



Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika

Parengė:



Lietuvos neformaliojo
ugdymo asociacija

Dr. G. Sakalauskas

N. Kriaučiūnas

A. Malinauskas

N. Miginis

N. Paddison

D. Petkauskas

L. Ragauskas

Vilnius,

2010

TURINYS

TURINYS	2
1. Bendrosios nuostatos	3
2. Sertifikavimo sistemos dalyviai	6
2.1. Sertifikavimo paslaugų teikėjas.....	6
2.2. Sertifikavimo paslaugų gavėjai	7
3. Sertifikavimo procedūra: etapai ir metodai	9
3.1. I etapas: prašymo pateikimas.....	11
3.2. II etapas: kompetencijų vertinimas ir jo metodai	12
3.3. III etapas: kompetencijų kėlimo programa	15
3.4. IV etapas: galutinis vertinimas ir sertifikavimo procesas	16
3.5. V etapas: tęstinis tobulinimasis ir jo užtikrinimas	17
4. Sertifikavimo sistemos aptarimas:	18
4.1. Kompetencijos reikalingos gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą	18
4.2. Sertifikavimo būdai	25
4.3. Kompetencijų kėlimo būdai, siekiant gauti sertifikatą.....	25
4.4. Kvalifikacijos kėlimo modulių temos ir mokymo turinys.....	28
4.5. Sertifikavimo sistemos dalyvių kompetencijų vertinimas.....	33
4.6. Į gytų žinių bei įgūdžių palaikymas, tolimesnis taikymas.....	34
4.7. Sertifikuotų jaunimo darbuotojo galimybės įsidarbinti bei vykdyti profesinę veiklą ...	36
4.8. Akreditavimas. Diplomo/ pažymėjimo pripažinimas	39
4.9. Kiek svarbus tarpžinybinis bendradarbiavimas?	40
5. Išvados.....	41
Naudotos literatūros sąrašas	43
Priedas Nr. 1.....	45
Priedas NR. 2.....	47

1. Bendrosios nuostatos

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

Ši metodika yra vienas iš pirmųjų žingsnių įteisinant Lietuvos Respublikoje darbą su jaunimu (angl. - *youth work*) sukuriant jaunimo darbuotojo (angl. k. - *youth worker*) sertifikavimo metodiką, kuri apibrėš šio viešąją politiką įgyvendinančio specialisto kvalifikacijos įgijimo, kėlimo ir pripažinimo procedūras. Taip pat tai yra pirmas bandymas sukurti nacionalinį modelį, jungiantį formalųjį ir neformalųjį mokymosi būdus. Tai nemenkas iššūkis, nes atsižvelgdami į Europos kontekstą metodikos rengėjai nuolat konfrontuodavo ir balansuodavo ties klausimais „o kurgi yra profesionalumo riba? Ar pagrindas yra aukštasis išsilavinimas, ar užtenka ir neformaliu būdu įgytų kompetencijų?“. Iš čia kilo daug klausimų ir diskusijų. Rengėjai tikisi, kad pagrindas tolimesniam sistemos tobulinimui yra padėtas, beliks ją tik išbandyti praktikoje, vis labiau plėtojant ir tobulinant darbo su jaunimu sritį, ugdant tam parengtus specialistus.

Darbas su jaunimu yra viena iš jaunimo politikos įgyvendinimo formų, kuri pasitelkia neformalųjį ugdymą. Darbas su jaunimu, neformalusis ugdymas ir jų teikiama nauda apibrėžti ir reglamentuoti Europos Tarybos 2000 m. kovo mėn. patvirtintoje Lisabonos strategijoje bei Europos Komisijos 2000 m. spalio 30 d. paskelbtame „Mokymosi visą gyvenimą memorandumė“.

Sertifikavimo metodika buvo rengiama Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacijos (LiNA) remiantis įvairių Europos Sąjungos valstybių patirtimi. Metodikos rengėjai papildomai konsultavosi su užsienio ekspertais Andrea Mewaldt (Vokietija) ir prof. Howard Williamson (Jungtinė Karalystė). Konsultacijas organizavo VšĮ „Kitokie projektai“ (viena iš Projekto veiklų). Parengta metodika buvo adaptuota bandomajam etapui atsižvelgiant į laiko ir išteklių ribotumus.

Sertifikavimo metodikos tikslas:

Nuosekliai apibrėžti jaunimo sertifikavimo sistemą: jos veikėjus, etapus, esminius metodus, siekiant išbandyti sertifikavimo procesą Telšių rajone, o vėliau jį atitinkamai koregavus, ir visos Lietuvos mastu, atsižvelgiant į išbandymą Telšiuose.

Jaunimo darbuotojų sertifikavimu siekiama kokybiškų darbo su jaunimu paslaugų

užtikrinimo ir palaikymo. Sertifikavimo procesu siekiama dirbantiems su jaunimu suteikti kompetencijų, reikalingų profesionaliai vykdant šią veiklą bei užtikrinant efektyvesnį bendradarbiavimą tarp specialistų iš valstybinių institucijų ir nevyriausybinių organizacijų.

Sertifikavimo sistemos uždaviniai:

- sukurti vieningą darbo su jaunimu, jaunimo darbuotojo supratimą valstybės lygiu;
- Įdiegiant jaunimo darbuotojų sertifikavimo procedūrą, užtikrinti kokybišką darbą su jaunimu;
- sukurti kvalifikacijos kėlimo būdus, modulius, metodus ir Įvardinti reikiamas kompetencijas: žinias, Įgūdžius ir vertybines nuostatas.
- apibrėžti jaunimo darbuotojo kvalifikacijos kėlimo būdus ir formas, užtikrinant kryptingą profesinį tobulėjimą.

Ši sertifikavimo *metodika skirta* institucijoms ir organizacijoms, kurios bus atsakingos už jos išbandymą

Metodikoje vartojamos sąvokos:

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

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

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

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

Darbas su jaunimu (angl. - *youth work*) – ugdomojo pobūdžio veikla, Įgyvendinama kartu su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis remiantis jų poreikiais, siekianti sudaryti sąlygas

jauniems žmonėms įsitraukti ir integruotis bei įgalinti jį sąmoningai ir atsakingai kurti asmeninį gyvenimą, sąmoningai ir aktyviai dalyvauti visuomeniniame bei profesiniame gyvenime.

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

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

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

Konsultantas (angl. - „*tutor*“) – akredituotas ir sertifikavimo institucijos įgaliotas asmuo, dalyvaujantis sertifikavimo procese, atliekantis dvi funkcijas: 1) pagal nustatytus kriterijus padeda potencialiam kandidatui įsivertinti savo kompetencijas; 2) pats jas vertina. Jis turi ilgametę tiesioginę darbo su jaunimu ir konsultavimo šioje srityje patirtį.

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

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

2. Sertifikavimo sistemos dalyviai

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

2.1. Sertifikavimo paslaugų teikėjas.

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

Sertifikavimo institucijos funkcijos:

1. Atsako už jaunimo darbuotojo sertifikavimo proceso kokybę;
2. Sertifikuoja jaunimo darbuotojus;
3. Akredituoja juridinius asmenis, norinčius siūlyti jaunimo darbuotojų kvalifikacijos kėlimo kursų programas;
4. Kas 3 metus peržiūri ir pakartotinai akredituoja juridinių asmenų įgyvendinamas jaunimo darbuotojo kvalifikacijos kėlimo kursų programas.
5. Akredituoja konsultantus, kurie padeda kandidatams pereiti sertifikavimosi etapus bei vertina kandidatų kompetencijas. Konsultantų akreditacija galioja 3 metus, o vėliau ji gali būti pratę sta.

Jaunimo darbuotojų sertifikavimo funkcijai atlikti, prie sertifikavimo institucijos yra sudaroma komisija, kuri renkasi pagal poreikį t.y. tada kai susidaro tam tikras kiekis sertifikuotis norinčių kandidatų, praėjusių kvalifikacijos kėlimą ir/ar kompetencijų vertinimo procesą. Komisija sudaroma trišaliu principu: du jaunimo politikos formuotojai ir/ar įgyvendintojai, du jaunimo darbuotojo darbdavių atstovai bei du jaunimo darbuotojų atstovai.

Jaunimo politika formuojančių institucijų atstovai – už jaunimo reikalus atsakingos ministerijos ir/arba Jaunimo reikalų departamento atstovai.

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

Darbuotojų atstovai – patyręs darbo su jaunimu praktikas (ilgainiui sertifikuotas jaunimo darbuotojas dalyvavęs sistemoje), idealiu atveju deleguotas profesinės jaunimo darbuotojų asociacijos. Kol tokios nėra, tai galėtų būti jaunimo darbuotojas, kuris yra gavęs bent tris rekomendacijas iš organizacijų, dirbančių su jaunimu.

Kvalifikacijos kėlimą vykdys juridinis ir/ ar asmuo, kuris bus akredituotas pagal

tvarką kuri bus aprašyta akreditavimo sistemos aprašyme.

2.2. Sertifikavimo paslaugų gavėjai

Tai yra žmonės, tiesiogiai dirbantys su jaunimu, kurie siekia įgyti pripažintą jaunimo darbuotojo kvalifikaciją, įsivertinant turimas bei įgyjant trūkstamas reikalingas kompetencijas.

Tikslinės grupės, norinčios įgyti jaunimo darbuotojo kvalifikaciją per sertifikavimo sistemą, bendras apibūdinimas:

„Išaugę iš (jaunimo) NVO“ - asmenys, sukaupę darbo su jaunimu patirtį, dažniausiai veikdami ir vykdydami įvairias veiklas jaunimo nevyriausybinių organizacijų rėmuose. Jie yra praktiškai patyrę įvairių formų neformaliojo ugdymo procesą

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

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

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

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

Profesinės veiklos vaidmenys: socialiniai darbuotojai, socialiniai pedagogai, psichologai ir kiti veikėjai.

Viešosios politikos sričių specialistai - dirbantys įvairiose viešosios politikos srityse (kultūros, meno, švietimo ir kita) ir institucijas. Į darbą su jaunimu patekę per įvairius projektus, ar mokymus.

Bruožai: dažnai stiprūs darbe su jaunimu, pasitelkiantys specifinę metodiką ar formą (sportą meną muziką ar kita);

Profesinės veiklos vaidmenys: papildomo ugdymo (taip vadinamo vaikų neformaliojo švietimo) mokytojai, treneriai, kultūros srities darbuotojai, bibliotekininkai, policininkai, karininkai, ir kiti.

Formalūs kriterijai kandidatams patekti į sertifikavimo sistemą:

- Ne jaunesnis nei 18 metų ir ne vyresnis nei 45 metų. Nors patekti į sistemą galima

asmenims, sulaukusiems 18 metų, bet sertifikuotis galės, tik sulaukę 21 metų. Dėl viršutinio amžiaus limito teisinis paaiškinimas pateikiamas Priede Nr. 2;

- Turintis vidurinį išsilavinimą;
- Kandidatas turi dirbti su jaunimu (esančiais 14 – 29 metų amžiaus tarpsnyje) ar aktyviai veikti jaunimo veikloje su žmonėmis arba planuojantis tai daryti artimoje ateityje;
- Turintis organizacijos ar institucijos, kurioje dirba ar savanoriauja, palaikymą (kandidatas teikdamas paraišką aiškiai nurodo, kurioje su jaunimu dirbančioje organizacijoje jis veikia ir kur jis galės atlikti savo praktiką).

Formalūs kriterijai jaunimo darbuotojo sertifikato įgijimui:

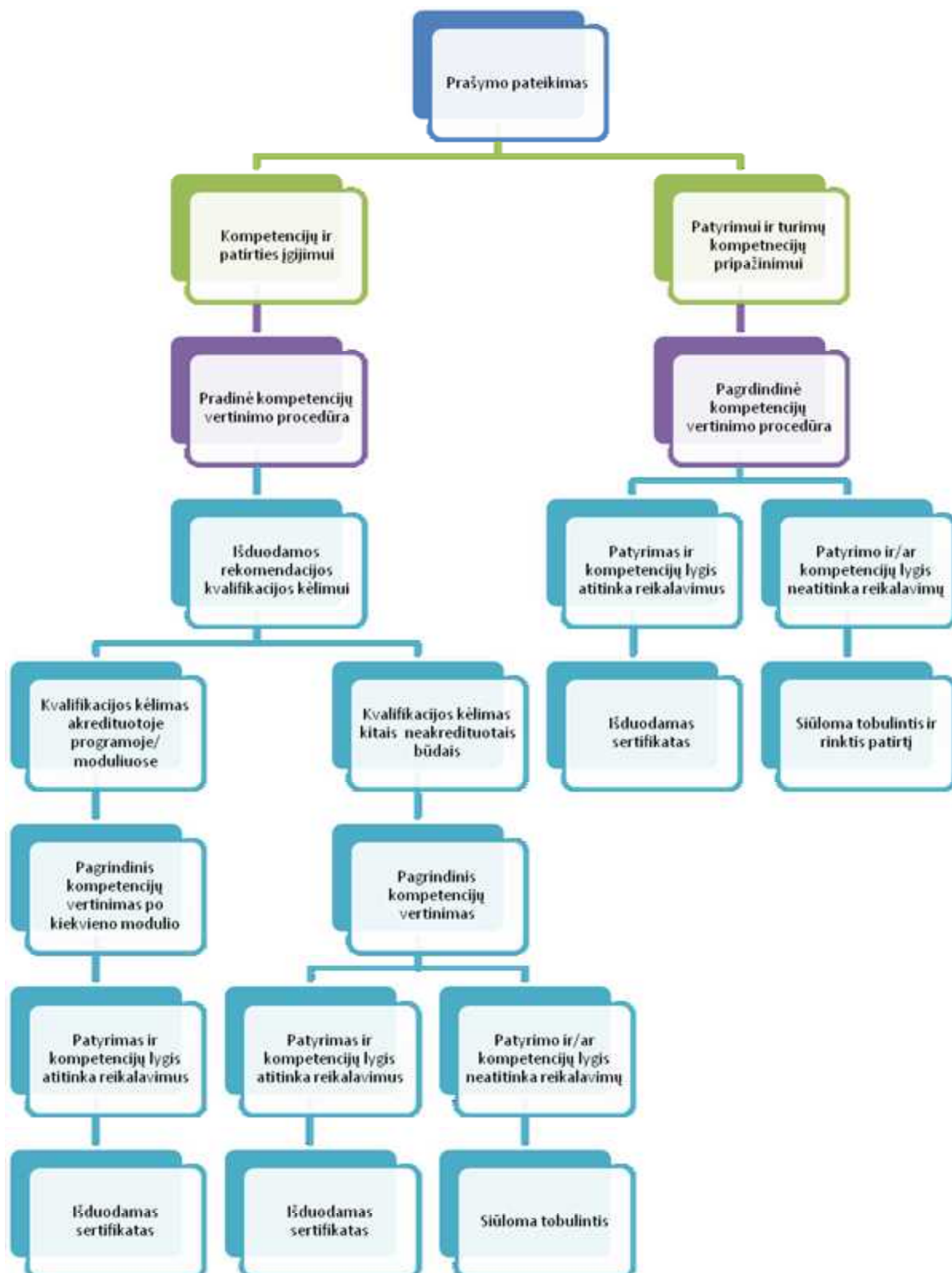
- Ne jaunesnis nei 21 metų ir ne vyresnis nei 45 metų (imtinai).
- Turintis atitinkamą išsilavinimą bei darbo su jaunimu patirtį:
 - a) aukštojo išsilavinimo socialinių mokslų diplomą bei 800 valandų darbo su jaunimu patirtį ne ilgesniame nei 3 metų laikotarpyje
arba
 - b) 1400 valandų darbo su jaunimu patirtį ne ilgesniame nei 5 metų laikotarpyje.
- Sėkmingai baigę kompetencijų vertinimo procesą t.y. visos bendrosios kompetencijos įvertintos aukščiau nei 60% maksimalaus norimo kompetentingumo lygio.
- Turintys pažymą dėl teistumo (neteistumo).

3. Sertifikavimo procedūra: etapai ir metodai

Už sertifikavimo organizavimą, vykdymą, bei kokybės priežiūrą yra atsakinga pripažinta sertifikavimo institucija. Po palyginimų Europos Sąjungos šalyse ir atsižvelgdami į įvykusių konsultacijų su darbo su jaunimu ekspertais iš Vokietijos bei Didžiosios Britanijos, rekomenduojama Lietuvoje turėti vieną jaunimo darbuotojų sertifikavimo instituciją, turinčią savo „prekinį ženklą“, vaizdinį tapatumą. Čia bus aprašomos dalyvavimo sertifikavimo procedūroje sąlygos ir taikomi metodai.

Asmuo, norintis įgyti jaunimo darbuotojo sertifikatą t.y. jo kvalifikaciją šioje srityje patvirtinantį ir pripažintą dokumentą, turi dalyvauti sertifikavimo procese, susidedančiame iš kelių etapų. Žemiau pateiktame paveiksle pateikta plati sertifikavimo procedūra ir jos galimybės.

Paveikslēlis Nr. 1 „Jaunimo darbuotojo sertifikavimo procedūra“



3.1. I etapas: prašymo pateikimas

Sertifikuojanti institucija elektroninėje erdvėje pateikia išsamią informaciją apie sertifikavimo procesą. Čia yra talpinamos ir viešai prieinamos sertifikavimo sąlygos ir kriterijai, paraiškos forma ir kiti aktualūs dokumentai. Sąlygos yra nustatomos vadovaujantis sertifikavimo institucijos nustatyta tvarka.

Galimybė teikti prašymą sertifikavimuisi sudaroma vieną kartą metuose. Tikėtina, kad tokiu būdu ilgainiui nusistovės atitinkamas procedūrinio ciklo pastovumas, nuo kurio bus lengviau tiek potencialiems jaunimo darbuotojams, tiek sertifikavimo institucijai. Taip pat yra didesnė galimybė, kad susidarys mokymosi grupės ir kvalifikacijos kėlimo programos taip pat įgaus nuoseklumo ir reguliarumo.

Asmenys, norintys įgyti jaunimo darbuotojo kvalifikaciją ir gauti tai patvirtinantį sertifikatą turi pateikti sertifikavimo institucijai *prašymą ir pagal nustatytą formą aprašyti atitikimą formaliesiems reikalavimams*. Šalia standartinės informacijos apie kandidatą, formoje turi atsispindėti jo formalus išsilavinimas, neformaliai įgytos kompetencijos, susijusios su darbu su jaunais žmonėmis, aprašyta patirtis su jais, nurodant kiek valandų buvo dirbama, kita darbinė patirtis, motyvacija ir kt. Taip pat tolimesnio dalyvavimo sertifikavimo procese būtina sąlyga yra, kad kandidatas dirbtų su jaunimu, t.y. turėtų tiesioginės praktikos. Formalius kriterijus vertina sertifikuojančios institucijos atstovai.

Po prašymų priėmimo registracijos termino pabaigos, paviešinama informacija dalyviams: kiek sulaukta prašymų, kiek atrinkta kandidatų, paaiškinami artimiausi žingsniai.

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

Formalius kriterijus atitikusiems ir atrinktiems kandidatams siunčiama sutartis dėl kompetencijų vertinimo ir/ar kvalifikacijos kėlimo, suteikiama galimybė aiškintis neaiškumus.

Rekomenduojame, įgyvendinant sertifikavimo metodiką nacionaliniu lygmeniu, įtraukti dalyvio mokesčių už pradinį ar pagrindinį kompetencijų vertinimą, suinteresuotieji

dalyviai kviečiami į bendrą informacinį susitikimą, kurio metu jiems paaiškinamas tolimesnis sertifikavimo kelias, išsamiai pristatomi įsivertinimo įrankiai, paaiškinama kur ir kokios pagalbos jie gali kreiptis. Į šį susitikimą gali būti kviečiami ir organizacijų, kuriose dirba, arba dirbs būsimi jaunimo darbuotojai bei sprendimus priimančios atstovai. Jei taip pat susipažintų su visa sertifikavimo procedūra, metodais, galimais savo įsipareigojimais.

3.2. II etapas: kompetencijų vertinimas ir jo metodai

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

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

Pradinė kompetencijų vertinimo procedūra.

I etapas: Kiekvienam asmeniui per informacinį susitikimą įteikiamas kompetencijų vertinimo įrankis. Tai yra *į savirefleksiją nukreiptas klausimynas*, susidedantis iš uždarų ir atvirų klausimų, susijusių su bendrosiomis jaunimo darbuotojui reikalingomis kompetencijomis. Šiame klausimyne asmuo nuosekliai aprašo kaip jis demonstruoja kiekvieną kompetenciją konkrečiose situacijose darbe su jaunimu. Dalyviui skiriama iki dviejų savaitių šio įrankio pildymui.

II etapas: Po įsivertinimo dalyvis *kviečiamas vertinamojo pokalbio*, kurio metu aptariamas jo kompetencijų įsivertinimas ir patirtis. Vertinamąjį pokalbį veda sertifikavimo institucijos akredituotas ir įgaliojotas asmuo, ilgametę darbo su jaunimu patirtį turintis ekspertas. Toliau jis bus vadinamas konsultantu. Svarbu paminėti, kad tarp kandidato ir konsultanto turi būti tinkama socialinė distancija, leidžianti kuo objektyviau vesti pokalbį ir suteikti dalyviui konstruktyvų grįžtamąjį ryšį. Po pokalbio konsultantas parengia protokolą apie įvykusį pokalbį, pažymi savo išvagas dėl tobulintinų kompetencijų bei reikiamos praktikos ir jas pateikia dalyviui. Šis protokolą yra

pagrindas kvalifikacijos kėlimui. Asmuo tada sprendžia ar jam reikia dalyvauti visame kvalifikacijos kėlimo kurse ar tik atskiruose moduluose.

Pagrindinė kompetencijų vertinimo procedūra

Pagrindinė kompetencijų vertinimo procedūra taikoma tiems asmenims, kurie:

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

b) yra praėję pradinį kompetencijų vertinimo procesą, gavo rekomendacijas tobulintis ir kaupti patirtį. Jie tai darę individualiai, patys pasirinkdami kur, kaip ir kada tobulėti, sugrįžta kompetencijų įvertinimui, įgytos patirties pripažinimui ir sertifikato gavimui;

c) yra praėję pradinį kompetencijų vertinimo procesą, gavo rekomendacijas tobulintis ir kaupti patirtį. Jie praėjo akredituotos organizacijos kvalifikacijos kėlimo modulį, po kurio vyksta atitinkamos srities kompetencijų vertinimas. Asmenims, dalyvaujantiems akredituotoje kvalifikacijos kėlimo programoje, kompetencijų vertinimas yra tęstinis t.y. po kiekvieno modulio vyksta vertinamieji susitikimai su konsultantu ir yra vertinamos kompetencijos iš tos srities, į kurią buvo orientuotas kvalifikacijos kėlimo modulis.

Šios procedūros metu konsultantas pildo vertinimo protokolą po kiekvieno vertinimo susitikimo. Protokole turi atsispindėti procentinė vertinamų kompetencijų išraiška. Jei kandidato turimos kompetencijos nekelia abejonių, t.y. viršija 60 procentų kiekvienos iš bendrųjų kompetencijų sričių, kitaip tariant kai dalyvis turi teorinės ir praktinės patirties darbe su jaunimu ir matosi, kad geba kokybiškai dirbti su jaunais žmonėmis, - jam/ jai turi būti suteikiamas jaunimo darbuotojo sertifikatas, galiojantis nustatytą laiką. Tokiu būdu sudaromas kuo mažesnis slenkstis potencialiems kandidatams įgyti kompetencijas patvirtinantį dokumentą, kuris suteiktų galimybę dirbti su jaunimu ir tobulintis.

Pagrindinės kompetencijų vertinimo procedūros metodika yra įvairaus pobūdžio, nes siekiama įvertinti žinias, įgūdžius, vertybines nuostatas bei profesinę laikyseną. Čia pateikiami vertinimo metodų tipai, kurie sertifikavimo sistemos įgyvendinimo

bandomajame etape galėtų būti išbandomi, plėtojami, tobulinami bei sisteminami. Vertinimą vykdo ir vertinimo metodiką parenka konsultantas.

- *Aptarimas su konsultantu.* Siekiant įvertinti dalyvio autentišką patyrimą bei išmanymą tam tikroje temoje, kompetencijų įvertinimas vyks tiesiog vykdant betarpiškus susitikimus ir pokalbius su konsultantu. Pokalbiams bus pasitelkiami refleksijų dienoraščiai, vaizdo medžiaga iš darbo su jaunimu sesijų ir pan.
- *Stebėjimas.* Tam tikras kompetencijų sritis, ypatingai tas, kurios susijusios su vertybėmis ar profesine laikysena yra sunku įvardinti žodžiu ar raštu, o geriausias pavyzdys yra tiesiog praktinis darbas su jaunimu. Stebėjimo metodas leis praktiškai pamatyti dalyvio gebėjimus dirbti su jaunimu, sumažės erdvė interpretacijoms, o dalyvis galės pademonstruoti savo gebėjimus įprastoje, kasdienėje aplinkoje su jaunais žmonėmis.
- *Pristatymai žodžiu.* Pristatymai žodžiu, kaip įvertinimo įrankis turi keletą tikslų: a) parodo dalyvio supratimą tam tikroje temoje ir gebėjimą glaudžiai pristatyti dalyko esmę; b) parodo dalyvio bendravimo įgūdžius, gebėjimą sklandžiai reikšti mintis, argumentuoti, konstruktyviai reaguoti į grįžtamąjį ryšį; c) sudaro galimybes klausantiesiems tikslintis, užduoti papildomus klausimus.
- *Pristatymai naudojant įvairias medijas.* Kūrybiškumui ar skaitmeninio raštingumo įvertinimo tikslais dalyviai rengs trumpus pristatymus naudodamiesi įvairiomis medijomis: vaizdo, garso, flash, power point ir kt. Tai parodys dalyvių gebėjimus naudoti medijas savo darbe su jaunimu.
- *Grupinė diskusija.* Šiuo metodu bus galima įvertinti dalyvių supratimo lygį tam tikroje temoje, gebėjimą argumentuoti, siūlyti praktines idėjas tam tikrų teorinių modelių pritaikymui praktiniame darbe su jaunimu. Grupės diskusijoje dalyviai turės galimybę išreikšti tam tikras vertybines nuostatas ar elgesio normas, kurios dalyviui svarbios darbe su jaunimu.
- *Vaidmenų žaidimai.* Vaidmenų žaidimai būtų naudojami, siekiant įvertinti dalyvių įgūdžius dirbti su grupe, su grupėje kylančiomis emocijomis, temomis ir t.t.
- *Simuliacijos.* Tai metodas, kurio metu grupėje dalyviai negauna konkrečių vaidmenų, bet turi elgtis lyg jie būtų tam tikrame dirbtinai sukurtame

kontekste/situacijoje. Šis metodas taip pat labiausiai bus naudojamas dalyvių įgūdžių įvertinimui konfliktų valdymo, emocijų valdymo, grupės fasilitavimo temose.

- *Situacijų analizės.* Situacijų analizės bus naudojamos, nesant galimybei stebėti dalyvių praktini darbo ar nesant galimybei daryti simuliacijos. Tokiu atveju dalyvis gauna keletą parašytų situacijų iš darbo su jaunimu srities ir turi pateikti savo pasiūlymus ar situacijų sprendimus. Šiuo metodu bus vertinama dalyvių metodinė kompetencija, gebėjimai įvardinti įvairias intervencijas, kurios gali būti naudingos vienoje ar kitoje darbinėje situacijoje.
- *Praktinės užduotys.* Šis metodas bus skirtas vadybinių, organizacinių kompetencijų įvertinimui. Dalyviai gaus tam tikras organizacines/vadybines užduotis, kurias turės įgyvendinti, turėdami ribotą laiką bei ribotus laiko išteklius.
- *Rašto darbai:* trumpi straipsniai, esė, referatai, metodiniai aprašai darbui su jaunimu. Rašto darbas suteikia galimybę dalyviams struktūruotai aprašyti savo išmanymą tam tikros temos srityje, o rašto darbo formatas bus parenkamas pagal atitinkamą kompetenciją

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

Kompetencijų vertinimo įrankis testavimo Telšiuose metu nebus bandomas, nes šis įrankis bus kuriamas kito JRD prie SADM įgyvendinamo projekto rėmuose.

3.3. III etapas: kompetencijų kėlimo programa

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

Programas rengia institucijos, organizacijos ar kiti juridiniai asmenys. Programos turi atitikti Nacionalinės darbo su jaunimu agentūros nustatytus reikalavimus. Dalyviams nėra užkertamas kelias mokytis kitur, tačiau išoriniai mokymai turi atitikti reikiamą temą ir yra rekomenduojama, kad mokymasis kitur būtų derinamas su sertifikuojančia institucija ar jos įgaliotu konsultantu.

Šiame etape vykstančios mokymosi programos, organizuojamos, kaip kvalifikacijos kėlimo moduliai, kuriuos kandidatas pasirenka atsižvelgiant į pirminį kompetencijų įvertinimą. Rekomenduojama, kad už dalyvavimą mokymuose iš dalies mokėtų patys dalyviai ir/ ar jų darbdaviai. Dalyvavimo mokestis būtų suderintas su sertifikavimo institucija.

Šalia einamos praktikos, mokymosi metu yra sukurta žinių ir patirčių įsisavinimą palydinti sistema. Kiekvienam kvalifikacijos kurso dalyviui yra priskiriamas konsultantas, kuris yra jungiamoji grandis tarp sertifikavimo institucijos ir dalyvio kvalifikacijos kėlimo bei praktikos įgijimo.

Palydintis konsultantas svarbus dėl kelių priežasčių:

a) jis suteikia maksimalų dalyvaujančiųjų palaikymą ir padeda įsisaugoti aktualų tobulėjimo progresą, padeda įsivardinti asmeninį mokymąsi

b) kritiniu atveju bendrai su dalyviu sprendžia ką daryti toliau, jeigu siekiami tikslai nėra pasiekiami.

3.4. IV etapas: galutinis vertinimas ir sertifikavimo procesas

Įvertinus visas bendrąsias kompetencijas, visi vertinimo protokolai, užpildytas dalyvio kompetencijų įsivertinimo įrankis yra pateikiami sertifikuojančios institucijos sudarytai komisijai. Daugiau apie komisijos sudėtį jau buvo rašyta 2.1 dalyje.

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

- nepateikti visi reikalingi dokumentai;

- konsultanto iš vados apie dalyvį yra neigiamos;
- apie kandidatą paaiškėja informacija, kurios iki tol nežinojo sertifikuojančios institucijos administracija ar konsultantas.

Sistemoje yra sudaryta galimybė apeliuoti į išvadas, vadovaujantis sertifikavimo institucijos ir LR Įstatymų nustatyta tvarka. Apeliacija yra svarstoma “gyvai” kartu: komisija, dalyvis ir vertinimus vykdeš konsultantas. Apeliacijos pateikimui skiriama 10 darbo dienų, o apeliacijos svarstymas ir sprendimo priėmimas turi būti atliktas per 30 darbo dienų.

Sertifikatą pasirašo komisijos pirmininkas, sertifikatas turi unikalų numerį ir jo elektroninė kopija yra saugoma sertifikuojančios institucijos serveryje. Gali būti išduodamas sertifikato dublikatas jo praradimo atveju.

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

3.5. V etapas: tęstinis tobulinimasis ir jo užtikrinimas

Jaunimo darbuotojo sertifikato galiojimo laikas yra terminuotas. Pirmą kartą gavus sertifikatą jis galioja 3 metus. Prasitęsus sertifikatą antras galiojimo periodas yra 4 metai, o jau trečias ir visi tolimesni galiojimo periodai yra 5 metai. Norint pratęsti sertifikato galiojimo laiką jaunimo darbuotojas turi:

- nuolat kelti savo, kaip specialisto kvalifikaciją bent 5 dienas per metus dalyvauti teminiuose, metodiniuose ar kitokio pobūdžio kvalifikacijos kėlimo renginiuose (mokymuose, seminaruose, supervizijos susitikimuose ar kita). Praėjus nustatytam laikotarpiui, sertifikavimo institucijai asmuo pateikia dalyvavimo įrodymus (sertifikatus, pažymėjimus, pristatymus, kaip sekasi taikyti įgytas žinias tiesioginiame darbe su jaunimu);
- Nuolat dirbti su jaunimu. Vienerių metų bėgyje jis turi būti pradirbę s su jaunais žmonėmis bent 260 valandų darbo su jaunimu kontekste (t.y. ne kai jaunas žmogus yra už formaliojo švietimo, darbo ar šeimos ribų). Atitinkamai trijų metų

bėgyje tai būtų 780 valandų, ketverių metų bėgyje - 1040 valandų ir t.t. Darbinės patirtys yra nuolat užrašomos refleksijų dienoraštyje, o darbo valandų kiekis yra tvirtinamas jaunimo darbuotojo darbdavio. Refleksijų dienoraštyje asmuo turi aprašyti kokiomis temomis dirbo, su kokia tiksline grupe tai darė, kiek laiko dirbo, kokie iškilo profesiniai ar asmeniniai klausimai, kokiose srityse dar norėtusi tobulėti.

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

Baigiantis sertifikato galiojimui, asmuo turi paduoti prašymą į sertifikuojančią instituciją dėl sertifikato pratęsimu. Kartu su prašymu asmuo turi pristatyti dokumentų kopijas, įrodančias, kad jis atitinka aukščiau išvardintus kriterijus sertifikato pratęsimui. Tada asmeniui priskiriamas konsultantas, su kuriuo įvyksta kompetencijų pakartotinio įvertinimo pokalbis. Asmuo konsultantui iš anksto, dar prieš pokalbį turi pateikti savo refleksijų dienoraštį bei profesinio tobulėjimo įrodymus. Po vertinamojo pokalbio, konsultantas parengia protokolą kurį teikia sertifikavimo institucijos sudarytai komisijai. Komisija priima galutinį sprendimą dėl sertifikato pratęsimu.

Svarbu paminėti, kad sertifikavimo procedūra su visu turiniu turi būti periodiškai peržiūrima ir atnaujinama, kad atitiktų aktualią situaciją bei būtų lanksti galutinio vartotojo, t.y. kandidatuojančio potencialaus jaunimo darbuotojo atžvilgiu.

4. Sertifikavimo sistemos aptarimas:

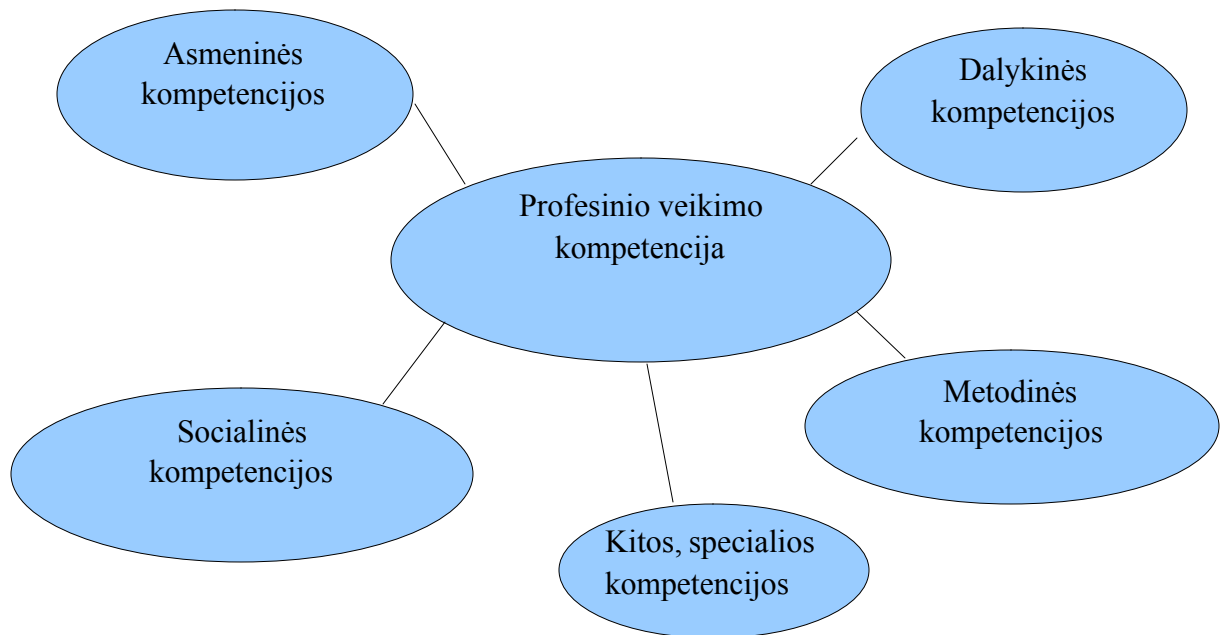
4.1. Kompetencijos reikalingos gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą

Čia pateikiama kompetencijų klasifikavimo forma, sudaryta iš nagrinėjus ES šalių tokių, kaip Vokietija, Didžioji Britanija, Belgija ir kitų giminingų profesijų darbo su jaunimu sektoriuje egzistuojančius modelius. Taip pat atsižvelgta į Europos Tarybos iniciatyva sudarytą „jaunimo darbuotojų kompetencijų portfelį“ (angl. k. - *youth worker portfolio*), bei Europos Sąjungos kvalifikacijų sąrangos įvardintas raktines mokymosi visą gyvenimą kompetencijas (angl. k. - *8 key competences for life long learning*).

Siūlomas modelis remiasi minėtais šaltiniais, ypatingai atsižvelgiant ir į vietinį Lietuvos kontekstą bei susiklosčiusias darbo su jaunimu tradicijas, formas ir galimybes.

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

Paveikslėlis Nr. 2 „Jaunimo darbuotojo kompetencijos“



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

Svarbu paminėti, jog praktikoje kompetencijų sričių sąveika dažnai yra tarpusavyje tampriai susijusi.

Lentelė Nr. 1 „Jaunimo darbuotojo kompetencijos“

Kompetencijų sritis	Kompetencijos (Įgūdžiai, žinios, nuostatos)	Apibūdinimas
Individualios / asmeninės kompetencijos (angl. k. „self“) Jų pagrindą sudaro asmeninės konkretaus žmogaus savybės	<i>Reflektyvumas / savirefleksijos</i> Įgūdžiai: gebėjimas sąmoningai „apdoroti“ informaciją, patirtį ir kitus reiškinius	bendroji
	<i>Mokėjimas mokytis</i> : Savo stipriųjų ir silpnųjų pusių suvokimas; Asmeninio ir profesinio tobulėjimo poreikių žinojimas; Gebėjimas planuoti, Įgyvendinti ir vertinti savo mokymosi procesą; Atkaklumas ir pozityvus požiūris Į mokymąsi	bendroji
	<i>Savarankiškumas</i> : gebėjimas prisiimti atsakomybę, priimti sprendimus, veikti proaktyviai, iniciatyvumas	bendroji
	<i>Organizuotumas/ vadybinė kompetencija</i> : žinios apie valdymą, lyderystę , projektų vadybą; koordinavimo, valdymo gebėjimai, projektų vadyba, saviorganizacija, viešieji ryšiai, gebėjimas organizuoti ugdymo procesus.	bendroji
	<i>Patikimumas</i> : korektiškumas, punctualumas, atsakingas požiūris Į susitarimus, atsakomybės prisiėmimus	bendroji
	<i>Kūrybiškumas, lankstumas</i> : žinios ir supratimas apie asmeninius kūrybiškumo blokus ir skatintojus; gebėjimas lanksčiai reaguoti Į sunkumus, Į vairiapusiškai ieškoti galimų sprendimų; atviras požiūris Į naujoves, eksperimentavimą	papildoma
<i>Kritinis mąstymas/ apsiėjimas su kritika</i> :	papildoma	

	gebėjimas mąstyti kritiškai, kvestionuoti aplink esančius procesus. Gebėjimas apsieiti su kitų žmonių kritika ar kritiniu mąstymu	
	<i>Užsispyrimas/ tikslo siekimas/ gebėjimas priimti iššūkius</i>	papildoma
	Fizinių, dvasinių ir emocinių krūvių atlaikymas/ atsparumas/ psichohigiena	papildoma
	<i>Emocinė kompetencija: žinios, gebėjimai ir nuostatos jausmų suvokimui, adekvačiam elgesiui su jais, jų „Įdarbinimui“.</i>	papildoma
Socialinės kompetencijos	<i>Bendravimas: Žinios ir supratimas apie bendravimą, bendravimo stilius ir būdus; gebėjimas reikšti mintis, aktyviai klausytis, taikyti įvairius bendravimo stilius, pritaikyti kalbą prie jaunų žmonių. Gebėjimas demonstruoti jaunų žmonių akceptavimo laikyseną ir ją komunikuoti grupei.</i>	bendroji
Jos apibrėžia darbą ir buvimą su kitais žmonėmis, nusako elgesį ir interakciją kitų žmonių atžvilgiu. Darbe su jaunimu jas galima vadinti	<i>Kompetencija būti ir dirbti grupėje/ komandoje: žinios apie darbo komandoje aspektus; gebėjimai dirbti su įvairiais žmonėmis, derintis prie įvairių darbo stilių; gebėjimai skirstytis atsakomybėmis, dirbti sinergiškai, vengti konkurencijos, bet skatinti bendradarbiavimą</i>	bendroji
santykio kūrimo ir palaikymo kompetencija	<i>Empatija ir Įsijautimas: žmogaus gebėjimas suprasti kitą, jo elgesį, veiksmus, ketinimus, jausmus ir sąryšius tarp jų. Kitaip tariant, „emocinio turinio“ suvokimas, pajautimas.</i>	bendroji
	<i>Konfliktų valdymo kompetencija: žinios apie konfliktus, jų valdymą, sprendimų priėmimo būdus, tarpininkavimą; gebėjimai konfliktus</i>	bendroji

	<p>spreęsti „teigiamai“, konstruktyviai, t.y. kad duotų santykiui naudą, pridėtinę vertę. Pragmatiškumas bei kompromisiškumo demonstravimas</p>	
	<p><i>Darbas su įvairove grupėje:</i> žinios apie įvairių formų įvairovę ir būdus dirbant su grupe; gebėjimai dirbti su „įvairove“- gebėjimas „įeiti“ į naują grupę, jos pažinimas, konstruktyvaus profesionalaus santykio palaikymas, nebūtinai priimančiųjų vertybes ir normas; pozityvus požiūris į įvairovę, skatinantis įvairovę pažinti ir ją konstruktyviai išnaudoti darbe su jaunimu</p>	bendroji
<p>Dalykinės kompetencijos</p> <p>Specifinis dalykinis darbo lauko išmanymas</p>	<p><i>Neformaliojo ugdymo kompetencija:</i> žinios apie neformaliojo ugdymo kilmę, esminių teorinių modelių žinios, pagrindinių metodinių principų išmanymas; gebėjimai organizuoti neformaliojo ugdymo procesą kurti aplinką parinkti metodiką ir t.t.; lygiavertio santykio, akceptavimo ir empatiškumo demonstravimas</p>	bendroji
	<p><i>Paauglystės ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas bei jo poreikių atpažinimo gebėjimai</i></p>	bendroji
	<p><i>Struktūrinis/ konteksto žinojimas, išmanymas:</i> vietinis, regioninis, nacionalinis, europinis kontekstai, finansavimo galimybės ir kt.</p>	bendroji
	<p><i>Teisinės žinios ir informacija susijusios su darbo su jaunimu lauku</i></p>	bendroji
	<p><i>Darbo su jaunimu formų ir galimybių išmanymas:</i> atviras darbas su jaunimu, jaunimo organizacijos; stovyklos, seminarai, mokymai ir kt.</p>	papildoma
	<p><i>Jaunimo darbuotojo vaidmuo:</i> gebėjimas suprasti</p>	papildoma

	esamus jaunimo darbuotojo vaidmenis ir juos atitinkamai taikyti	
Metodinės kompetencijos	<i>Metodų išmanymas ir jų taikymas</i> : gebėjimas tikslingai taikyti įvairius ugdymo metodus	bendroji
Tai yra dalykinio žinojimo taikymas, panaudojimas praktikoje, apsiėjimas su juo (dalykiniu žinojimu) ir darbiniu turiniu	<i>Gebėjimas aktualizuoti jaunimo temas</i> : jaunimo sričiai aktualių temų (seksualumas, vartojimas, priklausomybės, eksperimentai) išmanymas ir praktinis darbas su jomis. Aktualių temų iškėlimas ir "apsiėjimas" su jomis	bendroji
	<i>Įvairių metodinių laikysenų ir sprendimų</i> (angl. k. „ <i>approach</i> “) išmanymas ir taikymas: Gebėjimas sąmoningai taikyti tam tikrą metodinį "priėjimą" – holistinį, humanistinį ar egzistencinį, ar kitokį. Kiekvienas žmogus gali turėti savo „priėjimą“ atitinkantį jo charakterį, vertybines nuostatas, gebėjimus	papildoma
	<i>Medijų kompetencija</i> (angl. k. <i>digital competence</i>): patikimas ir kritiškas informacinių technologijų (IT) naudojimas darbe su jaunuimu. Kompiuterio naudojimas surandant, įvertinant, saugant, rengiant, pristatant informaciją ir ją keičiantis	papildoma
	<i>Retorika/ viešas kalbėjimas</i>	papildoma
Specialios	<i>Pirmoji pagalba</i> : privaloma visiems, dirbantiems su jaunais žmonėmis	bendroji
iš vienos pusės jos yra hobi pagrindu turimi gebėjimai, taikytini jaunimo ugdymosi poreikiams, iš kitos	<i>Specifinių temų išmanymas</i> : patyčios, priklausomybių psichologija, profesinės ribos, darbas su sunkiais paaugliais, neįgaliais jaunuoliais ir kt.	bendroji
	Muzikiniai, meniniai, sporto ir kiti įgūdžiai	papildoma

pusės - svarbios	Viešieji ryšiai ir kt.	papildoma
kompetencijos atsižvelgiant į specifinius darbo su jaunimu laukus ir problematiką	Kitos kompetencijos	

4.2. Sertifikavimo būdai

Gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą yra du pagrindiniai būdai: 1. pripažinti esamą patirtį ir kompetencijas; 2. keltis kvalifikaciją bei rinktis darbo su jaunimu patyrimą. Kvalifikacijos kėlimas yra ypatingai aktualus potencialiems jaunimo darbuotojams, ateinantiems iš „giminingų“ profesijų (mokytojai, kultūros darbuotojai, sporto metodininkai, socialiniams darbuotojams, pedagogams ir kt.), (angl. k. „*carrier changer*“, vok. k. „*Quereinsteiger*“). Tokiu būdu, pastariesiems dalyvaujant sertifikavimo procedūroje, kaip ir visiems, vertinamos ir pripažįstamos turimos kompetencijos bei sudaromas „persikvalifikavimo“ planas. Formalius kriterijus tik kompetencijų kėlimo programos pabaigoje išpildantiems kandidatams - dvidešimt vienerių metų neturintiems asmenims ar neturintiems pakankamai tiesioginio darbo su jaunimu patirties – rekomenduojama dalyvauti visoje kvalifikacijos tobulinimo programoje.

4.3. Kompetencijų kėlimo būdai, siekiant gauti sertifikatą

Kvalifikacijos kėlimas gali vykti bent dvejais skirtingais keliais:

1. Pirmasis kelias sertifikavimo sistemos dalyviui - dalyvauti akredituotame kvalifikacijos kėlimo kurse, kurio temos atspindi jaunimo darbuotojo bendrųjų kompetencijų sąrašą. Šį kursą akredituoja sertifikuojanti institucija.

2. Antrasis kelias: sertifikavimo sistemos dalyvis pats renkasi kursus Lietuvoje ar kitose šalyse, skaitosi savarankiškai jam naudingą literatūrą ir/ ar tiesiog kaupia darbo su jaunimu patirtį taip keldamas savo kompetencijas. Šiuo atveju dalyviui po visų sertifikavimo institucijos neakredituotų kursų reiks praeiti pagrindinį kompetencijų įvertinimo procesą ir parodyti kiek jo kompetencijos atitinka praeinamumo lygį.

Kvalifikacijos kėlimo kursai bus išskirstyti į 6 modulius. Kiekvienas modulis susidaro iš 4 ar 5 dienų trukmės mokymo seminaro ir individualaus susitikimo su konsultantu. Bendra kvalifikacijos kėlimo kurso trukmė – 26 mokymų dienos ir 6 individualių susitikimų su konsultantu. Tarp kiekvieno modulio numatoma praktika jaunimo darbuotojo darbo vietoje. Praktika suteiks erdvę tobulinti darbo su jaunimu įgūdžius, formuoti jaunimo darbuotojo laikysenai ir pritaikyti gautas žinias per mokymų seminarus.

Kiekvienas kvalifikacijos kurso modulis truktų apie 1 mėnesį priklausomai nuo temų kiekio modulyje, seminarų trukmės bei užduočių praktikos periodui. Visi šeši moduliai su praktika darbo vietoje vyktų šešių (6) mėnesių bėgyje. Tarp privalomų modulių gali būti organizuojami vienos dienos papildomi pasirenkami moduliai (išvardinti lentelėje nr. 1), kuriuose dalyvis renkasi dalyvauti pagal jo darbo specifiką su jaunais žmonėmis.

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

Tarp modulių vyks susitikimai su paskirtu konsultantu. Šie susitikimai turės kelis tikslus.

- Susitikimai bus parama dalyvių tobulėjimo procese;
- Susitikimai turės ir vertinamąjį pobūdį. Jų metu dalyvis per pokalbį su konsultantu atskleis savo supratimą apie praeito modulio temas, jų pritaikomumą darbe su jaunimu. Vertinimo rezultatai bus aprašomi susitikimo ataskaitoje, kuri bus pridedama prie kitų dalyvio mokymosi procesą įrodančių dokumentų.
- Susitikimai taip pat bus erdvė tartis dėl praktikos pobūdžio ir pasitarnaus lyg tiltas tarp vieno modulio ir kito modulio.

Akredituoti konsultantai gali būti tie patys žmonės, kurie dirba mokymų vadovais kvalifikacijos kursuose, tačiau įvertinant darbo apimtį tai gali būti ir kiti žmonės, kurie palaiko nuolatinį ryšį su mokymų vadovais. Kiekvieno susitikimo su konsultantais trukmė būtų tarp 40 minučių ir 1 valandos.

Plačiau apie kompetencijų vertinimo metodiką šiame skyriuje žemiau.

Pasirenkami papildomi moduliai

Šie moduliai būtų vienos dienos trukmės mokymai, kurie būtų įgyvendinami tarp bazinių šešių modulių. Šių papildomų modulių paskirtis – specifinių žinių suteikimas, kurios nėra siejamos su konkrečia bendrąja kompetencija, tačiau reikalingos darbe su

jaunimu (pvz. rizikų įvertinimas ar atitinkamų teisės aktų žinojimas). Pirmosios pagalbos suteikimo įgūdžiai yra priskirti prie bendrųjų kompetencijų, tačiau šis modulis nėra įtrauktas prie bazinių modulių, nes šiuo metu pirmosios pagalbos kursus teikia įvairios organizacijos įvairiose Lietuvos regionuose, todėl norisi, kad žmonės savarankiškai susirastų jiems tinkamus kursus.

4.4. Kvalifikacijos kėlimo modulių temos ir mokymo turinys

Lentelė nr. 1: Kvalifikacijos kėlimo modulių temos

Moduliai	Mokymų trukmė, akad. val.	Praktikos trukmė, val.	Kompeten cijų vertinimo sesijos
<ul style="list-style-type: none"> Į vadas į darbą su jaunimu ir ugdymą 	40	40	1
<ul style="list-style-type: none"> Jauno žmogaus amžiaus tarpsnio (adolescencijos) supratimas 	32	20	1
<ul style="list-style-type: none"> Individualus darbas su jaunu žmogumi 	32	40	1
<ul style="list-style-type: none"> Darbas su jaunimo grupėmis ir sunkiu elgesiu 	40	40	1
<ul style="list-style-type: none"> Darbo su jaunimu metodika 	32	40	1
<ul style="list-style-type: none"> Organizacijų ir projektų valdymas 	32	40	1
Iš viso:	208	220	
Papildomi moduliai	Mokymų dienos		Kompeten cijų vertinimo sesijos
Narkotikai, kitos priklausomybių formos ir jauni žmonės	1		1
Pirmoji pagalba	1		1
Rizikų įvertinimas ir jaunimo saugumas	1		1

1 modulis: Į vadas Į darbą su jaunimu ir ugdymą

Tikslai:

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

Modulio turinys:

- Į vadas Į kvalifikacijos kursus;
- Darbo su jaunimu samprata;
- Rezultatas ir procesas;
- Dalyvavimas ir aktyvus pilietiškumas;
- Poreikių pažinimas ir supratimas;
- Darbo su jaunimu vertybės ir principai;
- Bendruomenės poreikių tyrimas;
- Darbo su jaunimu istorija Lietuvoje;
- Mokymosi visą gyvenimą ir mokymosi mokytis koncepcijos;
- Neformalusis ugdymas, savaiminis mokymasis ir formalusis švietimas;
- Kritisė pedagogika;
- Ugdymo ir santykiu paremto darbo su jaunimu Įtampos.

Praktika: mažiausiai 20 akademinių valandų tiesioginio darbo su jaunimu.

Kiekvienas susitikimas turi trukti mažiausiai 2 ak. valandas.

2 modulis: Jauno žmogaus amžiaus tarpsnio (adolescencijos) supratimas

Tikslas:

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

Modulio turinys:

- Sociologinės bei psichologinės teorijos;

- Šio tarpsnio problemiškas;
- Lytis ir lytiškumas;
- Paauglystės kultūra;
- Bendraamžių mokymasis;
- Asmeninio patyrimo refleksija iš jaunimo darbuotojo perspektyvos.

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

3 modulis: Individualus darbas su jaunu žmogumi

Tikslas:

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

Modulio turinys:

- Individualaus darbo su asmeniu teorijos;
- Bendravimo įgūdžiai;
- Baziniai konsultavimo įgūdžiai;
- Profesinės ribos;
- Jaunimo darbuotojo vaidmuo (dirbant individualiai);
- Praktikos refleksija.

Praktika: Mažiausiai penki susitikimai su jaunais žmonėmis, kurių metu individualiai dirbama ne daugiau kaip su penkiais jaunais žmonėmis. Mažiausiai 10 ak. val.

4 modulis: Grupių valdymas ir darbas su sudėtingu elgesiu

Tikslas:

Suteikti žinių ir tobulinti įgūdžius reikalingus kokybiškam darbui su grupėmis,

konfliktų valdymui ir darbui su sudėtingu elgesiu.

Modulio turinys:

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

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

5 modulis: darbo su jaunimu metodikos

Tikslas:

Didinti supratimą apie skirtingas darbo su jaunimu metodikas.

Modulio turinys:

1. Darbo su jaunimu formos;
2. Metodinės intervencijos darbe su jaunimu;
3. Esminės darbo su jaunimu vertybės ir principai;
4. Tyrimų pavyzdžiai/paradigmos;

5. Tyrimų metodikos;
6. Asmeninės patirties analizė.

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

6 modulis: organizacijų ir projektų valdymas

Tikslas:

Ugdyti bazines projektų ir organizacijų valdymo žinias bei įgūdžius.

Modulio turinys:

- Asmens vadyba (angl. *Personal management*);
- Žmonių vadyba (angl. *People management*);
- Išteklių valdymas;
- Planavimas ir sprendimų priėmimas;
- Projektų planavimas, įgyvendinimas ir vertinimas;
- Lėšų paieška.

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

Šio modulio bandymo etape Telšiuose rekomenduojama atsisakyti, nes tokie mokymai yra dažnai organizuojami institucijų ir organizacijų veikiančių šiame sektoriuje, todėl jų nauda yra įrodyta ir veiksmingiausios formos žinomos.

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

Tikslas: Suteikti jaunimo darbuotojams supratimą apie narkotinių medžiagų

reikšmę jaunimo kultūroje, pagrindines narkotinių medžiagų vartojimo priežastis bei profesinę laikyseną narkotinių medžiagų vartojimo atveju.

Temos:

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

Papildomas pasirenkamas modulis: Pirmoji pagalba

Tikslas: suteikti praktinių pirmosios pagalbos teikimo įgūdžių.

Modulio turinys:

- Jaunimo darbuotojo atsakomybė suteikti pirmąją pagalbą;
- Pagrindinės žinios;
- Įgūdžių lavinimas.

Papildomas pasirenkamas modulis: Rizikų įvertinimas ir jaunimo saugumas

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

Modulio turinys:

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

4.5. Sertifikavimo sistemos dalyvių kompetencijų vertinimas

Sertifikavimo sistemos rėmuose bus naudojamas vienas kompetencijų sąrašas, kuriuo remiantis bus sudarytas kompetencijų vertinimo įrankis. Jis bus duodamas kiekvienam sistemos dalyviui, praėjusiam pradinę atranką. Sistemos dalyvis, gavęs šį įrankį, kartu su paskirtu konsultantu pasidaro pradinį kompetencijų įsivertinimą. Dalį

kompetencijų numatoma vertinti grupiniais metodais, todėl tam tikrų kompetencijų vertinimui bus rengiami kompetencijų vertinimo seminarai.

Kaip ir minėta ankstesniuose skyriuose, kandidatas gali gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą ir nepraėjęs kvalifikacijos kėlimo kursų, jeigu įrodo savo kompetentingumą darbe su jaunimu. Jeigu asmens kompetencijų lygis yra žemiau 60% norimo kompetencijų lygio, jis renkasi arba akredituotą kvalifikacijos kursą arba tobulinasi savo nuožiūra pasirinktais būdais ir pakartotinai po metų grįžta pas paskirtą konsultantą kompetencijų vertinimui.

4.6. Įgytų žinių bei įgūdžių palaikymas, tolimesnis taikymas

Jaunimo darbuotojo profesinių žinių palaikymas ir atnaujinimas, tolimesnės mokymosi galimybės

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

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

Tolimesnis kompetencijų taikymas

Įgytas kompetencijas jaunimo darbuotojai taikys tiesiogiai darbe su jaunimu. Nuolatiniam tobulėjimui NDJA inicijuos tęstinių kvalifikacijos tobulinimo mokymų atsiradimą remiantis išreikštu poreikiu tam tikroms temoms. Informacija apie tęstines tobulėjimo galimybes bus talpinama NDJA tinklapyje, kuriame bus galima registruotis tiek jau sertifikuotiems jaunimo darbuotojams, tiek ir kitiems jaunimo srities specialistams.

Tęstiniai kvalifikacijos kėlimo moduliai bus rengiami ir atnaujinami remiantis jaunų žmonių poreikiais, esama situacija ir viešosios politikos sektorių prioritetais bei darbo gairėmis, sprendžiamomis problemomis – tai leis užtikrinti, kad įgytos

kompetencijos būtų aktualios ir lengvai taikomos kasdieniniame jaunimo darbuotojo darbe.

Jaunimo darbuotojo mokymosi lygiai

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

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

Galimi lygiai:

I lygis – aprašytas šiame dokumente.

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

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

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

Sertifikuotų jaunimo darbuotojų persikvalifikavimas

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

Todėl rekomenduojama sukurti prielaidas jaunimo darbuotojo persikvalifikavimui. Ilgainiui atsiradus per dideliu amžiaus skirtumui, jaunimo darbuotojas galėtų keisti kvalifikaciją ir dar 15 – 20 metų dirbti susijusioje srityje (dėstant universitete, dirbant kitose socialinėse srityse), tačiau ne dirbdamas tiesiogiai su jaunais žmonėmis.

4.7. Sertifikuotų jaunimo darbuotojo galimybės įsidarbinti bei vykdyti profesinę veiklą

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

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

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

Įvairios galimybės įsidarbinimui bei veiklai neatsivers vien žmogui įgijus jaunimo darbuotojo sertifikatą. Būtinoms ir tam tikroms palankioms sąlygoms, įgalinančios sertifikatą įgijusiam jaunimo darbuotojui realizuoti veiklą darbo su jaunimu srityje.

Savivaldybės įstaigose, įgyvendinančiose integruotą jaunimo politiką jau ir duotuoju momentu nemažai specialistų dirba darbą su jaunimu, kultūros, sporto, turizmo, sveikatos, papildomo ugdymo srityse. Dirbantiems specialistams, įgijusiems jaunimo darbuotojo sertifikatus yra būtini ir sisteminiai pokyčiai įvairiose integruotos jaunimo politikos srityse.

Kultūros, sporto, turizmo, sveikatos ir kitose srityse siekiant užtikrinti palankias sąlygas jaunimo darbuotojų profesinei veiklai reikėtų, kad atitinkamose srityse pasikeistų keli reikalavimai darbo rezultatams, orientuojant juos į jaunimo politikos tikslų įgyvendinimo rodiklius². Šie rodikliai turėtų būti specifiskai apibrėžiami atsižvelgiant į jaunimo darbuotojo poziciją ir funkcijas. Tai pat, reikėtų peržiūrėti atlyginimo skaičiavimo metodiką, įvertinant tai, kad dažnai darbas su jaunimu vyksta ne oficialių darbo valandų metu, o vakarais ir savaitgaliais.

Jau kelis metus Jaunimo reikalų departamento ir savivaldybių lėšomis finansuojama **atvirų jaunimo centrų** programa sudaro galimybes jaunimo darbuotojams dirbti su jaunais žmonėmis. Atvirų jaunimo centrų plėtra įvairiose Lietuvos vietose atvertų galimybes sertifikuotiems jaunimo darbuotojams dirbti darbą su jaunimu. Atvirame jaunimo centre dirbančio jaunimo darbuotojo profesinės veiklos sąlygas detalizuoja Atvirų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija³.

Mobilus darbas su jaunimu suprantamas kaip įvairūs projektai ar ilgalaikės programos, vykdomi ne tradicinėje jaunimo veiklos aplinkoje⁴. Mobiliam darbe su jaunimu yra pabrėžiamas jaunimo darbuotojo vaidmuo ir indėlis. Savivaldybės,

² Jaunimo politikos rodikliai yra išskirti Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse kokybės vertinime, Socialinių inovacijų institutas, 2008 m., 17-19 psl.

³ Atvirų jaunimo centrų ir erdvių koncepcija, Jaunimo reikalų departamentas, 2010 m. balandžio 7 d., 14 psl.

⁴ Atviri jaunimo centrai – jaunimo poreikiams, A. Malinauskas ir A. Kučikas, Jaunimo reikalų departamentas, 2008 m., 28 psl.

suprantančios mobilaus darbo su jaunimu poreikį ir naudą, turėtų priimti sprendimą sudaryti sutartis su sertifikuotais jaunimo darbuotojais rajone darbui su specifinėmis jaunimo grupėmis, ten kur tos grupės renkasi ir būna. Tokio pobūdžio įdarbinimui savivaldybės lygmeniu turėtų būti patvirtinta atitinkama įdarbinimo tvarka, užduočių ir darbo rezultatų vertinimo specifikacija.

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

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

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

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

4.8. Akreditavimas. Diplomo/pažymėjimo pripažinimas

Didelę reikšmę jaunimo darbuotojo ir jaunimo darbuotojo kvalifikacijos pripažinimui turi tarpžinybinis bendradarbiavimas ir integruota jaunimo politika.

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

Minimais norminiais teisiniais aktais turi būti sureguliuota:

- Jaunimo darbuotojo atlyginimo apskaičiavimo metodika. Specialistų veikiančių skirtinguose viešosios politikos srityse atlyginimai yra apskaičiuojami pagal skirtingus indikatorius, kurie dažnai neatitinka jaunimo darbuotojo darbo ir darbo rezultatų specifikos. Turėtų būti parengta atlyginimų apskaičiavimo metodika, indikatoriai ir patvirtinti skirtingose viešosios politikos srityse.
- Apibrėžta jaunimo darbuotojų sertifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo procedūra. Dauguma viešosios politikos sistemų, turi kvalifikacijos kėlimo sistemas ir institucijas (pvz.: mokymų centrus, švietimo centrus ir kita). Tarpžinybinio

bendradarbiavimo principu jaunimo darbuotojus turėtų sertifikuoti viena institucija, dokumente aprašoma sertifikavimo institucija (Nacionalinė darbo su jaunimu agentūra). Šis procesas taip pat turi būti aprašytas norminiuose teisės aktuose.

- Kita esminė prielaida – jaunimo politikos pagrindų įstatymo pildymas ir išplėtimas, siekiant įteisinti jaunimo darbuotoją, apibrėžti jo veiklos lauką ir įvardinant kitus veikėjus bei šiuos esminius terminus: jaunimo veikla; darbas su jaunimu; jaunimo darbuotojas; jaunimo lyderis ir kita.

4.9. Kiek svarbus tarpžinybinis bendradarbiavimas?

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

Integruota jaunimo politika įgyvendinama per tarpžinybinį bendradarbiavimą - tai Lietuvos Respublikos valdymo institucijų, įtakojančių jaunimo politikos principų įgyvendinimą valstybės valdyme ir apjungiančių pastangas bendram politikos nuostatų realizavimui, veikla. Tarpžinybinis bendradarbiavimo ypatingai svarbus šiuose jaunimo darbuotojų rengimo ir **sertifikavimo proceso etapuose:**

1. **Pripažįstant jaunimo darbuotoją, kaip specialistą veikiantį darbo su jaunimu lauke:** pripažįstant jau dirbančius specialistus, sukuriant kvalifikacijos įgijimo, kėlimo sistemas, sukuriant darbo specifiką atitinkančią darbo užmokesčio apskaičiavimo sistemą ir kt.
2. **Ruošiant jaunimo darbuotojus.**

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

Tarpžinybinis bendradarbiavimas yra ypač svarbus rengiant jaunimo

darbuotojus, nes jie vėliau tiesiogiai įgyvendins tarpžinybinio bendradarbiavimo formuojamą viešąją politiką

3. Sertifikuojant jaunimo darbuotojus.

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

5. Išvados

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

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

Pagrindinis darbo su jaunimu ir šios sistemos naudos gavėjas yra jaunas žmogus, kuris kasdien keičiasi, atranda save ir jį supantį pasaulį, domisi naujovėmis ir susiduria su naujomis problemomis ir iššūkiais. Todėl jaunimo darbuotojo sertifikavimo sistema negali būti statiška ir pastovi, ji turi būti nuolat besikeičianti, kaip pats jaunas žmogus. Todėl labai svarbu užtikrinti, kad sistema būtų peržiūrima ir atnaujinama, tam rekomenduojame šiuos būdus: ne rečiau nei kas 3 metus iš naujo akredituoti konsultantus, kvalifikacijos kėlimo programas/ modulius ir darbo temas; po 3 metų nuo

sistemos starto inicijuoti numatytos metodikos taikymo poveikio tyrimą ir, remiantis gautais rezultatais, sertifikavimo sistemą tobulinti.

Sėkmingam sistemos įgyvendinimui turi būti inicijuotas Jaunimo politikos pagrindų įstatymo papildymas apibrėžiant darbo su jaunimu, jaunimo darbuotojo sąvokas ir įvardinant jaunimo darbuotojo veiklos laukus. Taip pat svarbu tobulinti ir pritaikyti kitus su jaunimu susijusius įstatymus, kad jaunimo darbuotojas atrastų savo terpę, jam būtų sudarytos sąlygos nuolat tobulėti bei gauti norimą atlygį už profesionaliai atliekamą darbą.

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

Ilgainiui turėtų susikurti Nacionalinė jaunimo darbuotojų asociacija (NJDA), kuri galėtų prisiimti vis didesnį vaidmenį jaunimo darbuotojo sertifikavimo sistemoje.

Jaunimo darbuotojas taptų esminis veikėjas neformaliojo ugdymo srityje, taikantis darbo su jaunimu socialines ir edukacines intervencijas, būdais, kurių netaiko jokia profesija Lietuvoje.

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

Naudotos literatūros sąrašas

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

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

Priedas Nr. 1

DĖL TEISTUMO (NETEISTUMO)

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

Pagal Lietuvos Respublikos Įstatymus tam tikrais atvejais draudžiama dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra profesine veikla, jei asmuo buvo teistas arba turi teistumą. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos švietimo Įstatymo 48 str. 7 d.⁵ Įtvirtinta, kad **mokytoju** negali dirbti asmuo, nuteistas už tyčinę nusikalstamą veiką. Pažymėtina, jog šiuo atveju negalėjimas dirbti mokytoju nėra siejamas su teistumu, kuris, pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 97 str. po tam tikro laiko išnyksta, gali būti sutrumpinamas ar panaikinamas, bet su pačiu nuteisimo faktu, kuris neišnyksta niekada. Panašių nuostatų yra ir kai kurių kitų profesinių grupių ar pareigų teisinį statusą reglamentuojančiuose Įstatymuose.⁶

Diskutuotina, ar norint gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą viena iš būtinų sąlygų

⁵ Lietuvos Respublikos švietimo Įstatymas (1991 m. birželio 25 d. Nr. I-1489; nauja Įstatymo redakcija nuo 2003 m. birželio 28 d.; Nr. IX-1630, 2003-06-17 // Žin., 2003, Nr. 63-2853).

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

turėtų būti ta, kad **asmuo nėra teistas arba neturi teistumo**? Darbo grupėje kartu su išoriniais ekspertais diskutuojant šiuo klausimu nuspręsta tokio apribojimo norintiems gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą **netaikyti**. Pirmiausia, daugelio užsienio šalių, taip pat ir Lietuvos praktikoje yra pavyzdžių, kai už nusikalstamas veikas teisti ar netgi turintys teistumą asmenys gali sėkmingai dirbti su jaunimu, žinoma, su sąlyga, kad jų nusikalstamas elgesys yra nebeaktuali praeitis. Tam tikros sėkmės istorijos netgi gali būti svariu argumentu, motyvuojančiu ir pačią tikslinę grupę. Antra, jaunimo darbuotojo sertifikato išdavimas liudija tam tikrą asmens kvalifikaciją kuri teistam ar turinčiam teistumą asmeniui gali būti svarbi integracine prasme. Trečia, teistumo fakto nebuvimas ar teistumo neturėjimas visuomet gali būti numatoma kaip būtina sąlyga priimant sertifikuotą jaunimo darbuotoją į darbą – darbdavys tokią sąlygą gali nustatyti, tačiau neužkertamas kelias į gyti patį sertifikatą.

Galiausiai, ketvirta, kriminologijoje puikiai žinomas jaunimo nusikalstamo elgesio universalumas, susijęs su natūralia prieštara įstatymų ir visuomenės reikalavimams, kurią lemia ypatinga jaunimo biologinės ir socialinės brandos situacija.⁷ Kitaip tariant teistumo faktas ar teistumo turėjimas jauname amžiuje neatspindi realių nuo teisės normų nukrypstančio elgesio apraiškų, todėl vargu ar turėtų būti būtina sąlyga norint gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą

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

Priedas NR. 2

DĖL AMŽIAUS

Ar tam tikro maksimalaus amžiaus cenzo nustatymas yra pagrįstas ir nediskriminacinis?

Pirmą kartą jaunimo darbuotojo sertifikatą norinčiam gauti asmeniui siūloma nustatyti 45 metų apribojimą, t. y. **vyresnis nei 45 m. amžiaus asmuo** negalėtų pretenduoti gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą Tokio apribojimo prasmė – siekis, kad pirmą kartą jaunimo darbuotojo sertifikatą įgyjantis asmuo savo amžiumi nebūtų per daug nutolęs nuo jaunimo gyvenimo aktualijų. Žinoma, toks amžiaus apribojimas sertifikato įgijimui nereiškia apribojimo dirbti su jaunimu jau turint sertifikatą.

Lietuvoje įstatymai tam tikrais atvejais numato ne tik žemiausią (minimalią, pavyzdžiui, 18 metų), bet ir viršutinę (maksimalią) amžiaus ribą **įsidarbinimui**, dažniausiai – viešajame sektoriuje. Pavyzdžiui, į vidaus (policijos) tarnybą pretenduojantis asmuo turi būti ne jaunesnis kaip 18 metų ir ne vyresnis kaip 30 metų (asmuo, turintis aukštąjį universitetinį arba aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, į tarnybą gali būti priimtas iki 35 metų).⁸ Dažniausiai maksimalus amžiaus cenzas nustatomas vadovaujančios sudėties pareigybėms: vadovams, jų pavaduotojams ir kitiems asmenims.⁹ Įstatymuose numatytas maksimalus įdarbinimo amžius turėtų būti pagrįstas konkrečioms pareigoms keliamais mokymo reikalavimais, t. y. turi būti nustatyta tokia amžiaus riba, kuriai esant įsidarbinęs asmuo yra pajėgus mokytis, tobulinti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti tam, kad tinkamai galėtų atlikti savo pareigas.¹⁰

Nepavyko rasti pavyzdžių, kai tam tikras maksimalus amžiaus cenzas nustatomas tam tikrai **kvalifikacijai įgyti**, priešingai – vis labiau pabrėžiamas mokymosi visą gyvenimą principas. Tačiau dėl paties darbo specifikos, kurioje amžius užkoduotas pats

⁸ Vidaus tarnybos statuto 6 str. 1 d. 2 p. Patvirtintas įstatymu 2003 m. balandžio 29 d. Nr. IX-1538 // Žin., 2003, 42-1927.

⁹ Plačiau žr. *Mačernytė-Panomariovienė I.* Įsidarbinimo amžiaus cenzo nustatymas ir jo pagrįstumas // Teisės problemos, 2008, Nr. 1, p. 5–23; *Mačernytė-Panomariovienė I.* Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį // Teisės problemos, 2008, Nr. 2, p. 5–23.

¹⁰ 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB Dėl vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje // OL L 303, 2000. 6 str. 1 d. c) punktas.

savaime („darbas su jaunimu“), siūlytina nustatyti maksimalų amžiaus ceną. Juolab, kad sertifikavimo procesas susijęs su praktine patirtimi, praktiniu darbu, įgyjamomis kompetencijomis, todėl tokios kvalifikacijos įgijimui galima taikyti ir įdarbinimo nuostatas.