

KOKIA GEBĖJIMŲ SISTEMA NAUDOJAMA „YOUTHPASS“ PAŽYMĖJIMUOSE, SKIRTUOSE SU JAUNIMU DIRBANTIEMS ASMENIMS?

Naujuose 2021-2027 m. „Youthpass“ pažymėjimuose naudojamas Europos mokymo strategijos (toliau – EMS) [kompetencijų modelis, skirtas su jaunimu dirbantiems asmenims dirbti tarptautiniu mastu](#), kaip orientacinė mokymo veiklos dalyvių bei komandos narių įsivertinimo sistema. EMS kompetencijos modelyje kompetencija apibrėžiama kaip nuostatų, žinių, įgūdžių ir elgesio derinys. Konkrečiau, kiekviena kompetencijos sritis pagal EMS kompetencijų modelį apibrėžiama taip:

Mokymosi fasilitavimas – tai individualaus ir mokymosi grupėje palengvinimas, taip pat dialogo su asmenimis, grupėmis, bendruomenėmis užmezgimas ir bendradarbiavimo mechanizmų užtikrinimas. Tai reiškia, kad su jaunimu dirbantis darbuotojas padeda jauniems žmonėms nustatyti ir įgyvendinti jų mokymosi poreikius bei gali atitinkamai parinkti, pritaikyti ar sukurti metodus ir skaitmenines priemones tiek gyvenamojoje aplinkoje, tiek internetinėje erdvėje. Šis gebėjimas nurodo jaunimo darbuotojo palaikymą jaunų žmonių mokymosi procese.

Programų rengimas apima gerą supratimą įvairių grupių ir aplinkų, su kuriomis dirba ir susiduria jaunimo darbuotojai. Jaunimo darbuotojas programose taiko neformaliojo mokymosi principus ir vertybes, atsižvelgia į jaunų žmonių poreikius ir realijas, kurios tarptautiniame kontekste yra sudėtingesnės. Ši gebėjimų sritis yra apie tai, kaip rengiant programas gali būti sprendžiami politiniai, visuomeniniai, technologiniai ir kultūriniai darbo su jaunimu klausimai bei kaip dirbant su jaunimu pasiekti kuo platesnę bendruomenę.

Išteklių valdymas susijęs su geru vertybių ir darbo kultūros supratimu jaunimo projektuose ir jaunimo organizacijose. Jaunimo darbuotojas nustato lyderystės stilių ir veiklos metu įvertina savo poveikį tikslinėms grupėms. Taip pat šiai kompetencijai priklauso supratimas, kas motyvuoja jaunus žmones dalyvauti projektuose, kaip šią motyvaciją puoselėti ir atitinkamai valdyti rizikas. Tai taip pat apima nacionalinių teisės aktų, duomenų politikos ir finansinių išteklių valdymo išmanymą, ypatingą dėmesį skiriant (dažnai didesniam) išteklių kiekiui, reikalingam kurti, rengti ir vykdyti skaitmeninio darbo su jaunimu veiklą.

Bendradarbiavimas komandose reiškia, kad jaunimo darbuotojas prisideda prie komandinio darbo ir palaiko gerus darbo santykius su visais projekte dalyvaujančiais asmenimis. Jaunimo darbuotojas motyvuoja ir padeda kolegoms siekti nustatytų tikslų.

Prasmingas bendravimas – tai teigiamų santykių su asmenimis ir grupėmis kūrimas. Jaunimo darbuotojas moka bendrauti su jaunimu, tarptautiniais partneriais ir prisideda prie sklandaus bendravimo programų ir projektų kontekste. Ši kompetencija taip pat apima ir jaunimo darbuotojo gebėjimą konstruktyviai tvarkytis su įvairiomis emocijomis, įkvėpimu, intuicija, empatija.

Tarpkultūrinis jautrumas – tai gebėjimas palaikyti sėkmingą bendravimą ir bendradarbiavimą tarp žmonių iš skirtingų kultūrų bei situacijų. Tarptautiniame darbe su jaunimu jaunimo darbuotojas turi adresuoti skirtingas nuostatas, elgesį, spręsti kylančius vertybinius klausimus. Jaunimo darbuotojas savo darbe atsižvelgia į šiuos tarpkultūrinius aspektus.

Tinklaveika ir atstovavimas apima partnersčių su kitais susijusiais dalyviais kūrimą ir valdymą. Pagal šią kompetenciją, jaunimo darbuotojas padeda užmegzti ryšius su kitais asmenimis (savo bendruomenėje ir už jos ribų) ir propaguoja darbo su jaunimu vertę. Šios kompetencijos kontekste svarbus (politinių) vertybių ir įsitikinimų, susijusių su darbu su jaunimu, suvokimas ir pagalba jaunimui ugdant savarankišką „politinį mąstymą“.

Analizavimas ir vertinimas yra apie vertinimo praktikos kūrimą, siekiant numatyti, įvertinti ir įgyvendinti atitinkamus pokyčius. Jaunimo darbuotojas siekia padėti jaunimui, aplinkai ir visuomenei keistis į gerąją pusę ir įgalina juos pokyčiams – remiami ir plėtojami kolektyviniai bei su solidarumu susiję veiksmai, skatinantys pokyčius ir transformaciją. Šio gebėjimo kontekste jaunimo darbuotojas palaiko veiksmus, kuriais keičiama politika ir praktika, taip pat svarbus dėmesio atkreipimas į internetinėmis ir skaitmeninėmis priemonėmis surinktus duomenis.

Pilietiškas įsitraukimas – tai aiškios pozicijos turėjimas politiniais ir visuomeniniais klausimais, susijusiais su jaunimu, pilietine visuomene, žmogaus teisėmis, demokratija, skaitmeninėmis teisėmis, aplinka ir t. t. Pagal šią kompetenciją jaunimo darbuotojas palaiko kritišką jaunimo pilietinį aktyvumą ir skatina jaunus žmones apmąstyti savo vertybes, socialinį ir politinį kontekstą, įskaitant specifines skaitmeninio konteksto keliamas problemas. Šalia to, jaunimo darbuotojas skatina jaunimą konstruktyviai įsitraukti į problemas, politinius bei socialinius procesus, sutelkti dėmesį į vietines ir pasaulines problemas, solidariai veikti ir pasisakyti už progresyviuosius socialinius pokyčius savo visuomenėje, Europoje ir už jos ribų. Taip pat jaunimo darbuotojas skatina jaunimą nebijoti spręsti jautresius ir kontraversiškus klausimus, stiprina supratimą apie galios dinamiką ir gebėjimą susitvarkyti su dviprasmybėmis bei pokyčiais.

Daugiau informacijos apie šį EMS kompetencijų modelį [vaizdo įrašė „Youtube“ kanale](#).