



Jaunimo reikalų departamentas
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

JAUNIMO DARBUOTOJŲ SITUACIJA LIETUVOJE 2014 M.



2014 m. rugpjūčio mėn. pradžioje anketa buvo išsiųsta 182 sertifikuotiems jaunimo darbuotojams. Buvo gauti 123 (68 % visų sertifikuotųjų) atsakymai.

Šia apklausa siekėme gauti duomenų apie sertifikuotus jaunimo darbuotojus bei jų pagrindines veiklas. Duomenys bus naudojami planuojant Sertifikuotų jaunimo darbuotojų įsitraukimą Jaunimo garantijų programos įgyvendinime, taip pat, organizuojant tolimesnius Jaunimo darbuotojų kvalifikacijos kėlimo procesus.

Pagrindinės sąvokos

Jaunimo darbuotojas – tai 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 kompetencijų¹.

Jaunimo darbuotojo sertifikatas – sertifikatas, kurį gali gauti bet kurios srities specialistas, savo darbe dirbantis su jaunimu. Sertifikatą gavęs žmogus neįgyja naujos specialybės, bet dokumentas liudija, kad jis turi papildomus įgūdžius, reikalingus darbui su jaunimu.

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

Darbas su jaunimu – ugdomojo pobūdžio veikla su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis jų laisvalaikiu, atsižvelgiant į jų poreikius, siekiant sudaryti sąlygas jauniems žmonėms integruotis į visuomenės gyvenimą bei įgalinti juos atsakingai kurti asmeninį gyvenimą, sąmoningai ir aktyviai dalyvauti visuomeniniame bei profesiniame gyvenime. Darbas su jaunimu papildo formalųjį švietimą ir auklėjimą (ugdymą) šeimoje².

Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodiką galite rasti čia -

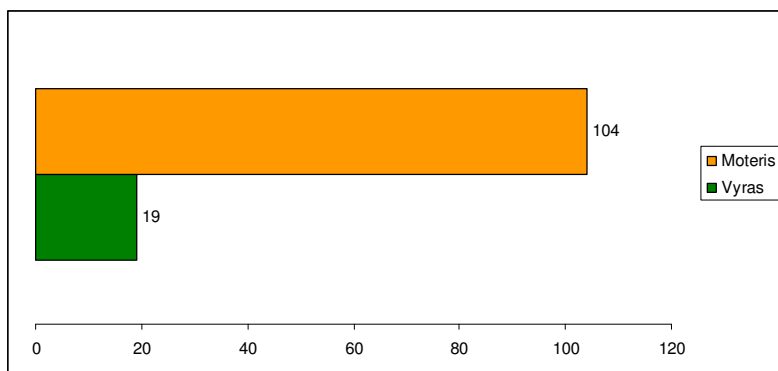
http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo_darbuotoju_sertifikavimo_metodika_20120519.pdf

Kuo jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistema svarbi?

- Visos valstybės lygmeniu sukurta vieninga darbo su jaunimu ir jaunimo darbuotojų kompetencijos vertinimo sistema.
- Apibrėžti jaunimo darbuotojų kvalifikacijos kėlimo būdai ir formos.
- Jaunimo darbuotojams užtikrinamas kryptingas ir nuoseklus profesinis tobulėjimas.
- Tobulinami jaunimo darbuotojų mokymai, išbandomi nauji vertinimo metodai.

^{1,2} Įsakymas dėl Jaunimo darbuotojų veiklos aprašo patvirtinimo, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=448855&p_query=&p_tr2=2, (2014-08-28)

I. Lytis (N=123)



Į šią jaunimo darbuotojų apklausą atsakė 104 moterys (85 %) bei 19 vyrų (15 %). Verta paminėti, kad šiuo metu iš viso sertifikuoti 26 vyrai (14,29 %) bei 156 moterys (85,71%).

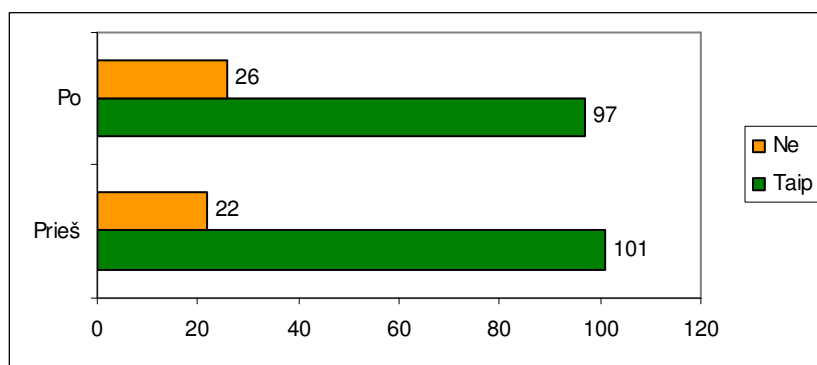
Pastebėtina, kad į apklausą vyrai atsakinėjo aktyviau, nei moterys – atitinkamai 73,1 % bei 66,67 %.

II. Amžius (N=123)

Amžiaus intervalas (metai)	Jaunimo darbuotojų skaičius	Jaunimo darbuotojų skaičius (%)
21-25	22	17,89
26-30	34	27,64
31-35	14	11,38
36-40	10	8,13
41-46	18	14,63
47-52	17	13,82
53-61	8	6,50
Amžiaus vidurkis – 35,60		

Apžvelgiant atsakiusių amžių, verta pabrėžti, kad daugiausia – 34 (27,64%) - jaunimo darbuotojų patenka į 26-30 metų intervalą. Vidutinis atsakiusių jaunimo darbuotojų amžius – 35 metai.

III. Ar prieš dalyvaudamas (-a) Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemoje, dirbote Jaunimo darbuotoju (-a) bei ar šiuo metu dirbate Jaunimo darbuotoju (-a)? (N=123)



Visiems sertifikuotiems jaunimo darbuotojams buvo pateikti du klausimai, ar prieš dalyvavimą jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemoje bei šiuo metu (po dalyvavimo) dirba jaunimo darbuotoju (-a), t. y. pagal darbo ar savanoriškos veiklos sutartį, dirba su jaunimu. Iš gautų rezultatų matoma, kad, gavus sertifikatą, dirbančių su jaunimu sumažėjo nuo 101 iki 97 (3 %).

15 (12 %) respondentų į abu klausimus atsakė neigiamai - nei prieš sertifikavimą, nei po jo, nedirba jaunimo darbuotojais. 7 (6 %) apklaustieji po sertifikatų gavimo pradėjo dirbti jaunimo darbuotojais, nors prieš tai tokio darbo nedirbo. Dalis šios specialybės atstovų – 11 (9 %) – po jaunimo darbuotojo sertifikato gavimo apsisprendė nebedirbti jaunimo darbuotojais.

Šiuo metu jaunimo darbuotojais dirba 78,86 % respondentų.

IV. Kurioje jaunimo politikos srityje šiuo metu dirbate? (N=123)

Sritis	Jaunimo darbuotojų skaičius	Jaunimo darbuotojų skaičius (%)
Neformalaus ugdymo	74	20,55
Darbo ir užimtumo	41	11,39
Švietimo, mokymo, mokslo, studijų ir ugdymo	37	10,28
Laisvalaikio	36	10,0
Kūrybiškumo	32	8,89
Kultūros	29	8,06
Pilietiškumo ugdymo	23	6,39
Socialinės apsaugos	16	4,44
Narkomanijos ir kitų priklausomybės formų prevencijos	16	4,44
Sveikatingumo, kūno kultūros ir sporto	15	4,17
Verslumo	14	3,89
Nusikalstamumo prevencijos	13	3,61
Kita	9	2,5
Sveikatos apsaugos	3	0,83
Apsirūpinimo būstu	2	0,56



Esu bedarbis	0	0
--------------	---	---

Atsakant į šį klausimą, respondentams buvo leista pasirinkti keletą jaunimo politikos sričių, kuriose jie šiuo metu dirba. Iš pateiktų duomenų matoma, jog daugiausia – 74 (20,55 %) - jaunimo darbuotojai dirba neformalaus ugdymo srityje, o mažiausiai, atitinkamai 2 ir 3, – apsirūpinimo būstu (0,56 %) bei sveikatos apsaugos (0,83 %) srityse.

Kitos paminėtos sritys, kuriose dirba jaunimo darbuotojai – atviras darbas su jaunimu, žmogaus teisės, savanorystė. Taip pat, du respondentai paminėjo, jog šiuo metu dirba arba savanoriauja užsienyje.

Tie respondentai, kurie nei prieš sertifikavimą, nei po jo, neidentifikuoja savęs kaip jaunimo darbuotojo, dažniausiai dirba neformaliojo ugdymo (80 %), švietimo, mokymo, mokslo, studijų ir ugdymo (40 %) bei socialinės apsaugos (27 %) srityse.

V. Savivaldybės, kuriose jaunimo darbuotojai dirba ar užsiima savanoriška veikla³ (N=182)

Didieji Lietuvos miestai

Miestas	Sertifikuotų jaunimo darbuotojų skaičius	Sertifikuotų jaunimo darbuotojų skaičius (%)
Vilniaus miestas	42	22,95
Kauno miestas	18	9,89
Panevėžio miestas	8	4,4
Šiaulių miestas	7	3,85
Klaipėdos miestas	5	2,73

Apžvelgiant Lietuvos didmiesčių situaciją, daugiausia sertifikuotų jaunimo darbuotojų dirba Vilniaus bei Kauno miestuose – atitinkamai 42 (22,95 %) ir 18 (9,89 %).

Savivaldybių skaičius	Neturi sertifikuotų jaunimo darbuotojų	1 jaunimo darbuotojas	2 jaunimo darbuotojai	3 jaunimo darbuotojai	4 jaunimo darbuotojai	5 jaunimo darbuotojai	9 jaunimo darbuotojai
1.	Anykščių r.	Alytaus r.	Druskininkai	Akmenės r.	Biržų r.	Rokiškio r.	Klaipėdos r.
2.	Birštonas	Kazlų Rūda	Kalvarija	Kėdainių r.	Jonavos r.		Telšių r.
3.	Elektrėnai	Kelmės r.	Kauno r.	Pasvalio r.	Kupiškio r.		
4.	Ignalinos r.	Kretingos r.	Marijampolė	Plungės r.	Panevėžio r.		
5.	Joniškio r.	Mažeikių r.	Radviliškio r.	Rietavas	Palanga		
6.	Jurbarko r.	Prienų r.	Šiaulių r.	Šakių r.	Alytaus m.		
7.	Kaišiadorių r.	Raseinių r.	Ukmergės r.	Širvintų r.			
8.	Lazdijų r.	Šalčininkų r.	Utenos r.				
9.	Molėtų r.	Šilalės r.	Vilkaviškio r.				
10.	Neringa	Švenčionių r.	Vilniaus r.				
11.	Pagėgiai	Tauragės r.					
12.	Pakruojo r.	Varėnos r.					
13.	Skuodo r.	Visaginas					
14.	Šilutės r.	Zarasų r.					

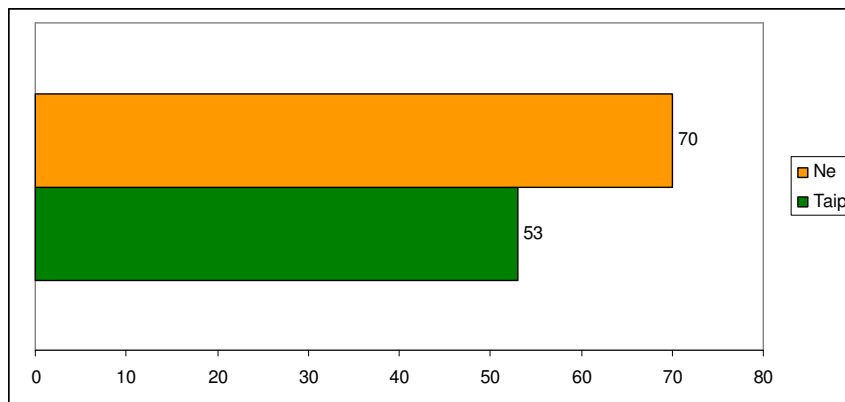
³ Pateikiami visų Sertifikuotų jaunimo darbuotojų duomenys pagal 2014 m. birželio mėn. apklausą.

Analizuojant mažesnių savivaldybių rezultatus, Klaipėdos rajonas bei Telšių rajonas išsiskiria dirbančių jaunimo darbuotojų gausa – šiose savivaldybėse dirba po 9 (4,95 %) sertifikuotus jaunimo darbuotojus. Deja, net ketvirtadalyje Lietuvos savivaldybių nedirba nė vienas sertifikuotas jaunimo darbuotojas.

VI. Darbo dalis (procentais), kurią apklaustųjų darbe užima tiesioginis darbas su jaunais žmonėmis (N=122)

Šiuo klausimu respondentų buvo paprašyta įvertinti savo skiriamo laiko dalį tiesioginiam darbui su jaunais žmonėmis bei išreikšti šį skaičių procentais. Remiantis apklausos duomenimis, nustatyta, kad atsakiusieji skiria vidutiniškai apie 60 % savo darbo laiko tiesioginiam darbui su jaunu žmogumi.

VII. Ar po dalyvavimo Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemoje vykdėte bendras veiklas su kitais jaunimo darbuotojais? (N=123)

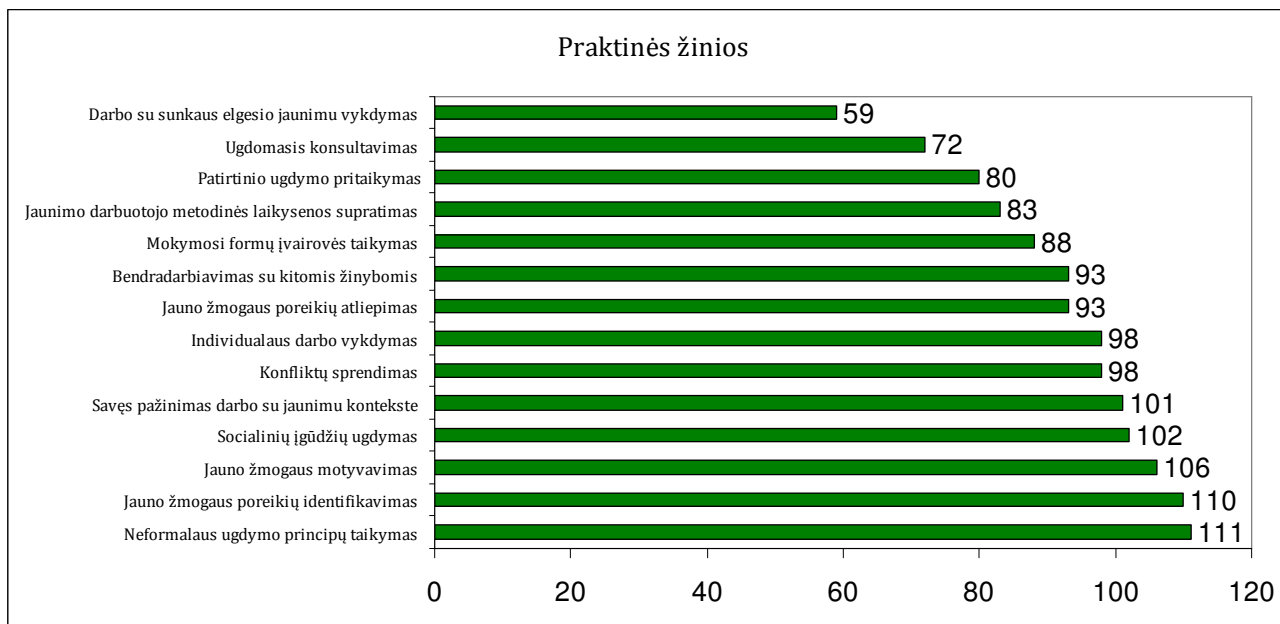


Norint išsiaiškinti, ar jaunimo darbuotojai sertifikavimo sistemos įgyvendinimo metu užmezgė profesinius ryšius ir vykdo bendras veiklas, respondentams buvo pateiktas klausimas, ar jiems teko vykdyti bendras veiklas su kitais jaunimo darbuotojais. Dauguma - 70 (57 %) - bendrų veiklų nevykdo. 53 (43 %) respondentų atsakė, jog bendras veiklas vykdė bei paminėjo šiuos veiklų pavyzdžius:

- tarpžinybinis bendradarbiavimas,
- stovyklų organizavimas,
- renginių, užsiėmimų jaunimui aktualiomis temomis organizavimas,
- tarptautinių mainų, projektų rengimas bei įgyvendinimas,
- jaunimo informavimas ir konsultavimas,
- jaunimo darbuotojų asociacijos kūrimas,
- dalyvavimas įvairiose darbo grupėse.

VIII. Pažymėkite, ar naudojate per Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemos įgyvendinimą įgytas šias praktines žinias

Norint išsiaiškinti, kurias mokymuose keltas kompetencijas (praktines žinias) jaunimo darbuotojai darbe naudoja dažniausiai, respondentams buvo pasiūlytas pagrindinių keltų kompetencijų sąrašas bei prašymas praktines žinias įvertinti, pažymint „naudoju“, „nenaudoju“, „planuoju panaudoti artimiausiu metu“ bei „neturiu pakankamai žinių“.



Dažniausiai naudojamos kompetencijos: 111 (90 %) respondentų taiko neformalaus ugdymo principus, 110 (89 %) - jauno žmogaus poreikių identifikavimo įgūdžius, o 106 (86 %) apklaustųjų - jauno žmogaus motyvavimo žinias.

Praktinės žinios	Jaunimo darbuotojų skaičius	Jaunimo darbuotojų skaičius (%)
Konfliktų sprendimas		
Naudoju	98	80
Nenaudoju	7	6
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	15	12
Neturiu pakankamai žinių	3	2
Individualaus darbo vykdymas		
Naudoju	98	80
Nenaudoju	8	7
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	16	13
Neturiu pakankamai žinių	1	1
Neformalaus ugdymo principų taikymas		
Naudoju	111	90
Nenaudoju	4	3



Planuoju panaudoti artimiausiu metu	7	6
Neturiu pakankamai žinių	1	1
Savęs pažinimas darbo su jaunimu kontekste		
Nauduju	101	82
Nenaudoju	9	7
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	12	10
Neturiu pakankamai žinių	1	1
Socialinių įgūdžių ugdymas		
Nauduju	102	83
Nenaudoju	7	6
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	11	9
Neturiu pakankamai žinių	3	2
Jauno žmogaus poreikių identifikavimas		
Nauduju	110	89
Nenaudoju	2	2
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	10	8
Neturiu pakankamai žinių	1	1
Jauno žmogaus poreikių atliepimas		
Nauduju	93	76
Nenaudoju	5	4
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	23	19
Neturiu pakankamai žinių	2	2
Jauno žmogaus motyvavimas		
Nauduju	106	86
Nenaudoju	2	2
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	14	11
Neturiu pakankamai žinių	1	1
Bendradarbiavimas su kitomis žinybomis		
Nauduju	93	76
Nenaudoju	9	7
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	19	15
Neturiu pakankamai žinių	2	2
Ugdomasis konsultavimas		
Nauduju	72	59
Nenaudoju	21	17
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	24	20
Neturiu pakankamai žinių	6	5
Jaunimo darbuotojo metodinės laikysenos supratimas		
Nauduju	83	67
Nenaudoju	17	14
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	17	14
Neturiu pakankamai žinių	6	5
Darbo su sunkaus elgesio jaunimu vykdymas		
Nauduju	59	48
Nenaudoju	35	28



Planuoju panaudoti artimiausiu metu	17	14
Neturiu pakankamai žinių	12	10
Mokymosi formų įvairovės taikymas		
Nauduju	88	72
Nenaudoju	15	12
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	17	14
Neturiu pakankamai žinių	3	2
Patirtinio ugdymo pritaikymas		
Nauduju	80	65
Nenaudoju	14	11
Planuoju panaudoti artimiausiu metu	27	22
Neturiu pakankamai žinių	2	2

Rečiausiai naudojamos praktinės žinios susijusios su darbo su sunkaus elgesio jaunimu vykdymas (28 %) ir ugdumu konsultavimu (17 %). Penktadalis respondentų – atitinkamai 19 %, 20 % ir 22 % - jauno žmogaus poreikių atliepimo, ugdomojo konsultavimo bei patirtinio ugdymo pritaikymo žinias planuoja panaudoti artimiausiu metu. Net 12 (10 %) atsakiusiųjų paminėjo, kad neturi pakankamai darbo su sunkaus elgesio jaunimu vykdymo kompetencijų.

IX. Norėdami tobulinti jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodiką, leidome sertifikuotiesiems laisvai aprašyti, kokių kompetencijų (temų), kurios pagal Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodiką nėra privalomos jaunimo darbuotojui, jie pasigenda. Dažniausiai gauti šie atsakymai:

- Darbo su jauno žmogaus artima aplinka, šeima
- Darbo su turinčiais elgesio ir emocijų sutrikimų
- Efektyvaus laiko valdymo kompetencijų
- Efektyvaus viešo kalbėjimo: savęs ir auditorijos valdymo
- Efektyvaus darbo organizavimo
- Emocinio ir socialinio intelekto
- Finansų prisitraukimo
- Gebėjimo ruošti jauną žmogų santykiams šeimoje
- Interesų derinimo
- Jaunimo informavimo ir konsultavimo
- Karjeros ugdymo
- Koučingo žinių
- Lyderio ugdymo
- Lyderystės psichologijos
- Lytiškumo klausimų
- Pokyčių valdymo
- Pozityvaus mąstymo ugdymo
- Profesinio orientavimo
- Psichologijos pagrindų
- Rinkodaros ir lobizmo žinių
- Savivertės ir pasitikėjimo ugdymo
- Skaitmeninių technologijų naudojimo darbe su jaunimu ugdymo
- Streso valdymo
- Tarpžinybinio bendradarbiavimo
- Teisinių žinių
- Verslumo ugdymo



Išvados

- Galima teigti, kad atsakiusieji atspindi visą generalinę imtį, nes atsakiusieji proporcingai atitinka visų galėjusių dalyvauti apklausoje pasiskirstymą pagal lytį.
- Beveik pusė - 45,5 % - jaunimo darbuotojų yra 21-30 metų amžiaus.
- Šiuo metu jaunimo darbuotojais dirba 78,86 % respondentų.
- Jei respondentas save identifikuoja kaip jaunimo darbuotoją, jis vidutiniškai skiria apie 60 % savo laiko tiesioginiam darbui su jaunu žmogumi.
- Daugiausia respondentų dirba neformalaus ugdymo (20,55 %), darbo ir užimtumo (11,39 %) bei švietimo, mokymo, mokslo, studijų ir ugdymo (10,28 %) srityse.
- Verta paminėti, kad jaunimo skaičius savivaldybėje bei savivaldybės dydis nėra proporcingas jaunimo darbuotojų skaičiui savivaldybėje.
- Atkreiptinas dėmesys, kad ketvirtadalyje (25 %) Lietuvos savivaldybių nedirba nė vienas sertifikuotas jaunimo darbuotojas.
- Apklausos duomenys atskleidė, kad dauguma respondentų – net 57 % - bendrų veiklų su kitais jaunimo darbuotojais nevykdo.
- Sertifikuoti jaunimo darbuotojai išvelgia savo tobulėjimo kryptis ir sąmoningai nurodo, kurių kompetencijų jiems trūksta efektyvaus darbo su jaunimu vykdymui.