



Asociacija „Lietuvos tėvų forumas“, įmonės kodas 300144391, Veliuonos g. 18, LT-48338 Kaunas,  
tel. 867825555, el. p [info@tevuforumas.lt](mailto:info@tevuforumas.lt)

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrui Linui 2018-12-27 Nr. 181227/2  
Kukuraičiui  
Nevyriausybiniams organizacijoms

## Dėl paauglių užimtumo paslaugų plėtros NVO sektoriuje

### Situacijos apžvalga.

Vienas iš problemos aspektų, kuris paskatino parengti analizę ir šį pasiūlymą, yra paauglių užimtumo klausimas mokyklinių atostogų metu. Žiūrint tėvų akimis, norėtusi, kad vaikai atostogų metu ne tik ilsėtusi, bet laiką leistų prasmingai. Šią problemą tėvai sprendžia įvairiais būdais: nuo palikimo savieigai iki vaikų laisvalaikio organizavimo (dieninės ar pilnos paros lavinančios stovyklos).

Konsultuojant paauglius karjeros klausimais, būreliai ir stovyklos daugiau įtraukia vaikus iki 7-8 klasės (14-15 metų amžiaus), bet tik nedidelė dalis 15-18 metų amžiaus vaikų lanko būrelius ar vyksta į stovyklas. Šio amžiaus paaugliams sportas, menai ar kita veikla turi pakankamai gerai sektis, kad brendimo laikotarpiu, besikeičiant motyvacijai, išliktų pakankamas interesas.

Jaunuoliams atsiranda naujų pomėgių, tokių kaip savanorystė ar trumpalaikis darbas, kur jaunuoliui suteikiama didesnė atsakomybė. Dažnai už tam tikrą darbą savanoris mainais gauna bilietą į renginį arba užsidirba pinigų smulkioms savo išlaidoms.

NVO įprastai veikia savanoriškais pagrindais, burdami narius savanoriškai veiklai. Galima teigti, kad NVO yra savanoriškos veiklos platforma arba modelis. Tačiau NVO nėra atviros ir pasirengusios priimti savanoriškai veiklai jaunuolius. Nors yra pavyzdžių, kai skiriamas dėmesys savanorių pritraukimui. NVO veikla susijusi su didele apimtimi rutininių darbų, kurie nereikalauja aukštos kvalifikacijos darbuotojo, kaip kad, pavyzdžiui, gyvūnų priežiūra prieglaudoje. Kitas pavyzdys, kai savanorių pritraukimas reikalingas tik išskirtinėmis progomis, pvz. akcijų ar renginių metu. Tiek rutininio darbo, tiek renginių atveju galima įžvelgti pasikartojančius veiklos elementus. Vienu atveju (gyvūnų priežiūra) rutininis darbas vyksta nuolatos. Kitu, kaip, pavyzdžiui, maisto banko akcijos – daug savanorių užsiima tokia pačia veikla vienu metu skirtingose vietose.

Tokia rutininė ar vienkartinė jaunuolių savanorystė yra be galo vertinga visuomenei kuriama verte, tačiau pačiam savanoriui nauda tobulėti yra gan ribota. Mažai išnaudojamas vertybinis – pilietinis jaunuolių ugdymas.

Galime atrasti „suaugusiųjų“ organizacijų klonuotus NVO modelius, pritaikytus jaunimui. Tokios jaunimo organizacijos veikia savarankiškai, pvz. Rotaract yra Rotary klubo „atžala“ jaunimui. Panašiais organizacijas jaunimui turi politinės partijos. Tokiais atvejais pagrindinis tikslas yra ugdyti sau pamainą. Tačiau jaunimo organizacijos savarankiškumas ir atskyrimas nuo „suaugusiųjų“ veiklos palieka „smėlio dėžės“ įspūdį ir neišnaudoja viso jaunimo ugdymo potencialo.

Savanoriškos veiklos modelis	Veiklos būdas	NVO resursų ir dėmesio poreikis	Tobulėjimo potencialas
<b>1A. Rutina</b>	Nuolatinis darbas	Vidutinis. galimybė standartizuoti, parengti instrukcijas. Patyrę savanoriai gali apmokyti naujokus	Ribotas, atskirais atvejais galima vidinė karjera į aukštesnį statusą (grandies vadovą) su didesnėmis atsakomybėmis.
<b>1B. Renginiai</b>	Vienkartinis - projektai, renginiai, akcijos	Vidutinis, didelio dėmesio reikalaujantis pasirengimo etapas. Galima standartizuoti, parengti instrukcijas.	Labai ribotas, dažniausiai grįžtamasis ryšys gaunamas tik po renginio ir retai paties renginio metu.
<b>2. Smėlio dėžė</b>	Savarankiška jaunimo organizacija („Tėviškos“ organizacijos atžala)	Mažas, reikalinga minimali priežiūra, galima deleguoti užduotis vykdyti savarankiškai. Būtina planuoti bendras abiejų organizacijų veiklas ir periodinius valdybų susitikimus.	Didelis, galimybė kilti karjeros laiptais viduje iki prezidento. „Smėlio dėžės“ efektas, ribojantis veiklą viduje su panašiais į save jaunuoliais, mažai interakcijų su išore.
<b>3. Mentorstė</b>	Lanksti globa ir įtraukimas į daugelį veiklų	Didelis, reikalauja asmeninio mentoriaus, jo pasirengimo ir laiko kiekvienam savanoriui.	Neribotas, praktikoje riboja mentoriaus gebėjimai ir patirtis bei jaunuolio vidinis mokymosi greitis.

Apibendrinus, rutinos darbų (1A) ar vienkartinį renginių (1B) modeliuose savanoriai turi ribotas tobulėjimo galimybes. Savanoriai retai kada galės pakilti iš žemiausios paprastų darbų vykdytojo grandies, o „išaugę“, paliks organizaciją. Būdinga didelė kaita ir jaunuoliui tai tik laikinas karjeros etapas. Kaitai kompensuoti reikalingas patyrusių savanorių mokymas naujokams.

„Smėlio dėžės“ savarankiškos jaunimo organizacijos atveju, jaunuolius įtraukia į suaugusiųjų pasaulį tik dalinai. O jaunimo organizacijos viduje suteikiama galimybė kilti karjeros laiptais, kurti iniciatyvas bei jas įgyvendinti.

Kai nėra pasikartojančių veiklų, jaunų savanorių pritraukimo galimybė nėra labai patraukli. Sunku įvertinti pastangas bei išmatuoti rezultatą. Deleguoti užduotis mažos brandos ir įsipareigojimo jaunuoliui (pagal situacinės lyderystės modelį – 1 pakopa) reikalauja didelių vadovo pastangų (rengiant užduotis, siektinus rezultatus ir didelio dėmesio vykdymo kontrolei).

Šeimos gyvenime, paaugliams tėvai tampa rolės modeliu ir geba rasti kontaktą bei deleguoti daugelį pasikartojančių ir vienkartinį užduočių, pasitiki savo atžalomis, neperspausdžia kontroliuodami. Tėvų savarankiško darbo ar amatininko atvejais, vaikai nuo mažų dienų susipažįsta ir įtraukiami į tėvų veiklas. Tokia šeimyninė ranga turi ryškius mentorstės bruožus.

3 modelis, vadinamas mentorstė, panašus į minėtą ugdymą šeimoje, yra mažai išnaudojamas. Iš vienos pusės, šis modelis reikalauja didesnio indėlio, dėmesio, mentoriaus kvalifikacijos bei laiko resursų, tačiau jo grąža taip pat labai didelė:

- Mentorius įsitraukia į mokymosi procesą, kuriame tobulėja ir pats.
- Ugdomos ir savaime perduodamos vertybės, mentorius tampa rolės modeliu jaunuoliui.

- Veikla tikroje aplinkoje su realiomis klaidų bei laimėjimų pasekmėmis, tačiau dalinantis atsakomybes ir partneryste.
- Individualus kontaktas, santykis savaime liečia motyvaciją, įsitraukimą bei asmeninį jaunuolio tobulėjimą.
- Potencialiai didžiausia grąža auginant sau pamainą.
- Geriausiai tinka kintamai, neturinčiai rutinos, neformalizuotai veiklai.

### **Rekomendacijos aprašymas.**

Rekomenduojame įsivertinti ir pagal galimybes išnaudoti geriausiai konkrečiai veiklai tinkančius savanorystės modelius. Atskiro dėmesio prašome 3 modeliui su mentoryste, kuris turi didelį potencialą, iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti mažiau patrauklus dėl reikalingo asmeninio dėmesio, tačiau kartu galintis duoti didžiausią grąžą, ypač kintamo pobūdžio ad-hoc veiklose.

### **Rekomendacijos įgyvendinimui.**

Kiekvienas modelis reikalauja planavimo, pasirengimo, visų organizacijos dalyvių informavimo ir įtraukimo į savanorių veiklą organizacijos viduje. Išimtimi galima laikyti 3 modelį, kuriame didžiausia atsakomybė ir iniciatyva priklauso nuo vieno konkretaus žmogaus, kuris pasirengęs išbandyti save mentoriaus vaidmenyje. Potencialaus metoriaus asmeninė iniciatyva leidžia greitai įdiegti ir lanksčiai planuoti eigą. Kartu mentorius ir pats tobulėja, neatsitraukdamas nuo tiesioginės savo veiklos.

Savanorio įtraukimą rekomenduojame pradėti nuo stebėjimo, šėšėliavimo, asistavimo iki pasidalintos partnerystės.

Yra parengta daugybė rekomendacijų, kurių čia cituoti nėra tikslo, jos prieinamos atvirai internete, pvz.: <http://www.buksavanoriu.lt/organizacijoms/2-turinys/14-organizacijos-pasiruosimas-pries-priimant-savanorius>

Daugiau nuorodų į įstatymus, tyrimus, aprašus:

<https://www.jrd.lt/informacija-jaunimui/savanoryste>

Rekomendaciją parengė:

Kęstutis Mikolajūnas, Lietuvos tėvų forumo tarybos narys, karjeros konsultantas, koučingo specialistas, lektorius

tel. +370 675 44224, [kestutis@mikolajunas.com](mailto:kestutis@mikolajunas.com)