darbo su jaunimu gatvėje tvarkos aprašo, mobiliojo darbo su jaunimu tvarkos arpašo, atvirojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo patvirtinimo“. 2019 m. spalio 15 d. Nr. A1-614. Prieiga internetu: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5f2cdd62f04b11e993e1a0efdbde7def?jfwid=i3h7wrv0v [žiūrėta 2022 10 05].
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programos patvirtinimo“. 2010 m. gruodžio 1 d. Nr. 1715. Prieiga internetu: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.387971/asr [žiūrėta 2022 10 05].

Internetiniai šaltiniai

1. d’Amore, Silvestrini & Chieffi (2018). Country sheet on youth work in Italy. Prieiga internetu: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262550/Italy_Youth+Work+Country+Sheet_final.pdf/d3efe144-6504-95f7-51bd-908bd17ab26a [žiūrėta 2022 11 28].
2. Manual “European Practices On Mobile Youth Work And Practical Guidelines” (2021). Prieiga internetu: https://issuu.com/creativemindsinlatvia/docs/manual__european_practices_on_mobile_youth_work_an [žiūrėta 2022 11 28].

PRIEDAI

1 PRIEDAS

GILUMINIO INTERVIU KLAUSIMYNAS

Gerb. Informante,

Esu Raimonda Gaulytė, Mykolo Romerio universiteto Socialinio darbo magistrantūros studijų studentė. Šiuo metu rašau baigiamąjį darbą, kurio tema ,,Atvirojo darbo su jaunimu organizavimas: jaunimo darbuotojų patirtys“ Šiam tyrimui esate itin svarbus, kadangi dirbate jaunimo darbuotoju Utenos apskrityje. Kviečiu Jus dalyvauti kokybiniame tyrime, kurio tikslas - atskleisti atvirojo darbo su jaunimu organizavimo patirtis. Tyrimas bus atliekamas griežtai laikantis tyrimo etikos principų, o duomenys bus apibendrinti bei panaudoti baigiamajame darbe.

Darbo organizavimas ir kontakto užmezgimas

1. Papasakokite apie įprastą Jūsų darbo dieną su jaunimu.
   a. Kaip užmezgate pirmuosius individualius kontaktus (pokalbius) su jaunimu?
   b. Kaip bendraujate su jaunuoliais turinčiais sunkumų?
   c. Kokie veiksmai padeda užmėgsti kontaktą?
   d. Kokius metodus naudojate ryšiui su jaunuoliais palaikyti?
2. Kaip parenkate tinkamas veiklas jaunuoliams?
   a. Kaip nusprendžiate, kokią veiklą parinkti jaunuoliui /iams?
   b. Pateikite pavyzdį, kaip organizuojate individualias veiklas su jaunimu?
   c. Papasakokite kaip organizuojate grupines veiklas su jaunimu.
   d. Kurios veiklos labiausiai pasiteisina? Kaip manote kodėl?
   e. Kurios veiklos nepasiteisino? Kaip manote kodėl?
3. Kaip motyvuojate jaunuolius aktyviau įsitraukti į veiklą?
   a. Kokie motyvavimo būdai jums pasiteisino? Papasakokite
   b. Kokie Jūsų taikyti motyvavimo būdai nepasiteisino? Kaip manote kodėl?
4. Pateikite pavyzdžių, kai pastebite jog parinkta veikla ar veiklos daro poveikį jaunuoliui / iams?
   a. Kaip tai pasireiškia?
   b. Kaip toliau organizuojate darbą du tokiu jaunuoliu /iais?

Kylančios kliūtys, pokyčiai

5. Kokias didžiausias patiriate problemas bendradarbiavimo su jaunuoliais procese?
   a. Kokiais atvejais šios problemos iškyla?
   b. Kaip pasireiškia konkreti problema?
   c. Kaip sprendžiate iškilusias problemas? Pasidalinkite konkrečia situacija, kuomet pavyko išspręsti problemą.
   d. Gal turite atvejį, kai problemos nepavyko išspęsti? Papasakokite
   e. Kas padeda spręsti problemas?
   f. Į ką kreipiatės pagalbos ?
   g. Kaip manote, kas Jums dar galėtų padėti?

2 PRIEDAS

AKADEMINIO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA

2022 - 12 - 27
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),

Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto, socialinio darbo magistro studijų programos

(fakulteto / mokyklos/akademijos, programos pavadinimas)

studentas (-ė)_____Raimonda Gaulytė_____,
(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis rašto darbas / kursinis / bakalauro/ magistro baigiamasis darbas

„Atvirojo darbo su jaunimu organizavimas: jaunimo darbuotojų patirtys“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Žinau, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už šiurkštų akademinės etikos pažeidimą.

_____ ___Raimonda Gaulytė_____
(parašas) *(vardas, pavardė)*