

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
UGDYMO MOKSLŲ IR SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

DOVILĖ BUDRIŪTĖ

Karjeros edukologija

**PROJEKTINĖ VEIKLA DIDINANT JAUNIMO UŽIMTUMĄ: VYKDYMO,
REZULTATYVUMO IR VERTINIMO ASPEKTAI**

Magistro darbas

Darbo vadovas

Prof. dr. Vincentas Lamanuskas

Originalus autorinis darbas

Šiauliai, 2017

TURINYS

SANTRAUKA	3
SUMMARY	4
LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	5
ĮVADAS.....	6
1. JAUNIMO PROBLEMATIKA ŠVIETIMO SISTEMOS IR DARBO RINKOS KONTEKSTE.....	8
1.1. Jaunimas kaip išskirtinė socialinė grupė.....	8
1.2. Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką.....	10
1.3. Ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos.....	13
1.4. Jaunimo nedarbas.....	14
1.5. Nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas.....	19
2. EUROPOS SĄJUNGOS IR LIETUVOS JAUNIMO UŽIMTUMO POLITIKA IR INICIATYVOS JAUNIMO UŽIMTUMO DIDINIMUI	22
2.1. Europos Sąjungos jaunimo užimtumo politika ir programos.....	22
2.2. Lietuvos jaunimo užimtumo politika ir programos.....	26
3. JAUNIMO UŽIMTUMĄ DIDINANTI PROJEKTINĖ VEIKLA.....	30
3.1. Tyrimo metodologija.....	30
4. TYRIMO REZULTATAI.....	33
4.1. Projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ analizė.....	33
4.2. Projektinės veiklos vertinamoji analizė.....	35
4.2.1. Projektų koordinatorių pozicija.....	36
4.2.2. Projektų dalyvių pozicija.....	42
DISKUSIJA.....	47
IŠVADOS.....	48
REKOMENDACIJOS.....	50
LITERATŪRA.....	51
PRIEDAI.....	58

SANTRAUKA

Ankstyvas pasitraukimas iš mokyklos, sudėtingas perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpis ir aukšti jaunimo nedarbo rodikliai turi įtakos tam, kad jaunimas yra viena iš labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių. Pastebima, kad formuojasi nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo fenomenas. Siekiant didinti jaunimo užimtumą yra ieškoma priemonių, kurios padėtų jaunimui integruotis į darbo rinką ar švietimo sistemą. Europos Sąjungos iniciatyva paruoštos ir įgyvendinamos dviejų projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ programos, skirtos sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo skaičių.

Šio darbo tikslas – atlikti interviu su projektų koordinatoriais ir projektų dalyviais, siekiant atskleisti jų poziciją į projektinę veiklą, kaip priemonę jaunimo užimtumo didinimui. Tyrimo metu aktualūs projektinės veiklos vykdymo, rezultatyvumo ir vertinimo aspektai.

Pirmoje darbo dalyje aptariami jaunimo, kaip išskirtinės socialinės grupės, bruožai. Taip pat analizuojamos ankstyvo pasitraukimo iš švietimo sistemos priežastys, aptariama perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematika, detalizuojamos jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės, pristatoma nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo charakteristika. Kadangi jaunimo užimtumo politika Europos Sąjungos valstybėse narėse yra formuojama remiantis Europos Sąjungos pateikiamomis gairėmis, tai antroje darbo dalyje yra pristatomi Europos Sąjungos dokumentai ir iniciatyvos, reglamentuojantys jaunimo užimtumo politikos formavimą. Taip pat pristatomi Lietuvos teisės aktai bei programos, skirtos jaunimo užimtumui didinti. Trečioje darbo dalyje pateikiama tyrimo metodologija.

Ketvirtoje darbo dalyje atlikta projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ analizė bei pateikiami kokybinio tyrimo rezultatai, kuriuose atsispindi respondentų pozicijos (vertinimai) dėl projektinės veiklos vykdymo, rezultatyvumo ir vertinimo. Tyrimo metu gauti rezultatai atskleidė, kad projektinė veikla ir jos metu teikiamos paslaugos turi reikšmingos įtakos jaunimo užimtumo didėjimui.

SUMMARY

Early withdrawal from school is a difficult transition from the system of education to the labour market and high unemployment indicators make the youth one of the most vulnerable social groups. It is noted that a phenomenon is forming whereby the youth do not work, do not study, and do not undergo training. Experts are looking for measures that would help the youth get integrated into the labour force or the system of education so as to increase youth employment. The European Union (EU) took initiative and prepared as well as implemented two project programmes – „Pasitikėk savimi” and „Atrask save” – which aim to reduce the number of young people who are not working, studying or undergoing training.

The aim of this thesis is to carry out an interview with the coordinators and members of the project with the objective of identifying their position towards project activities as a means of increasing youth employment. The performance, results, and aspects of assessment are relevant to project activities.

The first part of the thesis discusses the attributes of the youth as an exclusive social group. It also analyses the reasons for early withdrawal from the education system, discusses the problems of transitioning from the system of education into the labour market, details the causes and implications of youth unemployment, and presents the characteristics of youth that does not work, does not study and does not undergo training.

Since the youth employment policy in the EU member states is being developed based on the EU’s provided guidelines, the second part of the thesis presents EU documents and initiatives regulating the formation of the youth employment policy. Moreover, it presents Lithuania’s legal acts and programmes that aim to increase youth employment. The third part of the thesis analyses the project programmes „Pasitikėk savimi” and „Atrask save”.

The fourth part of the thesis presents the research methods and qualitative research results, which reflect the positions of the respondents regarding the performance, results, and assessment of project activities. The results acquired during the study have revealed that the project activities have a significant impact on the increment of youth employment.

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką trajektorijos (Žalkauskaitė, 2016, cituota pagal Sackmann ir Wingens, 2003).....	12
2 lentelė. Interviu klausimai.....	32
3 lentelė. Duomenų kodavimas.....	32
4 lentelė. Projekto „Pasitikėk savimi“ ir projekto „Atrask save“ analizės elementai.....	34
1 pav. Nedarbo priežastys pagal J. Tartilą (2005).....	17
2 pav. Nedarbingo, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo pasiskirstymas 15-24 m. ir 15-29 m. amžiaus grupėse. Pagal Lietuvos Statistikos departamento duomenis.....	19

IVADAS

Tyrimo aktualumas. Teigiama, kad Europos gerovė ir ateitis priklauso nuo jaunimo, tačiau perspektyvi ateitis neįmanoma be kvalifikuotų, profesinių įgūdžių nestokojančių ir dirbančių žmonių. Deja, ekonominė krizė 2008 metais skaudžiai palietė jaunimo grupę, kuri dar ir šiandien susiduria su sunkumais integruojantis į darbo rinką. Žinoma, kad darbo rinkos reikalavimai yra aukšti, todėl siekiant juos atitikti tam tikri įgūdžiai pradedami lavinti dar švietimo įstaigose. Vis dėlto šiandien daugėja nedirbančio, nesimokančio (iš švietimo sistemos „iškritusio“) ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo, kuris tampa šių dienų socialine ir ekonomine problema, todėl šio jaunimo užimtumo politika įvardijama kaip viena iš svarbiausių prioritetinių sričių tiek Lietuvos, tiek visos Europos politikoje. Siekiant didinti jaunimo užimtumą yra tobulinamos arba kuriamos naujos jaunimo užimtumą skatinančios programos, teikiamos profesinio konsultavimo ir informavimo paslaugos, steigiami jaunimo darbo centrai. Prie nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo užimtumo didinimo aktyviai prisideda Lietuvos darbo birža, kuri įgyvendina jaunimo užimtumui didinti skirtus projektus.

Mokslinėje literatūroje jaunimo užimtumo klausimams skiriama nemažai dėmesio. Ankstyvo pasitraukimo iš švietimo sistemos klausimus nagrinėjo Gečienė (2006), Moskvina (2014), perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką analizavo Brazienė (2013), Merkys (2013), Matsamoto ir Elder (2010), Žalkauskaitė (2016), Sissons ir Jones (2012), jaunimo nedarbo priežastis ir pasekmes savo darbuose nagrinėjo Okunevičiūtė-Neveauskienė (2005, 2006), Dorelaitienė (2013), Beržinskienė (2010), Pocius (2005), Tartilas (2005). Tačiau pasigendama jaunimo užimtumo didinimui skirtų priemonių veiksmingumo ir vertinimo tyrimų. Moskvina (2008) atliko aktyvių darbo rinkos priemonių vertinimą, savo baigiamuosiuose magistro darbuose Štrimaitytė (2006) atliko jaunimo darbo centrų veiklos analizę, Sereckienė (2010) tyrė darbo biržos teikiamų paslaugų veiksmingumą mažinant jaunimo nedarbą, Pocienė (2011) analizavo jaunimo užimtumo priemonių įgyvendinimą Lietuvoje, Kačinskaitė (2016) atliko jaunimo garantijų iniciatyvos vertinimą. Todėl mokslinį šio darbo **reikšmingumą** galima pagrįsti projektinės veiklos, kaip priemonės jaunimo užimtumo didinimui, veiksmingumo ir vertinimo tyrimų trūkumu. Atliktas tyrimas leis susipažinti su projekto koordinatorių ir projekto dalyvių pozicija projekto įgyvendinimo ir veiksmingumo klausimais.

Tyrimo problema – kaip projektinę veiklą, skirtą jaunimo užimtumo didinimui, vertina projektų koordinatoriai ir projektų dalyviai.

Tyrimo objektas – projektinė veikla, kaip priemonė, didinanti jaunimo užimtumą ir padedanti jaunimui integruotis į darbo rinką ar švietimo sistemą.

Darbo tikslas – atskleisti projektų koordinatorių ir dalyvių poziciją į projektinę veiklą, kaip priemonę jaunimo užimtumo didinimui. Siekiant įgyvendinti išsikeltą darbo tikslą, formuluojami tyrimo **uždaviniai**:

1. Remiantis moksline literatūra aptarti jaunimo problematiką, susijusią su nedalyvavimu darbo rinkoje ar švietimo sistemoje.
2. Pristatyti Europos Sąjungos ir Lietuvos jaunimo užimtumo politiką reglamentuojančius dokumentus ir programas, skirtas jaunimo užimtumo didinimui.
3. Atlikti darbo biržos įgyvendinamų projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ analizę.
4. Atlikti kokybinį tyrimą taikant pusiau struktūruoto interviu metodą su projektų koordinatoriais bei dalyviais ir pateikti jų pozicijas (nuomones ir vertinimus).

Tyrimo metodai. Baigiamojo magistro darbo pirmoje dalyje analizuota mokslinė literatūra, kurioje apžvelgiama jaunimo, kaip išskirtinės socialinės grupės specifika. Antroje dalyje pristatyti Europos Sąjungos ir Lietuvos dokumentai, kuriuose reglamentuojamas jaunimo užimtumas, taip pat pristatomos programos ir iniciatyvos, kurios yra skirtos jaunimo užimtumo didinimui. Trečioje darbo dalyje aprašoma tyrimo metodologija. Ketvirtoje darbo dalyje pristatomi atliktos projektų analizės rezultatai ir analizuojami kokybinio tyrimo pusiau struktūruoto interviu metodu gauti duomenys.

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, pateikiamas turinys, taip pat įvadas, kuriame pristatomas temos aktualumas, tyrimo objektas, tikslas, uždaviniai ir tyrimo metodika. Pagrindinę darbo dalį sudaro teorinė mokslinių šaltinių analizė, projekto programų analizė bei kokybinis atvejo analizės tyrimas. Darbo pabaigoje pristatomos diskusinės išvalgos, taip pat pateikiamos tyrimo išvados ir rekomendacijos. Pateikiamas naudotų literatūros šaltinių sąrašas bei priedai.

1. JAUNIMO PROBLEMATIKA ŠVIETIMO SISTEMOS IR DARBO RINKOS KONTEKSTE

Šiame magistro darbo skyriuje bus aptariama jaunimo, kaip atskiros socialinės grupės specifika, perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematika, pristatomos ankstyvo pasitraukimo iš švietimo sistemos priežastys, jaunimo nedarbo priežastys ir pasekmės bei nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio (NEET) jaunimo charakteristika.

Visų pirma tikslinga aptarti jaunimo sąvoką, kuri kelia keblumų dėl vieningo amžiaus ribų neapibrėžtumo.

1.1. Jaunimas kaip išskirtinė socialinė grupė

Europos Sąjungos dokumentuose teigiama, kad jaunimas yra Europos socialinės vizijos prioritetinė sritis ir svarbus visuomenės išteklius, kurį sutelkus galima pasiekti aukštesnių socialinių tikslų. Nuo jaunimo priklauso Europos Sąjungos potencialas (Estep, 2013). Jaunimo reikalų departamento atlikto tyrimo (2007) išvadose teigiama, kad jaunimą galima išskirti kaip atskirą socialinę grupę bei ypatingą visuomenės dalį, kuri pasižymi savita problematika, savybėmis ir interesais. Anot tyrimo dalyvavusių ekspertų, jaunimo išskirtinumą iš kitų grupių galima sieti su integravimosi į visuomenę laikotarpiu: bręstama, tampama nepriklausomais, bandoma įsitvirtinti darbo rinkoje, pradedama kurti šeima, socialinė ir materialinė padėtis, todėl šiame etape svarbus tampa ir valstybės vaidmuo – ji turėtų sudaryti sąlygas sėkmingam integravimuisi į visuomenę bei darbo rinką.

Jaunimo politikos Baltojoje knygoje (2001) teigiama, kad demografiniai, socialinės aplinkos, asmeninės ir kolektyvinės elgsenos, šeimos ir darbo rinkos sąlygų pasikeitimai turėjo įtakos jaunimo grupės pokyčiams: visų pirma pastebima, kad jaunimas įvairius gyvenimo tarpsnius pasiekia vis vyresnio amžiaus, t. y. vis vėliau palieka švietimo sistemą, vėliau įsilieja į darbo rinką, vėliau kuria šeimą. Jaunimo gyvenimas neina viena tiesia linija, jų veikla dažnai yra dinamiška – nuo darbo prie mokymosi ir vėl atgal. Pastebima, kad visiškai savarankišką ir ekonomiškai nepriklausomą gyvenimą jaunimas pradeda gyventi vėlesniame amžiuje. Todėl jaunimo grupės amžiaus ribos tampa vis ilgesnės.

Jaunimo, kaip socialinės grupės specifiškumą lemia ir tai, kad sunku nustatyti konkrečias amžiaus ribas, kuriomis remiantis būtų vartojamas „jaunimo“ terminas. Anot Rudžinskienės

(2013), įvairiose šalyse jaunimo apibrėžtis yra skirtinga, o tam įtakos turi kiekvienos šalies kultūriniai, politiniai ir instituciniai veiksniai. Pasak Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Pociaus (2001), daugelyje šalių žemesnioji amžiaus riba yra siejama su įstatymų numatytu amžiumi, kai baigiama mokykla, o aukštesnioji amžiaus riba gali būti įvairi, pavyzdžiui, Vokietijoje jaunimu laikomi 15-24 metų asmenys, Italijoje 14-29 metų, JAV 16-24 metų asmenys. Besivystančiose šalyse, pavyzdžiui, Argentinoje, Indonezijoje jaunimas dažnai nebaigia net minimalaus mokymosi kurso ir darbo rinkoje pradeda įsitvirtinti nuo 10 metų, todėl ten žemesnioji amžiaus riba yra nedidelė (O'Higgins, 2001).

Jungtinių Tautų švietimo, mokslo ir kultūros organizacija (UNESCO) jaunimą apibrėžia kaip žmones, kurie susiduria su pereinamuoju laikotarpiu nuo vaikystės nesavarankiškumo iki suaugusiųjų gyvenimo, kol tampa savarankiškais, visateisiais bendruomenės nariais. Taip pat UNESCO organizacija remiasi skirtingais jaunimo apibrėžimais, kuriuos taiko priklausomai nuo konteksto. Vykdydama veiklą nacionaliniu lygmeniu, pavyzdžiui, įgyvendinant vietos jaunimo programą, organizacija remiasi apibrėžimu, kuris naudojamas tam tikroje valstybėje (pvz., vykdydama veiklą Afrikoje, remiasi Afrikos jaunimo chartijos apibrėžimu, kuriame jaunimu laikomi asmenys nuo 15 iki 35 metų amžiaus). Vykdydama savo veiklą tarptautiniu ar regioniniu lygmeniu, organizacija naudoja Jungtinių Tautų visuotinį apibrėžimą, kuriame jaunimu laikomi 15-24 metų asmenys. Tokios jaunimo amžiaus ribos nustatytos dėl statistinių tikslų, kad būtų surinkti ir apdoroti duomenys švietimo, užimtumo ir nedarbo lygio srityse visose šalyse. Bendru susitarimu priimta, kad apatinė jaunimo amžiaus riba yra 15 metų, tačiau nėra vieningo susitarimo dėl viršutinės amžiaus ribos. Įvairiuose Europos Komisijos pranešimuose jaunimu įvardijami 15-29 metų asmenys. Tačiau Europos Sąjungos statistinių duomenų tarnyba Eurostat, atlikdama jaunimo grupės tyrimus, vadovaujasi 15-24 metų amžiaus cenzu.

Lietuvoje jaunimo amžiaus ribos skirtingai apibrėžiamos keliuose jaunimo politikos dokumentuose. Iki 2003 metų galiojusi Valstybinė jaunimo politikos koncepcija buvo vienas svarbiausių jaunimo politiką apibrėžiančių dokumentų, kuriame jaunais žmonėmis laikomi 16-29 metų asmenys, išgyvenantys formavimosi ir integravimosi į visuomenės socialinį, politinį-ekonominį ir kultūrinį gyvenimą laikotarpį (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2001). Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2003) jaunimui priskiriami 14-29 metų asmenys. Remiantis Lietuvos darbo rinkos politikos požiūriu jaunimu laikomi nuo 16 iki 24 metų jaunuoliai. Lietuvos statistikos departamentas pateikia duomenis apie 15-29 metų jaunimą, tokios pačios jaunimo amžiaus grupės apibrėžtos Lietuvos Respublikos Nacionalinėje jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros įstatyme. Jaunimą taip pat galima suskirstyti į smulkesnes amžiaus tarpsnių grupes:

- 16–18-mečiai, kurie dar mokosi ir nėra pradėję savarankiško gyvenimo.
- 19–24-mečiai, kurie tęsia studijas arba tik pradeda aktyvų ekonominį gyvenimą.
- 25–29-mečiai, kurie jau ilgesniam laikui stabilizuoja savo gyvenimo ir socialinės elgsenos būdą.

Nors jaunimas yra įvardijamas kaip viena iš pagrindinių visuomenės varomųjų jėgų, tačiau tuo pačiu metu tai viena iš labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių. Tam įtakos turi sudėtingas amžiaus tarpsnis, kurio metu jaunas žmogus susiduria su pereinamuoju laikotarpiu, t.y. nuo priklausomybės tėvams iki savarankiško gyvenimo. Jaunystę, kaip unikalų amžiaus tarpsnį, galima išskirti dėl dviejų skirtingų socialinių statusų – vaiko ir suaugusiojo, šiame amžiaus tarpsnyje jaunuolis siekia suaugusiojo statuso, kuris įgyjamas palaipsniui, įveikiant tam tikras įtampas ir problemas (Pocius, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2001). Pasak Arnett (2006) ir Bendit (2006), jaunas amžius yra ypatingai svarbus kiekvieno individo gyvenime ir pasižymi daugialybiais pokyčiais – perėjimu iš vieno socialinio statuso į kitą, iš vieno vaidmens į kitą arba naujų vaidmenų išmokimu. Todėl nuo pereinamojo laikotarpio sėkmės priklauso kaip jaunam žmogui pavyks įsitvirtinti darbo rinkoje, kaip jis sugebės susikurti nepriklausomo ir savarankiško gyvenimo sąlygas ir ar jam neteks susidurti su socialinės atskirties rizika (Estep, 2013).

1.2. Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką

Jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką tema yra viena pagrindinių socialinių tyrimų temų ir politinių debatų objektas, apimantis daugybę institucinių struktūrų bei makroekonominių kontekstų (Brazienė, Merkys, 2013). Pasak Matsumoto ir Elder (2010), perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką vyksta 15-29 metų amžiaus tarpsnyje, kai jaunas asmuo baigia mokyklą ir įsitvirtina darbo rinkoje. Mokslinėje literatūroje jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra tiriamas įvairiais aspektais, todėl nėra vieno tikslaus apibrėžimo šiam perėjimui apibūdinti. Pačia bendriausia prasme perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką dažnai apsiriboja įsidarbinimo faktu (Kačinskaitė, 2016). Taip pat perėjimas gali būti suprantamas kaip pasiektas statusas ar pasikeitusi pozicija nuo „pradžios taško“ iki „galutinio taško“ (Muller, Gangl, 2003).

Perėjimo sąvoka gali būti operacionalizuojama dvejomis kryptimis:

1) perėjimas iš švietimo institucijos į darbo rinkos pasaulį, apimant ir perėjimą iš vieno švietimo sistemos lygmens į kitą.

2) perėjimas iš paauglystės į suaugusiųjų pasaulį (Žalkauskaitė, 2016).

Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką fenomeną nagrinėję Brazienė ir Merkys (2013) bei Žalkauskaitė (2013) savo darbuose remiasi Marchetti et al. (2001) samprata, kurioje toks perėjimas apibrėžiamas kaip „procesas, nukreipiantis iš švietimo sistemos santykinai į stabilią poziciją užimtumo sistemoje“.

Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką apibūdinamas kaip sudėtingas procesas, sąlygojamas įvairių veiksnių. Pasak Brazienės ir Merkio (2013), perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra kompleksiškas ir daugiamačis reiškinys, kurį lemia demografiniai rodikliai (jaunimo dalis bendroje šalies gyventojų populiacijoje), lokals ir globalios darbo rinkos struktūros (lankstumas, ekonominis cikliškumas), darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmai. Neabejotinai didelę reikšmę perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procesui turi švietimo sistema, kurioje dalyvaudamas jaunimas įgyja reikalingus įgūdžius ir gali sėkmingai integruotis į darbo rinką. Brazienė ir Dorelaitienė (2012) išsilavinimą įvardija kaip vieną iš svarbiausių faktorių, kuris suteikia geresnes sąlygas įsitvirtinti darbo rinkoje. Tačiau, anot Brazienės ir Merkio (2013), perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką įtakos turi ir individualios asmens charakteristikos, tokios kaip lytis, amžius, įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ir socialinė padėtis. Todėl apibendrinant galima teigti, kad sklandžiam ir sėkmingam individo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką reikia „tarpusavio sąveikos tarp jauno žmogaus individualių strategijų bei socialinių-struktūrinių ir institucinių veiksnių“ (Gaupp, 2013; Plug, Du Bois-Reymond, 2006. cituota pagal Žalkauskaitė 2016.).

Pastebima, kad pastaraisiais dešimtmečiais pasikeitė jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką trukmė. Anot Sissons ir Jones (2012), dabar jauni žmonės yra linkę kuo ilgiau likti švietimo sistemoje tuo metu, kai susiduria su kliūtimis patekti į darbo rinką, todėl jaunimas ilgiau mokosi, pasirinkdamas vis aukštesnes mokymosi pakopas.

Pasak Brazienės ir Mikutavičienės (2013), atsižvelgiant į perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką etapus, jauni asmenys yra skirstomi į *perėjusius*, kurie turi pastovų darbą, į *pereinančiuosius*, kurie šiuo metu yra bedarbiai arba turi laikiną ar jų netenkinantį darbą, taip pat yra neaktyvūs darbo rinkoje ir nesimokantys, bet ketinantys pradėti darbo paiešką vėliau ir į *nepradėjusius perėjimo*, kurie šiuo metu mokosi arba yra neaktyvūs darbo rinkoje, taip pat

nesimokantys ir neketinantys pradėti darbo paieškos. Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką gali būti skirtingos trukmės, todėl, pasak autorių, jį būtų galima apibūdinti taip:

- *Trumpas perėjimas* – pasižymi tiesioginiu perėjimu, kai tik įgijęs išsilavinimą žmogus įsidarbina ir turi pastovų bei jį tenkinantį darbą. Taip pat galimas ne ilgesnis nei vienerius metus trunkantis laikinas, nelegalus (be darbo sutarties), asmens netenkinantis darbas arba ne ilgiau nei tris mėnesius trunkantis bedarbystės periodas.
- *Vidutinės trukmės perėjimas* – pasižymi ilgesniu, nuo vienerių iki dviejų metų trunkančio laikino, nelegalaus (be darbo sutarties), asmens netenkinančio darbo epizodais, taip pat nuo trijų mėnesių iki vienerių metų trunkančiu bedarbystės laikotarpiu.
- *Ilgas perėjimas* – pasižymi ilgesniais trumpam ir vidutinės trukmės perėjimui būdingais bruožais.

Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką fenomeną Lietuvoje tyrinėjusi Žalkauskaitė (2016) savo daktaro disertacijoje, remdamasi Sackmann ir Wingens (2003), sudarė galimų perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinkas variacijų atvejus:

Epizodo tipas	Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką variacija
Lūžis	Švietimo institucija → Darbo organizacija
Pertrūkis	Švietimo institucija → Darbo organizacija → Švietimo institucija
Pokytis	Švietimo institucija → Darbo organizacija → Bedarbystės laikotarpis
Sujungimas	Švietimo institucija → Dalyvavimas mokymuose → Darbo organizacija
Sugrįžimas	Švietimo institucija → Dalyvavimas mokymuose → Švietimo institucija
Sintezė	Švietimo institucija → Darbo organizacija → Tolesnis išsilavinimas

1 lentelė. Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką trajektorijos (Žalkauskaitė, 2016, cituota pagal Sackmann ir Wingens, 2003)

Remiantis šia ir kitų autorių pateikta teorine medžiaga galima daryti išvadą, kad perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procesas yra užsitęsęs. Jaunimas yra linkęs ilgiau dalyvauti švietimo sistemoje, įgyti kuo daugiau darbo rinkai reikalingų kompetencijų ir vėliau pradėti savo darbinę veiklą bei savarankišką gyvenimą. Vis dėlto perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, sąlygojamas tiek išorinių, tiek vidinių veiksnių ne visada būna sklandus, todėl jaunimas gali anksčiau laiko „iškristi“ iš švietimo sistemos.

1.3. Ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos

Ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos yra siejamas su jaunų žmonių konkuravimo galimybių darbo rinkoje sumažėjimu bei nematerialiniais nuostoliais – mažesne motyvacija, nepasitenkinimu gyvenimo kokybe, socialinių ryšių praradimu (Gečienė, Čiupailaitė, 2006). Europos Sąjungoje anksti iš švietimo sistemos pasitraukusiais asmenimis laikomi jauni, nuo 18 iki 24 metų žmonės, kurie yra įgiję tik pagrindinį ar žemesnį išsilavinimą ir šiuo metu toliau nesimokantys jokiaje ugdymo įstaigoje bei neturintys profesinės kvalifikacijos (Gečienė, Čiupailaitė, 2006). Dar 2000 metais Europos Komisijos priimtoje Lisabonos strategijoje vienas iš svarbiausių iškeltų tikslų buvo siekis užtikrinti, kad mokyklos nebaigusių asmenų skaičius neviršytų 10 proc., todėl Europos valstybės narės buvo įpareigos imtis veiksmų šiam tikslui įgyvendinti.

Ankstyvo pasitraukimo iš švietimo sistemos problema nėra nauja, su ja susiduria beveik visos Europos valstybės. Europos Komisijos duomenimis¹, 2015 metais Europoje buvo daugiau nei 4 mln. mokyklos nebaigusių asmenų. Nors po Lisabonos strategijos (2000) priėmimo anksti paliekančio švietimo sistemą jaunimo skaičius mažėja visoje Europoje, tačiau „pasitraukimo iš švietimo sistemos problemos pasekmės išlieka labai opios tiek jaunuoliams, patiriantiems socialinę atskirtį ir įsidarbinimo sunkumus, tiek valstybei“ (Gečienė, Čiupailaitė, 2006). Mokslinių tyrimų duomenys rodo, kad anksti iš švietimo sistemos pasitraukę jauni žmonės turi mažesnes galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje, didėja tikimybė nerasti darbo, patekti į nepalankias socialinio ir ekonominio gyvenimo sąlygas, taip pat patirti sveikatos problemų, priešingai nei išsilavinimą įgiję asmenys, kurių įsidarbinimo galimybės yra kur kas didesnės, taip pat pastebima jų geresnė sveikatos būklė, mažesnis nusikalstamumas, geresnė socialinė santalka, dėl to sumažėja valstybės socialinėms išmokoms skiriamos išlaidos (Balcon, Borodankova, Czort, 2015).

Ankstyvo pasitraukimo iš švietimo sistemos problemą analizavusios Gečienė ir Čiupailaitė (2006) įvardijo priežastis, kurios turi įtakos ankstyvam pasitraukimui iš švietimo sistemos. Tai asmeninio pobūdžio priežastys, socialinės-ekonominės priežastys ir struktūrinės-sisteminės priežastys. Ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos priežastys yra kompleksinės, susijusios su individualia asmens situacija (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2014). Asmeninio pobūdžio priežastys siejamos su patiriamais mokymosi sunkumais (neparuošti namų darbai,

¹ European Commission. European Semester Thematic Fiche. Early leavers from education and training. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2016/early_leavers_education_training_201605.pdf

nespėjama kartu su kitais), priklausomybėmis, silpnais šeimos tarpusavio santykiais, atsakomybės stoka, gyvenimo įgūdžių stoka, įgūdžių mokytis stoka ir draugų įtaka. Pagrindinės socialinės-ekonominės priežastys siejamos su šeimos problemomis: psichologiškai nepalankiu klimatu, dėmesio ir kontrolės stoka šeimoje, tėvų pasyvumu ir abejingumu. Tačiau įtakos turi ir ekonominis šeimos statusas, pavyzdžiui, yra šeimų, kuriose vaikai turi dirbti, todėl neturi galimybės mokytis ir anksti palieka švietimo sistemą. Struktūrinėms-sisteminėms priežastims priskiriamos su mokymosi įstaigomis susiję veiksniai: kurso kartojimas ir šalinimas iš mokymosi įstaigos. „Study on Access and Training, Basic Skills and Early School Leavers“ (2005) tyrimo ataskaitoje teigiama, kad kurso kartojimas mažina asmens savivertę ir motyvaciją.

Apibendrinant galima teigti, kad ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos turi neigiamų pasekmių tiek valstybei, tiek jaunam žmogui. Anksti iš švietimo sistemos pasitraukęs jaunimas neigiamai veikia valstybės ekonominę ir socialinę gerovę. Valstybė finansiškai išlaiko bedarbius mokėdama jiems pašalpas taip patirdama darbo jėgos ir finansinių nuostolių, o anksti iš švietimo sistemos pasitraukęs jaunuolis ne tik nebeturi motyvacijos tęsti mokymosi proceso, bet dažnai net nesistengia patekti į darbo rinką ir dėl įgūdžių bei išsilavinimo stokos atsiduria darbo rinkos užribyje.

1.4. Jaunimo nedarbas

Europos Sąjungos jaunimo strategijos komunikate (2009) teigiama, kad Europos ateitis priklausys nuo jaunimo, tačiau daugelio jaunuolių galimybės yra ribotos. Nors vykstant globalizacijos procesams yra kuriamos darbo vietos ir skatinamas augimas, bet, kaip matyti pagal krizės poveikį, dėl globalizacijos taip pat gali kilti specifinių problemų pažeidžiamiesiems darbuotojams, pavyzdžiui, jaunimui. Rudžinskienė (2013) jaunimą apibūdina kaip ateities darbo jėgą, todėl pabrėžia, kad jaunimo užimtumo ir ekonominio aktyvumo problemos yra prioritetinės visame pasaulyje.

Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programoje (2013) jaunimas apibūdinamas kaip pažeidžiamiausia grupė, kuri susiduria su integracijos į darbo rinką problemomis. Su nedarbo problema susiduria ne tik jaunimas, bet ir kitų specifinių grupių asmenys – nekvalifikuoti darbuotojai, ypač moterys, švietimo sistemos absolventai, neįgalieji (Poetzsch, 2007; Jones et al., 2003. cit. pagal Brazienė, Žalkauskaitė, 2012). Mokslinėje literatūroje pateikiama įvairių priežasčių, turinčių įtakos nesėkmingam jaunų žmonių įsitvirtinimui darbo rinkoje: aukštojo

mokslo neatitikimas darbo rinkai, darbdavių poreikiams, pastebima jaunimo profesinių įgūdžių stoka ar net jų nebuvimas (Karamessini, 2010; Semboja, 2007, Ryan, 1999. cituota pagal Brazienė, Šalkauskaitė, 2012), taip pat įsitvirtinimą darbo rinkoje sunkina ankstyvas pasitraukimas iš bendrojo lavinimo ar sumažėjęs susidomėjimas siūlomomis specializacijomis profesiniuose rengimo centruose, kolegijose, universitetuose. Įtakos turi ir asmens sveikata, šeimos pragyvenimo šaltiniai ar gyvenimo lygis (Skaistė, Rėklys, 2011). Tačiau pastebimos ir kitos priežastys, tokios kaip motyvacijos stoka, priklausomybės ar delinkventinis elgesys, kurie trukdo įsitraukti į užimtumą (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2008).

Be abejo, sudėtingai jaunimo integracijai į darbo rinką ir nedarbo išaugimui įtakos turėjo ekonominė krizė 2008 metais. Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Moskvinos (2008) teigimu, 2008 metais, kai ekonominio nuosmukio padariniai dar nebuvo išryškėję, jaunimo nedarbas padidėjo labiausiai. Krizės laikotarpiu jauni darbuotojai buvo atleidžiami kur kas dažniau nei vyresnio amžiaus žmonės. Po ekonominės krizės tiek Lietuvoje, tiek visoje Europoje jaunimo nedarbo rodikliai yra kur kas didesni nei kitų amžiaus grupių (Brazienė, Dorelaitienė, Žalkauskaitė, 2013). Lietuvos statistikos departamento duomenimis² 2015 metais jaunimo 15-24 metų amžiaus grupėje nedarbo lygis sudarė 16,3 proc. ir buvo didžiausias tarp kitų amžiaus grupių. Lietuvos darbo biržos duomenimis³ 2016 metų pradžioje 16-29 metų amžiaus grupės jaunimas sudarė 17,5 proc. visų bedarbių.

Pasak Gečienės (2006), Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Pociaus (2005) jaunimo nedarbą lemia išoriniai ir vidiniai veiksniai. Vidiniams veiksniams priskiriami elgsenos, psichologiniai ir demografiniai veiksniai, o išoriniai veiksniai yra susiję su ekonomine, politine, socialine ir geografine situacija. Vidiniai veiksniai priklauso nuo paties asmens, o išoriniai veiksniai paties asmens nėra tiesiogiai reguliuojami. Gruževskis ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2002) šiuos jaunimo nedarbui įtakos turinčius veiksnius siūlo grupuoti į egzogeninius ir endogeninius. Egzogeniniai veiksniai – nuo individo nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali kontroliuoti tiesiogiai (ekonominiai, socialiniai, demografiniai, politiniai, geografiniai veiksniai). Endogeniniai veiksniai – nuo individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti (psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai). Kiti autoriai jaunimo nedarbo priežastis skirsto į objektyvias, subjektyvias ir nekontroliuojamas. Subjektyviomis priežastimis laikomas neigiamas darbdavių požiūris į jaunus darbuotojus, užsienio kalbų nemokėjimas, objektyvios

² Lietuvos statistikos departamentas. Jaunimo 15-24 metų amžiaus grupėje nedarbo lygis. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=a2cb0c8f-e9be-4cd0-993f-f05c9585e82a>

³ Lietuvos darbo birža. Jaunimo 16-29 metų amžiaus grupėje nedarbo lygis tarp visų bedarbių. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Documents/Jaunimo-situacija.pdf>

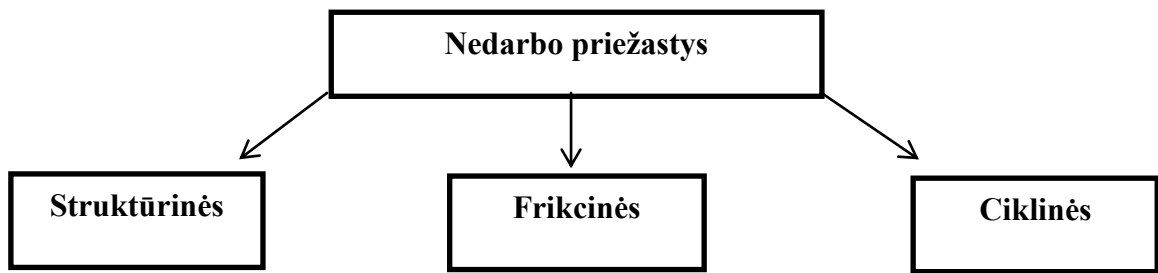
priežastys – mažas darbo užmokestis, sumažėjusi darbo jėgos paklausa (Beržinskienė, Būdvytytė-Gudienė, 2010). Nekontrolijuojamos priežastys, pasak Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Pociaus (2005), yra ekonominė stagnacija, šalies teisinė sistema, demografinis sprogymas. Vis dėlto daugelio mokslininkų teigimu pagrindinės jaunimo nedarbo priežastys yra reikiamos kvalifikacijos ir darbo patirties neturėjimas. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemas nagrinėję Gruževskis ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2002) teigė, kad jaunimo nedarbo lygis išsiskyrė iš kitų amžiaus grupių ne tik todėl, kad yra veikiamas ekonominių ir socialinių faktorių, bet ir dėl bendro išsilavinimo lygio.

Žvybaitė (2014) kaip vieną pagrindinių jaunimo nedarbo priežasčių įvardijo neefektyvias švietimo sistemas, dėl kurių darbo rinkoje įsitvirtinti negali ne tik žemesnių profesinių įgūdžių turintys asmenys, bet ir išsilavinę, kvalifikuoti jauni žmonės. „Lietuvoje darbo rinkos konjunktūra yra deficitinė, t. y. darbo jėgos pasiūla viršija esamą darbo rinkos paklausą, būtent todėl atsiranda nedarbas“ (Rudžinskienė, 2013). Neefektyviai vykdant švietimo sistemos politiką ir nenustatant reikalingų profesijų specialistų poreikio ateityje, susiduriama su situacija, kai švietimo įstaigose paruošiamas specialistų kiekis viršija paklausą. Siekiant didinti švietimo sistemos veiksmingumą, būtina remtis žmogiškųjų išteklių ir darbo rinkos stebėsenos ir prognozavimo sistemų duomenimis. „Kompetencijų pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje prognozavimo sistema vis dar yra fragmentiška, todėl trūksta informacijos apie kompetencijų poreikį darbo rinkoje“ (Užimtumo didinimo 2014-2020 programa). Šiuo metu jau bandoma nuspėti perspektyviausias ateities profesijas, yra pateikiami įsidarbinimo galimybių barometrai, Europos Sąjunga inicijuoja internetinių svetainių kūrimą (pvz. „ES įgūdžių programa“), kuriose stengiamasi nustatyti ateities darbo rinkos poreikius. Šiomis priemonėmis bandoma tinkamai sureguliuoti darbo jėgos paklausos ir pasiūlos disproporciją.

Lietuvos Užimtumo didinimo programoje 2014-2020 metams išskiriamos jaunimo nedarbo priežastys:

- Profesinių įgūdžių ir darbo patirties stoka.
- Nekvalifikuotas ir pagrindinio išsilavinimo neturintis jaunimas.
- Motyvacijos mokytis stoka.

Nedarbo problemas analizuojantys autoriai teigia, kad ekonomika yra vienas iš įtaką nedarbui darančių veiksnių, todėl išskiria tris galimas ekonomines nedarbo priežastis:



1 pav. Nedarbo priežastys pagal J. Tartilą (2005).

Struktūrinės priežastys susijusios su darbo rinkos pokyčiais, kurie darbuotojų įgūdžius padaro nereikalingais (pasenusiais) darbo rinkai, tuo metu darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros. Frikcinis nedarbas – tai trumpalaikis nedarbas, kuris rodo perėjimą iš vienos darbo vietos į kitą. Ciklinį nedarbą sąlygoja ekonominis nuosmukis, kurio metu dėl žemos darbo jėgos paklausos visose sferose atsiranda nedarbas. Pasak Kačinskaitės (2016), didelis jaunimo nedarbas yra struktūrinio pobūdžio, kadangi nedirbantis jaunimas turi įgūdžius, tačiau jie yra netinkami (pasenę ar netaikytini dabartinėmis priemonėmis) esamai darbo pozicijai užimti.

Analizuojant jaunimo nedarbo fenomeną svarbu suprasti ne tik nedarbo priežastis, tačiau ir nedarbo sukeltą pasekmę. Nedarbas yra sudėtingas reiškinys, kurio pasekmės jaučia tiek pats asmuo, tiek visuomenė. Išskiriamos trys pagrindinės nedarbo pasekmės: ekonominės, socialinės ir psichologinės. Pasak Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Pociaus (2005) jaunimo nedarbo pasekmės galima nagrinėti dviem lygmenimis – makroekonominiu ir mikroekonominiu. Nedarbo pasekmės makroekonominiu lygiu apibūdinamos kaip nuostoliai visai šalies ekonomikai. Mikroekonominiu lygiu nedarbo pasekmės siejamos su asmeniu, kuris netekęs darbo praranda pagrindinį pajamų šaltinį. Neturėdamas finansinių resursų asmuo negali patenkinti net svarbiausių savo biologinių poreikių. Vis dėlto nedarbas jaunimui, kaip ir bet kokiai kitai asmenų grupei, gali kelti ne tik finansines, bet ir socialines problemas.

Anot Matonytės (2004), pats darbo aktas yra socialumo išraiška ir žmonių įsijungimo į visuomenę išraiška. Todėl darbo aplinkoje nedalyvaujantis ir su bendradarbiais nebendruojantis asmuo netenka įprastų bendravimo galimybių ir rizikuoja prarasti svarbius socialinius ryšius (Kinderis, 2008).

Nedarbo problemas tyręs Tartilas (2005) nedarbą vertino siaurąja ir plačiąja prasmėmis. Plačiąja prasme nedarbas vertinamas kaip neefektyvus gamybos išteklių (darbo jėgos) panaudojimas. Siaurąja prasme – nedarbas sukelia socialines pasekmes, kurios turi tiesioginį poveikį pačiam žmogui ir yra susijusios su finansinėmis ir psichologinėmis problemomis.

Jaunimo nedarbo atvejus analizavę Hammer (1997), Schmillen ir Umkehrer (2013) teigia, kad ankstyvame laikotarpyje su nedarbu susidūręs jaunimas dažnai ir vėlesniame amžiuje susiduria su tokia pat nedarbo problema. Todėl galima teigti, kad nedarbas sukelia psichologines problemas, kurios turi įtakos vėlesniame amžiuje įsiliejant į darbo rinką.

Iš darbo rinkos iškritę asmenys susiduria su elgsenos problemomis, tokiomis kaip alkoholizmas, narkomanija, savižudybės, nusikaltimų vykdymas (Bajorūnienė ir kt. 2011). Nedarbo tendencijas nagrinėję Raphael ir Winter-Ebmer (2001) pabrėžė, kad pastebimos stiprios sąsajos tarp jaunimo nedarbo ir nusikalstamumo. Nedarbas susijęs su mažomis pajamomis, todėl nusikalstama veikla dažnai asocijuojasi su galimybe lengvesniu keliu gauti didesnes pajamas.

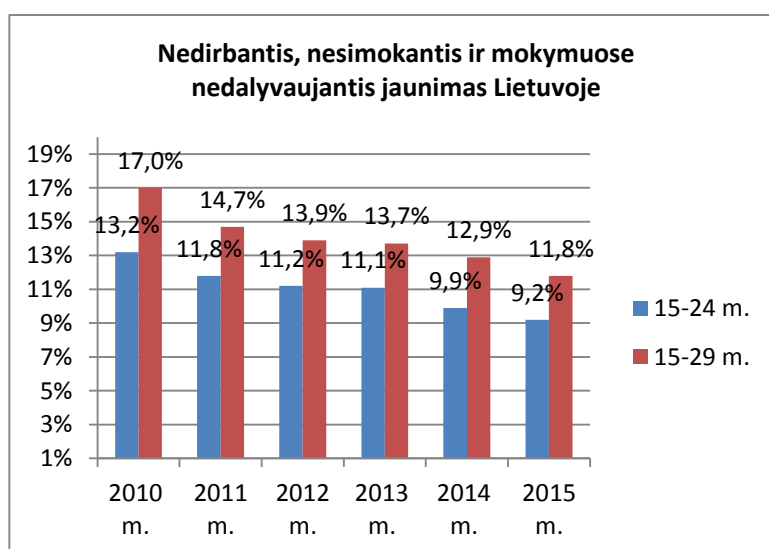
Pasak Kinderio (2008) nedarbas turi ypatingai didelę reikšmę jaunam žmogui: „Jauniems žmonėms nedarbas kelia ypatingų problemų, ypač jei jie augo nepalankioje socialinėje aplinkoje ir negalėjo įgyti išsilavinimo. Tokiomis sąlygomis sunku pasitikėti savimi ir įgyti specialybę. Sudėtingą finansinę situaciją dar labiau apsunkina atsiskyrimas nuo tėvų. Dažnai atsiranda įvairių somatinių streso požymių <...>“. Todėl neigiama socialinė aplinka, žemas išsilavinimas ir bloga materialinė padėtis neigiamai veikia jauno žmogaus įsitvirtinimą darbo rinkoje.

Taip pat nedarbas gali paskatinti jaunimą rinktis emigraciją, kurioje jie tikisi geriau apmokamo darbo, patrauklesnių socialinių garantijų bei galimybių tobulėti.

Apibendrinant galima teigti, kad komplikauta jaunimo integracija į darbo rinką turi neigiamą poveikį ne tik pačiam jaunimui, sukeldama psichologines, socialines ir finansines problemas, bet neigiamai veikia ir valstybės makroekonominius rodiklius. Remiantis tyrimais jaunimo nedarbas gali turėti ilgalaikių neigiamų pasekmių. Neigiamas poveikis ekonomikai pasireiškia augančiais emigracijos srautais, mažėjančia darbo jėgos kvalifikacija, mažėjančiomis valstybės biudžeto pajamomis. Nedarbas turi įtakos ir blogiems socialiniams rodikliams: mažėja jaunų žmonių motyvacija ieškoti darbo, tenkinamasi mažesnėmis gaunamomis pajamomis (socialinėmis pašalpomis), didėja fizinių ir psichinių sveikatos sutrikimų skaičius, auga mirtingumo rodikliai, atsiranda nenoras kurti šeimos, o tai turi įtakos neigiamiems demografiniams rodikliams, fiksuojama daugiau jaunimo nusikalstamumo atvejų.

1.5. Nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas

Jaunimas, kuris yra viena iš labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių, dėl įvairių ekonominių ir socialinių priežasčių susiduria su problemomis švietimo ir darbo rinkos srityse. Pastebimas augantis visapusiškai neaktyvus jaunimo skaičius ir atsirandantis NEET (angl. NEET – *not in Education, Employment or Training*) fenomenas. Nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas tampa sudėtinga socialine problema. Remiantis Eurostat 2015 metų duomenimis 15-24 metų amžiaus grupėse nesimokančio, nedirbančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo Europoje vidurkis siekė 12 proc. Lietuvos Statistikos departamentas nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo statistiką pateikia keliose skirtingose amžiaus grupėse: 15-24 ir 15-29 metų amžiaus grupėse.



2 pav. Nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo pasiskirstymas 15-24 m. ir 15-29 m. amžiaus grupėse. Pagal Lietuvos Statistikos departamento duomenis.

Socialinė apsaugos ir darbo ministerija, kuri yra atsakinga už jaunimo politiką Lietuvoje, 2016 metais sudarė nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio Lietuvos jaunimo žemėlapi (žr. prieduose), kuriame fiksuojamas didelis neaktyvių jaunų žmonių skaičius. Iš viso užregistruoti 27883 jauni bedarbiai, iš kurių neaktyvūs (čia suprantami kaip nedirbantys, nesimokantys ir mokymuose nedalyvaujantys) – 19753.

NEET sampratos ištakos atsirado Jungtinėje Karalystėje, kurioje jaunimas buvo grupuojamas į keturias grupes. Pirma grupė apėmė vyresnį nei 16 metų besimokantį jaunimą, antra grupė apėmė mokymuose dalyvaujantį jaunimą, į trečią grupę pateko dirbantis jaunimas,

ketvirtoje grupėje – į darbo rinką nepatenkantis jaunimas. Todėl ketvirtoji grupė yra laikoma šiandien naudojamos NEET sąvokos pirmtaku (Estep, 2013).

NEET jaunimo sąvoka apima:

- Nedalyvaujančius švietime ir mokymuose bedarbius⁴ asmenis.
- Nedalyvaujančius švietime ir mokymuose neaktyvius⁵ asmenis.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) išskiria penkias NEET grupes:

1. **Bedarbiai asmenys.** Didžiausia NEET grupė, smulkiau skirstoma į ilgalaikius ir trumpalaikius bedarbius;
2. **Neprieinami, galimybių dirbti neturintys asmenys** (angl. *unavailable*). Ši grupė apima jaunos globėjus ir slaugytojus, jaunimą su šeimyniniais įsipareigojimais, sergančiuosius ar neįgalumą turinčius jaunuolius;
3. **Neaktyvūs, atsiskyrę asmenys** (angl. *disengaged*). Tai jaunimas, kuris nedalyvauja švietime ir neieško darbo, nors jų neriboja nedarbingumas ar kiti įsipareigojimai. Šiai grupei priklauso darbo savo noru neieškantys jaunuoliai (angl. *discouraged*) bei asocialų ar pavojingą gyvenimo būdą gyvenantys jaunuoliai.
4. **Galimybių ieškantys, aktyvūs asmenys** (angl. *opportunity-seekers*). Tai jaunuoliai, kurie aktyviai ieško tik tokių darbo arba mokymosi galimybių, atitinkančių jų gebėjimus ir statusą.
5. **Laikinieji NEET, savo noru nesimokantys ir nedirbantys asmenys.** Savo noru pasirinkę priklausyti NEET kategorijai jauni žmonės, kurie keliauja, ar yra įsitraukę į kitas veiklas, pavyzdžiui, meną, muziką, savarankišką mokymąsi ir kt.

Nesimokantis, nedirbantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas yra heterogeniška grupė, kuri turi tam tikrų poreikių:

1. Bedarbiams asmenims, kurie susiduria su ilgalaikio nedarbo problema yra reikalinga gera darbo paieškos infrastruktūra bei galimybė įsidarbinti subsidijuojant.
2. Galimybių dirbti neturintiems asmenims dažnai trūksta patirties, todėl jiems reikalingi mokymai ar stažuotės.

⁴ Remiantis Tarptautinės Darbo organizacijos apibrėžimu, bedarbiai asmenys – tai asmenys, kurie nedirba, tačiau aktyviai ieško darbo ir galėtų pradėti dirbti nedelsiant (gerokai siauresnis apibrėžimas nei nedirbantys žmonės). (Estep, 2013).

⁵ Remiantis Tarptautinės Darbo Organizacijos apibrėžimu, neaktyvūs asmenys – tai ekonomiškai neaktyvūs asmenys, kurie nesudaro darbo jėgos (nėra nei įdarbinti, nei bedarbiai). (Estep, 2013).

3. Neaktyvūs, atsiskybę asmenys pasižymi išsilavinimo ir gebėjimų trūkumu, todėl jiems reikalingas profesinis mokymas arba galimybių sugrįžti į švietimo sistemą sudarymas.
4. Galimybių ieškantys, aktyvūs asmenys dažnai stokoja motyvacijos tose srityse, kuriose nesijaučia pakankamai kompetentingi, todėl dažnai juos reikia papildomai motyvuoti, ugdyti jų socialinius įgūdžius arba suteikti konsultacijas.
5. Savo noru nedirbantys ir nesimokantys asmenys dažniausiai būna fiziškai nepasiekiami, todėl reikalingas tam tikras barjerų šalinimas (Eurostat, Estep, 2013).

Pasak Brazienės, Dorelaitienės ir Žalkauskaitės (2013), nesimokančio ir nedirbančio jaunimo grupės nedarbas išryškėja įvairiuose perėjimo etapuose: iš mokyklos į mokyklą, iš mokyklos į darbo rinką, iš vieno darbo į kitą.

Eurofound nustatė rizikos faktorius, kurie turi įtakos jaunimo patekimui į NEET grupę:

- Išsilavinimas;
- Imigracija;
- Negalia;
- Tėvų skyrybos;
- Bedarbiai tėvai;
- Žemos namų ūkio pajamos;
- Gyvenimas atokiose vietovėse.

Lietuvoje atliktos NEET analizės (2015) išvadose teigiama, kad nedirbantis ir nesimokantis jaunimas stokoja paskatų mokytis, įgyti profesinę kvalifikaciją ar dirbti, todėl vienas iš svarbiausių jaunimo politikos uždavinių yra nedirbančių, nesimokančių ir mokymuose nedalyvaujančių jaunų žmonių įtraukimas į užimtumą skatinančias veiklas.

2. EUROPOS SĄJUNGOS IR LIETUVOS JAUNIMO UŽIMTUMO POLITIKA IR INICIATYVOS JAUNIMO UŽIMTUMO DIDINIMUI

Jaunimo politikos srityje didžiausias dėmesys skiriamas jaunimo užimtumo klausimams spręsti. Nors jaunimo užimtumo politikos problemas kiekviena valstybė sprendžia nacionaliniame lygmenyje, tačiau Europos Sąjungos (ES) vaidmuo čia taip pat reikšmingas. ES formuoja jaunimo užimtumo politikos gaires, koordinuoja ir stebi valstybių narių vykdomą užimtumo nacionalinę politiką, taip pat skiria lėšas jaunimo užimtumo didinimo iniciatyvoms įgyvendinti. Lietuva, kaip ir kitos Europos Sąjungos narės, yra įsipareigojusi formuoti jaunimo užimtumo politiką atsižvelgdama į Europos Sąjungos rekomendacijas jaunimo užimtumo politikos srityje. Šiame skyriuje bus apžvelgiama Europos Sąjungos ir Lietuvos jaunimo užimtumo politikos raida, taip pat pristatytos iniciatyvos, kurios orientuotos į jaunimo užimtumo didinimą.

2.1. Europos Sąjungos jaunimo užimtumo politika ir programos

Europos Sąjungos dokumentuose apie būtinybę atkreipti dėmesį į užimtumo problemą paskelbta 1992 m. Maastrichto sutartyje. Joje atkreipiamas dėmesys į iš darbo rinkos iškritusius asmenis, todėl pagrindiniais tikslais įvardijamas užimtumo didinimo skatinimas, žmogiškųjų išteklių plėtra, siekiant aukšto ir tvaraus užimtumo lygio. Tačiau, pasak Dromantienės ir Česnuitytės (2011), poreikis spręsti jaunimo užimtumo klausimus ES lygiu pirmą kartą pripažintas 1994 metais. Tam įtakos turėjo Europos Komisijos pirmininko Žako Deloro knyga „Augimas, konkurencingumas, darbas“ (dar vadinama Baltąja knyga). Ši monografija tapo ideologiniu, politiniu, analitiniu pagrindu koordinuojant valstybių narių požiūrį į užimtumą. Baltojoje knygoje jaunimo užimtumo politikoje buvo siekiama užtikrinti profesinio mokymo ir išsilavinimo prieinamumą bei kokybę, kurti jaunimo pirmojo darbo sistemą, kuri didintų jaunimo, ypač neturincio pagrindinio išsilavinimo arba profesinio pasirengimo, įtraukimą į darbo rinką. Tais pačiais metais Europos valstybių narių vyriausybės vadovų susitikime buvo priimta Europos Sąjungos užimtumo strategija (Eseno strategija), kurioje atkreipiamas dėmesys į jaunimą, kaip vieną iš specifinių socialinių grupių, kuriam yra reikalinga pagalba bandant patekti į darbo rinką.

Europos Sąjungoje užimtumo politikai ir užimtumo didinimui ypatingą dėmesį pradėta skirti pasirašius Amsterdamo⁶ sutartį (1997). Joje buvo siekiama ekonominės ir socialinės pažangos bei aukšto užimtumo lygio užtikrinimo. Anot Dromantienės ir Česnuitytės (2011), po Amsterdamo sutarties pasirašymo, užimtumas tapo prioritetiniu Europos Sąjungos tikslu, o aukšto lygio užimtumas pirmą kartą paskelbtas Europos bendro intereso klausimu. Po šios sutarties įsigaliojimo Europos Sąjungos valstybės narės buvo skatinamos formuoti ES lygį atitinkančias užimtumo strategijas, kuriose prioritetais būtų laikomas aukšto užimtumo lygio siekimas, kvalifikuotos darbo jėgos ruošimas bei į ekonominius pokyčius reaguojanti darbo rinka.

1997 metais Liuksemburge, siekiant mažinti nedarbą, buvo priimta Europos užimtumo strategija (EUS) (angl. *European Employment strategy, EES*), šia sutartimi valstybės narės įsipareigojo nustatyti bendrus užimtumo politikos tikslus ir uždavinius. Skatinant kurti veiksmingesnę darbo rinkos politiką buvo priimtas pirmasis užimtumo gairių rinkinys, kuriame išdėstytos ne tik valstybių narių užimtumo politikos kryptys, bet ir Europos Sąjungos politikos nuostatai, kurių laikomasi ir Europos Sąjungos, ir nacionaliniu lygmeniu. Užimtumo strategijos pagrindiniais principais buvo įvardyti darbingumas, verslumas, prisitaikymas ir lygios galimybės. Siekiant įgyvendinti Europos užimtumo strategiją buvo sukurtas atvirojo koordinavimo metodas, kurio tikslas – vienodinti socialinę politiką sekant valstybių narių geriausia praktika (Bitinas, Usonis, 2013). Atvirojo koordinavimo metodas užimtumo politikoje reiškė, kad valstybės narės nacionaliniame lygmenyje rengia užimtumo didinimo programas, atsižvelgdamos į Europos Sąjungos rekomendacijas. Šis metodas pradėtas įgyvendinti 2000 metais Europos Tarybai priėmus Lisabonos strategiją. Jos pagrindinis tikslas – „pasiiekti, kad Europos Sąjunga per dešimtmetį taptų konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, kurioje būtų suderinta darni ekonominė plėtra su didesniu ir geresnės kokybės užimtumu ir tvirtesne socialine sanglauda“ (Dromantienė, 2008). Ši strategija buvo vykdoma dviem etapais: 2000-2004 m. ir 2005-2010 m. Strategijos tikslai dešimtmečiui buvo orientuoti į tris prioritetines veiklos kryptis: ekonomiką, socialinę politiką ir užimtumo didinimą. Tačiau baigiantis pirmojo etapo laikotarpiui buvo pastebėta, kad užimtumo didinimas tampa vis lėtesnis, todėl 2005 metais Europos Vadovų Tarybos sprendimu priimtas Europos jaunimo paktas⁷, kuris yra atnaujintos Lisabonos strategijos dalis. Europos jaunimo pakte pagrindinis dėmesys skiriamas ekonomikos augimui ir užimtumo skatinimui. Teigiama, kad

⁶ Amsterdamo sutartis 1997 m. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29686

⁷ Europos jaunimo paktas. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac11081>

jaunimo integravimas į visuomeninį ir profesinį gyvenimą yra patys svarbiausi veiksniai, užtikrinantys tvarų Europos vystymąsi. Europos jaunimo pakte išskiriamos trys prioritetinės veiklos kryptys:

- Užimtumas ir socialinė integracija;
- Švietimas ir mokymas;
- Profesinės veiklos derinimas su šeimyniniu gyvenimu.

Siekiant jaunimo užimtumo didinimo, numatoma užtikrinti jaunimo ilgalaikio integravimo į darbo rinką politikos stebėseną, mažinti jaunimo nedarbo lygį, sukurti galimybes įsidarbinti bei kurti individualius priemonių planus, kuriais remiantis būtų teikiama pagalba ieškant darbo ar organizuojant mokymus. Švietimo ir mokymo srityje siekiama sumažinti anksti mokyklą paliekančių mokinių skaičių, taip pat gerinti galimybes įgyti profesinį išsilavinimą bei įteisinti neformalų ir neinstitucinį mokymąsi. Taigi Europos jaunimo pakte jaunimo užimtumo didinimui skiriamas reikšmingas dėmesys, tačiau pabrėžiama, kad šio pakto įgyvendinimo sėkmė priklausys nuo visų suinteresuotų šalių – nacionalinių, regioninių ir vietos jaunimo organizacijų, Europos jaunimo forumo, regioninės ir vietos valdžios institucijų bei socialinių partnerių – iniciatyvumo.

Po 2008 metų ekonominės krizės ženkliai sumažėjus jaunimo užimtumui 2010 metais Europos Sąjunga parengė dešimties metų ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategiją „Europa 2020“⁸. Šiame Europos Sąjungos plane iki 2020 m. numatoma įgyvendinti pokyčius užimtumo, švietimo, socialinės atskirties mažinimo, mokslinių tyrimų ir technologinės plėtros bei klimato kaitos srityse. Penkiuose svarbiausiuose šio plano tiksluose galima išskirti keletą tikslų, susijusių su jaunimo užimtumu:

1. Siekti, kad 20-64 metų amžiaus grupėje užimtumas būtų ne mažesnis nei 75 proc.
2. Užtikrinti, kad mokyklos nebaigusių asmenų dalis nebūtų didesnė nei 10 proc.
3. Užtikrinti, kad aukštąjį išsilavinimą turėtų vis daugiau žmonių.

„Europa 2020“ strategijoje taip pat yra pristatytos trys iniciatyvos, susijusios su socialiai pažeidžiamų grupių užimtumo didinimu:

1. „Judus jaunimas“ – nacionalinio ir ES lygmens politinių veiklos prioritetų rinkinys, kuriuo siekiama mažinti jaunimo nedarbą lengvinant perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Europos Komisija prie šios iniciatyvos taip pat paskelbė „Jaunimo galimybių iniciatyvą“,

⁸ „Europa 2020“ strategija. Prieiga per internetą:
<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%200007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

kuri skatina valstybes nares rūpintis ankstyvo mokyklos metimo prevencija, padėti jauniems žmonėms lavinti gebėjimus, atitinkančius darbo rinkos poreikius, taip pat kviečiama užtikrinti aukštą mokymų kokybę ir bei padėti rasti gerą pirmąjį darbą.

2. „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“ – iniciatyva, skirta darbo rinkos reformoms, siekiant gerinti darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą. Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė papildo iniciatyvos „Judus jaunimas“ programą, kuria siekiama padėti jaunuoliams įgyti žinių, įgūdžių ir patirties.
3. „Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi planas“. Europos Komisijos komunikate (2011) teigiama, kad kas penktam Europos jaunuoliui gresia skurdas, o tam įtakos turi ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos, kai neįgyjami įgūdžiai ir žinios, kurie reikalingi darbo rinkai. Todėl įgyvendinant planą numatoma veikti visose politikos srityse, tarp jų ir darbo rinkoje bei švietime.

Kadangi šio tyrimo metu aktualus yra nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas (NEET), svarbu paminėti, kad sprendama šios grupės jaunimo problemą 2013 metų vasarį Europos Vadovų Taryba nusprendė pradėti įgyvendinti Jaunimo užimtumo iniciatyvą (JUI). Šios iniciatyvos tikslas – suteikti regionams ir asmenims, patiriantiems daugiausiai sunkumų dėl jaunimo nedarbo ir kokios nors kitos veiklos pasiūlos trūkumo, daugiau galimybių gauti finansinę ES paramą. Pabrėžtina, kad JUI skiriamos lėšos turi būti naudojamos nedirbančio, nesimokančio jaunimo kokybiškam orientavimui ir integravimui į darbo rinką. 2013 metų balandžio mėnesį ES Taryba priėmė rekomendaciją dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos (JGI), kurioje valstybės narės paskatintos užtikrinti, kad visiems jaunuoliams būtų suteikti kokybiški darbo, tolesnio mokymosi, gamybinės ar mokomosios praktikos pasiūlymai per keturis mėnesius po darbo netekimo ar formaliojo švietimo įstaigos baigimo. Minėtoje rekomendacijoje yra numatytos tam tikros priemonės bei gairės, kokiais būdais iniciatyvą įgyvendinančios valstybės galėtų spręsti jaunimo nedarbo problemą. Jaunimo garantijų iniciatyvą įgyvendinančios valstybės narės yra skatinamos plėtoti socialinės aprėpties programas, dalintis aktualia informacija tarp atsakingų tarnybų, plėtoti individualizuotų paslaugų jaunimui teikimą. Valstybėms narėms siūloma tobulinti jaunimo įgūdžius, kad jie turėtų galimybę grįžti į švietimo sistemą, taip pat padėti jaunimui integruotis į darbo rinką taikant tikslines subsidijas ar finansines paskatas darbdaviams. JGI numatytos veiklos valstybėse gali būti finansuojamos iš kelių skirtingų šaltinių, įskaitant JUI, Europos socialinį fondą ar nacionalinius valstybių biudžetus.

Europos Sąjungos strategijų ir iniciatyvų gausa rodo, kad jaunimo užimtumo problema yra aktuali visoje Europoje. Vis dėlto Europos Sąjungos institucijos pateikia tik rekomendacines

gaires, remiantis jomis gali būti formuojama jaunimo užimtumo politika, tačiau priemonės, kuriomis bus siekiama skatinti jaunimo užimtumą, nustato ir įgyvendina kiekviena valstybė narė nacionaliniame lygmenyje. Todėl tikslinga apžvelgti jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimą Lietuvoje.

2.2. Lietuvos jaunimo užimtumo politika ir programos

Pasak Jaunimo reikalų departamento (2010), sėkmingai jaunimo politikos plėtrai reikalingas palankus ir aiškus teisinis reglamentavimas. Lietuvoje jaunimo užimtumo klausimas yra įtraukiamas į valstybės strateginius dokumentus kartu su kitais jaunimo politikos klausimais, todėl jaunimo užimtumo politika nėra įstatymiškai įtvirtinta viename konkrečiame teisės akte. 1996 metais paskelbta Valstybinė jaunimo politikos koncepcija ilgą laiką buvo pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis jaunimo politiką. Šioje koncepcijoje teigiama, jog „turi būti sudaromos sąlygos siekti mokslo ir įgūdžių, taip pat gauti praktiniam gyvenimui ir rinkos poreikiams pritaikytą išsilavinimą“.

Daug dėmesio jaunimo užimtumo problemoms skiriama Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 m. programoje. Joje akcentuojamas poreikis daryti įtaką jaunimo (iki 25 m.) ir ilgalaikių bedarbių (12 ir daugiau mėnesių nedalyvaujančių darbo rinkoje) užimtumui. Dokumente šios dvi grupės apibūdinamos labiausiai socialiai pažeidžiamomis, todėl jų užimtumui didinti keliami šie tikslai:

- Rūpintis, kad sumažėtų jaunimo, kuris nebaigia mokyklos;
- Siekti, kad visi galintys mokytis jaunuoliai įgytų pagrindinį išsilavinimą ir profesiją nuosekliojoje švietimo sistemoje;
- Plėtoti darbo rinkos politines priemones, padedančias jaunimui integruotis į darbo rinką.

2003 metais patvirtintas Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, kuriame įtvirtintos pagrindinės jaunimo politikos sąvokos, nustatomi principai, apibrėžiamos sritys, numatomas jaunimo politikos įgyvendinimas ir valdymas. Šiame teisės akte patvirtintas jaunimo politikos valdymo modelis, apibrėžta, kokie jaunimo politikos principai yra įgyvendinami nacionaliniu lygmeniu, o kokie – vietos lygmenyje. Įstatymas numato, kad už jaunimo politikos įgyvendinimą yra atsakingos valstybės ir savivaldybių institucijos kartu su

jaunimo organizacijomis, kurios turi efektyviai bendrauti ir bendradarbiauti tarpusavyje, spręsdamos su jaunimu susijusius klausimus.

Kaip spręsti jaunimo užimtumo problemas akcentuojama ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės programose. 2008 metų programoje siekiama į darbo rinką įtraukti ekonomiškai neaktyvius šalies gyventojus, ypatingą dėmesį skiriant socialiai pažeidžiamoms grupėms (jaunimui, ilgalaikiams bedarbiams). 2012 metų programoje vyriausybė vienu iš svarbiausių prioritetų laiko darbą, kuris yra pagrindinė vertybė ir gerovės šaltinis, todėl įsipareigojama visokeriopai remti švietimą ir mokymąsi visą gyvenimą, darbo vietų kūrimą, kvalifikacijos kėlimo ir persikvalifikavimo galimybes. Pirmiausia siekiama užtikrinti sklandų jauno žmogaus perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Siekiant mažinti socialinę atskirtį bus kuriamos naujos programos, užtikrinančios, kad mažiau galimybių turintis jaunimas, nepatirtų socialinės atskirties ir taptų aktyvia visuomenės dalimi.

Lietuvoje už jaunimo politikos koordinavimą atsakinga yra Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, už jaunimo politikos įgyvendinimą atsakingas Jaunimo reikalų departamentas. Klausimus, susijusius su jaunimo nedarbu sprendžia Ūkio ministerija, darbo biržų centrai bei savivaldybės. Visos šios institucijos bendrauja ir bendradarbiauja tarpusavyje, siekdamos efektyvaus jaunimo užimtumo politikos vystymo. Jaunimo politiką organizuojančių ir valdančių institucijų sistema Lietuvoje yra įtvirtinta tiek nacionaliniame, tiek vietos lygmenyje.

Siekiant geresnių jaunimo užimtumo ir integravimosi į darbo aplinką rezultatų, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija įgyvendina Nacionalinę jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programą⁹. Programoje pabrėžiama, kad jaunimo užimtumo klausimai Lietuvoje turėtų būti prioritetiniai, teigiama, kad pastebima profesinių įgūdžių stoka, o tai lemia problemas bandant įsitvirtinti darbo rinkoje. Šioje jaunimo politikos plėtros programoje jaunimo užimtumo skatinimui gerinti numatoma teikti informavimo ir konsultavimo paslaugas apie paklausias darbo rinkoje profesijas, taip pat rengti ir įgyvendinti Europos socialinio fondo projektus, kurie padėtų jaunimui integruotis į darbo rinką. Nacionaliniame lygmenyje šias priemones įgyvendina Lietuvos darbo birža, vietos lygmeniu – teritorinės darbo biržos.

Kita Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos koordinuojama ir Lietuvos darbo biržos vykdoma programa yra orientuota į Intensyvios ir ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir

⁹ LR Vyriausybės nutarimas dėl Nacionalinės jaunimo politikos plėtros 2011-2019 m. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.387971>

nesimokančiam jaunimui¹⁰ teikimą. Kaip teigiama programoje, socialiai pažeidžiamo jaunimo integravimas į darbo rinką ir (arba) švietimo sistemą – itin aktuali problema. Sudėtingai jaunuolių integracijai įtakos turi ankstyvas pasitraukimas iš bendrojo lavinimo programos bei nepakankamas išsilavinimas, profesinės kvalifikacijos, motyvacijos dirbti ir mokytis stoka, taip pat socialinės ir psichologinės problemos. Nors daugelis pažeidžiamų asmenų turi gebėjimų ir vidinių resursų keisti situaciją, tačiau dėl socialinių įgūdžių stokos nėra linkę ieškoti išeikių kaip pagerinti savo gyvenimo kokybę. Šios programos tikslas yra jaunimo integracijos į darbo rinką ir (arba) švietimo sistemą skatinimas, teikiant socialinės reabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje paslaugas, pasitelkiant nevyriausybinės organizacijos (NVO). Programoje formuluojami uždaviniai:

- Sukurti ir diegti ilgalaikės intensyvios socialinės reabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje sistemą, skatinančią motyvaciją integruotis į darbo rinką ir (arba) švietimo sistemą, padedančią didinti jaunimo savivertę ir atsakomybę, atkurti, ugdyti ir palaikyti socialinius ir savarankiško gyvenimo įgūdžius;
- Didinti paslaugų jaunimui prieinamumą jų gyvenamojoje aplinkoje ir jaunimo įtraukimą teikiant mobiliąs paslaugas jaunimui;
- Didinti teikiamų socialinės reabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje paslaugas tobulinant specialistų kompetencijas darbo su jaunimu srityse;
- Organizuoti valstybės, vietos savivaldos institucijų ir nevyriausybinių organizacijų bei verslo subjektų bendradarbiavimą, siekiant integruoti jaunimą į darbo rinką ir (arba) švietimo sistemą.

Jaunimo užimtumo didinimui svarbi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuo 2014 metų nacionaliniu lygiu įgyvendinama Jaunimo garantijų iniciatyvos (JGI) programa. Šios iniciatyvos tikslas – niekur nedarbingo ir nesimokančio jaunimo integravimas į darbo rinką ar švietimo sistemą per kuo trumpesnę laikotarpį. Svarbiausi numatomi uždaviniai, siekiant šio tikslo yra:

- Ankstyvos intervencijos į aktyvumą skatinimas;
- Valstybės, vietos savivaldos institucijų, nevyriausybinių organizacijų bei verslo subjektų bendradarbiavimas, siekiant integruoti jaunimą į darbo rinką ir (arba) švietimo sistemą;

¹⁰ LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtinta Intensyvios ir ilgalaikės pagalbos nedarbingam ir nesimokančiam jaunimui programa. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.446869>

- Užtikrinti kokybiškų įgūdžių įgijimą švietimo ir mokymo sistemoje;
- Skatinti savarankišką užimtumą ir ugdyti verslumą.

Atsižvelgiant į jaunimo užimtumo didinimo programų gausą, galima teigti, kad jaunimo užimtumo problema yra aktuali tiek Lietuvoje, tiek visoje Europoje. Visų pirma atkreipiamas dėmesys į didelį skaičių jaunimo, kuris anksti palieka švietimo sistemą, todėl vienas iš jaunimo užimtumo politikos uždavinių yra siekis užtikrinti, kad mokyklos nebaigusių jaunų žmonių skaičius šalyje neviršytų 10 proc. Taip pat jaunimo užimtumo strategijose numatoma ne tik gerinti jaunimo įsidarbinimo galimybes, bet visų pirma siekiama jauną žmogų tinkamai paruošti darbo rinkai – numatyta teikti socialinės reabilitacijos ir paruošimo užimtumui darbo rinkoje paslaugas, didinti jaunimo motyvaciją, ugdyti savarankiškumo įgūdžius ir kt. Be to, siekiama, kad prie jaunimo užimtumo didinimo prisidėtų nevyriausybinės organizacijos, vietos savivaldos institucijos ir verslo subjektai, kurie įtraukdami jaunimą į savo organizacijų veiklą, galėtų suteikti kuo daugiau įvairesnės patirties ir darbo rinkai reikalingų įgūdžių.

Lietuvoje jaunimo užimtumui daug dėmesio skiria Lietuvos darbo birža (LDB), kuri įgyvendina Europos socialinio fondo (ESF) projektus, skirtus jaunimo užimtumo didinimui.

3. JAUNIMO UŽIMTUMĄ DIDINANTI PROJEKTINĖ VEIKLA

Jaunimas yra viena iš labiausiai socialiai pažeidžiamų grupių, kuri susiduria su užimtumo problema. Šios amžiaus grupės užimtumo rodikliai yra gerokai prastesni nei kitų amžiaus grupių¹¹. Todėl siekdama didesnio jaunimo užimtumo, Lietuvos darbo birža įgyvendina projektus „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“. Abu projektai yra skirti nedirbančiam, nesimokančiam ir mokymuose nedalyvaujančiam jaunimui (NEET). Šiame darbe remiamasi prielaida, kad projektinė veikla yra viena iš priemonių, kuri gali padėti spręsti jaunimo užimtumo problemą. Tyrimo metu norima atskleisti projektų koordinatorių ir dalyvių pozicijas (nuomones ir vertinimus) į projektinės veiklos vykdymą ir rezultatyvumą.

3.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodika ir organizavimas. Tyrimo metu atlikta „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ dokumentų turinio (*content*) analizė, kuria siekiama išanalizuoti projektų programas. Kokybinis tyrimas pasirinktas siekiant išsiaiškinti, kaip projektinę veiklą, skirtą jaunimo užimtumo didinimui, vertina projekto koordinatoriai ir projekte dalyvaujantis jaunimas. Pasak Kardelio (2005), kokybinis tyrimas leidžia pamatyti tokią realybę, kokią ją mato patys respondentai. Įsigilinti į respondentų unikalias asmenines patirtis ir atskleisti konkrečią probleminę situaciją galima taikant pusiau struktūruoto interviu metodą (Ramanauskaitė, 2002), todėl tyrimo duomenų gavimui pasirinktas pusiau struktūruotas interviu. Interviu klausimai projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ koordinatoriams ir dalyviams parengti iš anksto. Dėl interviu su projekto koordinatoriumis tartasi asmeniškai nuvykus į Šiaulių teritorinės darbo biržos skyrių, o projekto dalyviai sutiko dalyvauti tyrime paskatinti projekto koordinatoriaus. Tyrimo duomenų rinkimas vyko gruodžio mėnesį. Interviu su kiekvienu respondentu buvo vykdomas individualiai, neformalioje aplinkoje. Interviu trukmė siekė nuo 10 iki 20 minučių, priklausomai nuo respondentų noro bendrauti, atsakymų išsamumo. Interviu buvo įrašinėjamas į diktofoną, tačiau atsiradus papildomiems klausimams ir siekiant teisingo informacijos interpretavimo su respondentais buvo susisiekiama telefonu ar elektroniniu paštu. Visi tyrime dalyvavę asmenys buvo supažindinti su tyrimo tikslu. Interviu metu gauti duomenys analizuojami taikant duomenų

¹¹ Užimtumo lygis. Statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=d011096b-b649-47f5-bdeb-58a3bbfafa70>

interpretavimo metodą. Prieduose pateikiami pusiau struktūruoto interviu transkriptai, kuriuose užfiksuota tyrimui reikalinga informacija.

Tyrimo imtis ir tiriamųjų charakteristika. Tyrime iš viso dalyvavo 12 žmonių. Po 2 koordinatorius iš projekto „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ bei po 4 projekto dalyvius iš kiekvieno projekto. Tyrime dalyvavo Šiaulių teritorinės darbo biržos projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ koordinatoriai ir dalyviai, kurie yra registruoti darbo biržoje. Kadangi Šiaulių teritorinėje darbo biržoje už vieno iš projektų įgyvendinimą yra atsakingi 2, o už kito projekto įgyvendinimą 3 žmonės, nuspręsta apklausti po 2 koordinatorius iš kiekvieno projekto. Tikėtina, kad dviejų to paties projekto koordinatorių atsakymai bus vertingi siekiant atskleisti koordinatorių požiūrį į projektinės veiklos organizavimą. Projektų dalyviai dalyvauti tyrime buvo kviečiami remiantis savanoriškumo principu, tačiau dauguma dalyvių išreiškė nenorą atsakyti į interviu klausimus. Visgi tyrimo metu buvo atlikti interviu su 4 projekto „Pasitikėk savimi“ ir 4 projekto „Atrask save“ dalyviais. Siekiant gauti kuo išsamesnius atsakymus respondentams buvo pateikiami atviri klausimai. Projektų koordinatoriams klausimai buvo formuluojami siekiant sužinoti apie projektinės veiklos procesą, o dalyviams pateikti klausimai orientuoti į projektinės veiklos rezultatyvumą.

Tyrimo metu gautų duomenų analizė. Kardelio (2002) teigimu, kokybiniais tyrimams yra būdingas interpretavimas, norint suprasti reiškinius tokiomis prasmėmis, kokias jiems suteikia tiriamieji. Todėl siekiant atskleisti projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ koordinatorių ir dalyvių poziciją projektinės veiklos vykdymo, rezultatyvumo ir vertinimo klausimais, tyrimo duomenų analizei naudojamas aprašomasis interpretavimo metodas. Tyrimo metu gauti projektų koordinatorių ir dalyvių duomenys nebuvo lyginami tarpusavyje, nes jiems buvo pateikiami skirtingi klausimai.

Tyrimo instrumentas. Tyrimui aktuali informacija gauta taikant pusiau struktūruoto interviu metodą. Pusiau struktūruoto interviu privalumas – galimybė su kiekvienu respondentu bendrauti individualiai ir gauti pilnesnius atsakymus į klausimus, interviu metu respondentas gali nesivaržydamas išsakyti savo nuomonę. Kaip jau minėta anksčiau, interviu dalyvavo dvi respondentų grupės – projektų koordinatoriai ir projektų dalyviai. Projektų koordinatoriams pateikti klausimai susiję su projektų vykdymo procesu, o dalyvių klausiama apie projekto metu vykdytos veiklos naudingumą.

Interviu klausimai	
<i>Projektų koordinatoriams</i>	<i>Projektų dalyviams</i>
<p>Kokiais kriterijais remiantis sudaromos projekto dalyvių grupės? Kokius jaunuolius visų pirma siekiama įtraukti į projektą?</p> <p>Kokias įvardytumėte kliūtis ir rizikas, trukdančias įgyvendinti projekto tikslus ir veiklas?</p> <p>Kokias motyvavimo priemones taikote projekte dalyvaujantiems jaunuoliams? Ar yra atsižvelgiama į skirtingą jaunuolių motyvacijos lygį prieš pasirenkant motyvacijos priemones?</p> <p>Kokios naujos paslaugos jaunimui teikiamos projekto metu? Kokia jų nauda?</p> <p>Kaip prie projekto tikslo įgyvendinimo prisideda nevyriausybinės ir kitos su jaunimu dirbančios organizacijos?</p>	<p>Kuo jūs užsiėmėte iki dalyvavimo projekte?</p> <p>Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?</p> <p>Kaip buvo keliama jūsų motyvacija projekto metu?</p> <p>Kaip vertinate darbo biržoje vykdomus individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje?</p> <p>Kaip vertinate projekto partnerių – nevyriausybinių organizacijų ir kitų su jaunimu dirbančių organizacijų – vykdomus užsiėmimus?</p> <p>Ko jūs išmokote projekto metu? Kokią naudą jums davė dalyvavimas projekte? Kaip pasikeitė jūsų užimtumas po dalyvavimo projekte?</p>

2 lentelė. Interviu klausimai.

Tyrimo metu užtikrintas dalyvių anonimiškumas, todėl gauti duomenys buvo koduojami.

Kodavimas	
<i>Projektų koordinatoriai</i>	<i>Projektų dalyviai</i>
„Pasitikėk savimi“ koordinatoriai – K(PS)1; K(PS)2.	„Pasitikėk savimi“ dalyviai – D(PS)1; D(PS)2; D(PS)3; D(PS)4.
„Atrask save“ koordinatoriai – K(AS)1; K(AS)2.	„Atrask save“ dalyviai – D(AS)1; D(AS)2; D(AS)3; D(AS)4.

3 lentelė. Duomenų kodavimas.

4. TYRIMO REZULTATAI

Šioje darbo dalyje pateikiama dviejų Lietuvos darbo biržos įgyvendinamų projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ analizė, kurioje aptariami esminiai projektų programos elementai. Taip pat pristatomi kokybinio tyrimo pusiau struktūruoto interviu metodu gauti duomenys iš projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ koordinatorių ir dalyvių, kur atskleidžiamas projektinės veiklos vertinimas.

4.1. Projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ analizė

Tyrimo metu pagrindinis dėmesys skiriamas projektinei veiklai, kaip priemonei, kuri skatina jaunimo užimtumą. Todėl tyrimui pasirinkti du jaunimui skirti Lietuvos darbo biržos projektai „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“, kurie yra orientuoti į tą pačią tikslinę grupę – nedirbantį, nesimokantį ir mokymuose nedalyvaujantį jaunimą (NEET), o jų tikslas – skatinti jaunimo integraciją į darbo rinką ar švietimo sistemą.

Nors abiejų projektų tikslinė grupė yra ta pati (nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas), tačiau skiriasi projektuose galinčių dalyvauti jaunuolių amžiaus ribos. Projekte „Pasitikėk savimi“ dalyvauja 16-25 metų amžiaus jaunimas, o projekte „Atrask save“ – 15-29 metų jaunimas. „Pasitikėk savimi“ projekto įgyvendintojai teigia, kad tokios amžiaus ribos pasirinktos neatsitiktinai, o todėl, kad 16-25 metų amžiaus grupėje vyrauja didžiausias nedarbo lygis. Kadangi projektas „Atrask save“ yra anksčiau jau aptartos Jaunimo garantijų iniciatyvos (JGI) dalis, o Lietuvoje šiomis teikiamomis garantijomis gali naudotis jaunimas iki 29 metų, todėl šiame projekte gali dalyvauti 15-29 metų amžiaus jaunimas.

Siekiant projekto tikslo, jaunimo integracijos į darbo rinką ar švietimo sistemą, projektuose dalyvauja skirtingi projekto partneriai. Projekte „Pasitikėk savimi“ jaunimo integracija į darbo rinką ar švietimo sistemą yra vykdoma pasitelkiant nevyriausybinių organizacijų (NVO) patirtį. Šiame projekte nevyriausybinių organizacijų vaidmuo yra labai reikšmingas, nes į šį projektą atneša neformalaus ugdymo įgūdžius, sudaro galimybę mokytis iš bendraamžių ir kartu su jais. O projekte „Atrask save“ nevyriausybinių organizacijų nėra, čia dalyviams paslaugas teikia su jaunimu dirbančios organizacijos, kurios atsiunčia savo lektorius.

Pastebima, kad įgyvendinti projekto tikslą, t. y. integruoti jaunimą į darbo rinką ar švietimo sistemą, projektuose siekiama skirtingais metodais. Projekte „Pasitikėk savimi“ šio tikslo siekiama teikiant socialinės reabilitacijos ir paruošimo darbo rinkai paslaugas, pasitelkiant nevyriausybinių organizacijų patirtį. O projekte „Atrask save“ tikslo siekiama įgyvendinant ankstyvos intervencijos ir aktyvumo skatinimo priemones, atsižvelgiant į tai, kokiai tikslinei grupei asmuo priklauso (pasirengusių darbo rinkai jaunų bedarbių grupė, nepasirengusių darbo rinkai jaunų bedarbių grupė ir neaktyvių jaunuolių grupė) bei įvertinant asmens poreikius ir galimybes. Taigi šiame projekte visų pirma nustatoma, kokiai grupei dalyvis gali būti priskirtas ir atitinkamai teikiamos paslaugos, kurios reikalingos tai tikslinei grupei, kuriai dalyvis priklauso. Nors projekte „Pasitikėk savimi“ dalyviai nėra grupuojami į atskiras tikslines grupes kaip projekte „Atrask save“, tačiau priklausomai nuo to, kokios pagalbos jiems reikia, projekto „Pasitikėk savimi“ jaunuoliai dalyvauja skirtingos trukmės (3 mėnesių ir 6 mėnesių) programoje. 3 mėnesių programa skirta didesnę motyvaciją turintiems jaunuoliams, o 6 mėnesių programa orientuota į anksti iš švietimo sistemos iškritusius, teistumą turinčius asmenis, kuriems reikalingas ilgesnis socialinės reabilitacijos kursas.

Analizuojant projektuose teikiamas paslaugas, pastebima, kad abu projektai pasižymi didele paslaugų įvairove. Abiejuose projektuose teikiamos socialinių įgūdžių ugdymo, pagalbos pažįstant save, motyvavimo, darbo komandoje įgūdžių formavimo paslaugos, taip pat organizuojami išvažiuojamieji seminarai bei suteikiama galimybė susipažinti su dominančia profesija. Projekte „Atrask save“ dar vykdomas neformalus profesinis mokymas bei teikiami specialūs paslaugų paketai, kurie yra pritaikyti į samdomą darbą, į švietimo sistemą ar į savarankišką veiklą orientuotiems jaunuoliams.

<u>Analizuojami elementai</u>	Projektas „Pasitikėk savimi“	Projektas „Atrask save“
Projekto tikslinė grupė	16-25 metų jaunimas	15-29 metų jaunimas
Projekto partneriai	Nevyriausybinių organizacijų (NVO)	Jaunimo ir su jaunimu dirbančios organizacijos
Taikomi metodai įgyvendinant projekto tikslą	Socialinės reabilitacijos ir paruošimo darbo rinkai paslaugos	Intervencijos ir aktyvumo skatinimo priemonės, atsižvelgiant į individualius dalyvių poreikius ir galimybes

<p>Teikiamos paslaugos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Socialinių įgūdžių ugdymo; ▪ Pagalbos pažįstant save; ▪ Motyvavimo; ▪ Darbo komandoje įgūdžių. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Socialinių įgūdžių ugdymo; ▪ Pagalbos pažįstant save; ▪ Motyvavimo; ▪ Darbo komandoje įgūdžių; ▪ Neformalus profesinis mokymas; ▪ Teikiami specialūs paslaugų paketai į samdomą darbą, švietimo sistemą ar savarankišką veiklą orientuotiems jaunuoliams.
-----------------------------------	---	--

4 lentelė. Projekto „Pasitikėk savimi“ ir projekto „Atrask save“ analizės elementai.

Remiantis projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ analizės rezultatais, galima daryti išvadą, kad abu projektai turi tokį patį tikslą, tačiau jo siekia skirtingų metodų pagalba. Dėl pagrįstų priežasčių skiriasi dalyvių, galinčių dalyvauti projekte, amžius. Projekte „Pasitikėk savimi“ labai svarbus projekto partnerio, t. y. nevyriausybinių organizacijų, vaidmuo, o projekte „Atrask save“ projekto partnerio vaidmuo yra labiau epizodinis. Jaunimui projektų metu teikiamos paslaugos yra panašios, tik projekte „Atrask save“ siūlomos paslaugos labiau atitinka individualius dalyvio poreikius, kadangi siūlomas visas paslaugų paketas į konkrečią veiklą (samdomą darbą, švietimo sistemą, savarankišką veiklą) orientuotiems jaunuoliams.

4.2. Projektinės veiklos vertinamoji analizė

Siekiant atskleisti projektų koordinatorių ir dalyvių pozicijas (nuomones ir vertinimus) apie projektinės veiklos proceso įgyvendinimą ir dalyvavimo projekte rezultatus, buvo formuluojami

tikslingi klausimai šioms respondentų grupėms. Pusiau struktūruoto interviu metu projektų koordinatoriams buvo pateikti klausimai, susiję su projekcinės veiklos organizavimu ir vykdymu, o projektų dalyvių buvo prašoma įvertinti projekcinės veiklos metu taikomų motodų pasirinkimą bei įvertinti savo užimtumo pokyčius po dalyvavimo projekte.

4.2.1. Projektų koordinatorių pozicija

Viena svarbiausių prielaidų projekcinės veiklos įgyvendinimui – projekto koordinatoriai, kurie yra jungiamoji grandis tarp projekto dalyvių ir projekto partnerių. Koordinatoriai yra atsakingi už programos įgyvendinimą nuo projekto pradžios iki pabaigos, todėl viena iš esminių projekto koordinatorių funkcijų yra kokybiškas projekto programos įgyvendinimas.

Projektinės veiklos organizavimas

Grupės formavimas yra viena iš svarbiausių užduočių prieš pradėdant projektinę veiklą. Projektų koordinatorių pareigybės apraše¹² nurodoma, kad projekto koordinatorius yra atsakingas už projekto dalyvių grupės formavimą. Tyrime dalyvavusių koordinatorių buvo klausiama, į kokius kriterijus jie atsižvelgia formuodami projekto grupę. Koordinatoriai minėjo keletą skirtingų grupės formavimo variantų, bet abiejų projektų koordinatoriai teigė, kad formuojant dalyvių grupę laikosi darbo biržos numatytų kriterijų:

„Pirmiausia dalyviai buvo atrenkami pagal darbo biržos numatytus kriterijus.“ K(PS)2

„Dalyvių grupės sudaromos vadovaujantis darbo biržos numatytais dalyvių atrankos kriterijais.“ K(AS)2

Kaip vieną iš kriterijų, padedančių formuoti projekto dalyvių grupę, „Pasitikėk savimi“ koordinatoriai K(PS)1 ir K(PS)2 įvardijo konsultaciją su darbo biržos darbuotoju, pas kurį lankosi jaunuolis:

„...<...> vėliau pasikonsultuoju su darbo biržos konsultantu, kuris bendrauja su jaunuoliu teritorinėje darbo biržoje.“ K(PS)2

¹²Koordinatoriaus pareigybės aprašymas. Lietuvos darbo birža. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/TDB/Utena/Apie/Documents/.../Pareigybes%20aprasymas.doc>

„Dažnu atveju buvo konsultuojamasi su darbo biržos konsultantais, kurie bendravo su jaunuoliais, jie juos pažinojo ilgesnį laiką ir žinojo tuos jaunuolius, kuriems šis projektas yra reikalingiausias.“ K(PS)1

Taip pat šio projekto koordinatoriai pabrėžė individualaus pokalbio svarbą tarp koordinatoriaus ir potencialaus dalyvio. Pokalbio metu koordinatorius turi galimybę įvertinti jaunuolio motyvacijos lygį bei nustatyti, kokios pagalbos jaunuoliui reikia: *„<...> daug lėmė individualus bendravimas su jaunuoliu, nes tada išryškėjo jo motyvacija <...> K(PS)1; „Pati asmeniškai bendrauju su dalyviu ir siekiu suprasti, kokia pagalba jam yra reikalinga, pokalbio metu atsiskleidžia potencialaus dalyvio asmeniniai lūkesčiai, galima suprasti ar jis turi motyvacijos dalyvauti projekte <...>. Yra įvertinama kiekvieno jaunuolio situacija ir tai, kokios pagalbos jam reikia.“ K(PS)2.*

Kadangi respondentai formuodami grupę visų pirma vadovaujasi formaliais darbo biržos nustatytais kriterijais, klausimu „Kokius jaunuolius visų pirma siekiama įtraukti į projektą?“ buvo siekiama išsiaiškinti, kokius požymius patys koordinatoriai laiko prioritetiniais atrenkant dalyvius projektui. Visi tyrime dalyvavę koordinatoriai minėjo ilgą laiką darbo neturinčius jaunos asmenis:

„<...> į šį projektą buvo stengiamasi įtraukti jaunos bedarbius <...>.“ K(PS)1.

„<...> atsižvelgiama į ilgą laiką registruotus darbo biržoje žmones <...>.“ K(PS)2.

„Siekama, kad projekte dalyvautų jauni ilgalaikiai bedarbiai.“ K(AS)1.

„Išskirčiau tokias prioritetines grupes kaip ilgalaikiai bedarbiai <...>.“ K(AS)2

Koordinatoriai taip pat minėjo nemotyvuotų asmenų įtraukimą į projektą: *„Dar atkreipiu dėmesį į nemotyvuotus jaunuolius, stengiuosi juos įkalbinti dalyvauti projekte <...>.“ K(AS)2; „<...> išskirčiau nemotyvuotus jaunuolius į kuriuos atkreipiu dėmesį formuodama grupę.“ K(PS)1;*

Du koordinatoriai minėjo negalią turinčius jaunuolius: *„Siekiu, kad projekte dalyvautų <...> turintys negalią asmenys, nes jie ir taip sunkiau integruojasi į mūsų visuomenę, čia tikriausiai suveikia asmeniškumas ir jautrumas šių žmonių atžvilgiu, todėl norisi jiems padėti.“ K(AS)1, kiti išskyrė nepasitikinčius savimi, iškritusius iš švietimo sistemos jaunuolius: „<...> nebaigę mokyklos jie neturi elementarių gebėjimų, kurių reikalauja darbo rinka <...> nors jie ir galvoja metę mokyklą įsidarbinti, bet yra nereikalingi darbdaviams.*

Apibendrinant projektų grupės formavimą, galima išskirti tris kriterijus, kuriais remiasi projektų koordinatoriai, formuodami dalyvių grupę, tai yra darbo biržos nustatyti kriterijai projekto dalyvių atrankai, taip pat dėl sprendimo įtraukti dalyvį į projekto veiklą konsultuojamasi su darbo biržos specialistu, kuris jau pažįsta jaunuolį bei pats koordinatorius bendrauja individualiai su potencialiu dalyviu, siekdamas sužinoti dalyvio motyvaciją pasirengimui dalyvauti projekte.

Atsižvelgiant į tai, kad projektų koordinatoriai yra tiesiogiai susiję su projekto įgyvendinimu, tikėtina, kad vykdant savo tiesiogines funkcijas, egzistuoja kliūtys, trukdančios siekti projekto tikslų. Respondentai išskyrė dviejų tipų kliūtis: susijusias su projekto dalyvių žema motyvacija ir kitų asmenų, turinčių tiesioginį ryšį su projektu, nebendradarbiavimą.

„<...> projekto tikslų siekimui trukdo neefektyvi komunikacija tarp koordinatorių ir kitų teritorinės darbo biržos darbuotojų.“ K(AS)2; „<...> nesklandumai su kitais projekto partneriais organizuojant susitikimus <...>.“ K(PS)2; „<...> pastebėdavau darbdavių abejingumą, kai buvo tariamasi dėl vizitų į įmones.“ K(PS)1; „Minimalus bendravimas tarp koordinatorių ir administracijos <...> dažnokai koordinatoriai likdavo nesuprasti.“ K(PS)2.

Dalyvių motyvacijos stoką, kaip kliūtį siekiant projekto tikslų, įvardijo visi tyrime dalyvavę koordinatoriai:

„Viena iš kliūčių buvo projekto dalyvių motyvacijos <...> stoka.“ K(PS)1.

„<...> nerimą kėlė projekto dalyvių motyvacijos stoka pirmų susitikimų metu <...>.“ K(PS)2.

„Nemotyvuoti dalyviai yra viena iš rizikų, trukdanti siekti projekto tikslo.“ K(AS)1.

„Neramina nemotyvuoto jaunimo rodomas nenoras <...>“. K(AS)2.

Projekto programos vykdymas

Programos vykdymo metu išskiriami trys svarbiausi epizodai: motyvavimo priemonių taikymas, naujų paslaugų teikimas ir projekto partnerių indėlis dirbant su jaunimu. Projekto koordinatoriai akcentuoja, kad dalyvių motyvacijos stoka yra viena iš didžiausių kliūčių, siekiant įgyvendinti projekto tikslus ir veiklas. Pastebima, kad projektuose dalyvauja skirtingos motyvacijos jaunimas ir jam reikalingos skirtingos motyvavimo priemonės. Projekto

koordinatoriai pažymėjo, kad yra atsižvelgiama į kiekvieno dalyvio motyvaciją ir pasiruošimą dalyvauti projekte:

„Taip, yra atsižvelgiama <...> yra identifikuojami darbinių gebėjimų, profesinių interesų ir asmenybės bruožai.“ K(AS)1.

„Į skirtingą jaunuolių motyvaciją yra atsižvelgiama juos grupuojant į tris grupes <...> pagal tai, kokiai grupei jaunuolis priklauso yra taikomos atitinkamos motyvavimo priemonės <...>.“ K(AS)2.

„<...> jei jis (turima omenyje dalyvis) visiškai pasimetęs, praradęs motyvaciją, tai jam suteikiama daugiau individualių konsultacijų, o jei jis aktyvesnis <...> stebima, kurioje veikloje jis jaučiasi geriausiai, jaunuolis yra skatinamas integruotis į tą veiklą.“ K(PS)2.

Nustatyti dalyvio motyvaciją projekte „Pasitikėk savimi“ bandoma individualaus pokalbio tarp koordinatoriaus ir dalyvio metu: *„Su kiekvienu dalyviu kalbėta individualiai, per individualius susitikimus aiškinamasi kokios sritys jį domina, kokioje veikloje save mato <...> bandome jį įtikinti.“ K(PS)1;* *„Jaunimas motyvuojamas bandant jiems paaiškinti, kad projekto metu jie gali įgyti naujų gebėjimų.“ K(PS)2.* Tuo metu projekte „Atrask save“ dalyvių motyvacija preliminariai yra žinoma iš anksto *„<...> pagal turimą darbo biržos informaciją <...>, kurią pateikia darbo biržos konsultantas, bendraujantis su jaunuoliu.“ K(AS)2.* Todėl motyvavimo priemonės yra parenkamos pagal grupę, kuriai dalyvis priklauso: *„Priklausomai nuo grupės, kurioje yra dalyvis, pasirengęs, nepasirengęs ar nemotyvuotas, yra pritaikomos motyvavimo priemonės.“ K(AS)1;* *„Į skirtingą jaunuolių motyvaciją atsižvelgiama juos grupuojant į tris grupes <...> atsižvelgiant kokiai tikslinei grupei jaunuolis priklauso yra taikomos atitinkamos motyvavimo priemonės.“ K(AS)2.*

Galima pastebėti, kad projektų koordinatoriai skirtingai sužino apie dalyvio motyvacijos lygį. Projekte „Pasitikėk savimi“ tai nustatoma individualaus pokalbio tarp koordinatoriaus ir dalyvio metu, o projekto „Atrask save“ koordinatoriai jau turi žinių apie dalyvio motyvaciją iš kolegų, dirbančių toje pačioje įstaigoje.

Projektų koordinatorių interviu metu buvo klausiama, kokias motyvavimo priemones jie taiko užsiėmimų metu. Remiantis jų atsakymais, būtų galima išskirti šias motyvavimo priemones, kaip dažniausiai taikomas motyvavimo priemones koordinatorių praktikoje:

- Individualus pokalbis *„Su kiekvienu dalyviu kalbėta individualiai, per individualius susitikimus aiškinamasi, kokios sritys jį domina, kokioje veikloje jis*

save mato, kokių gebėjimų reikia tam tikrai jį dominančiai profesijai. Jei jam tų reikalingų gebėjimų netrūksta, tai kartu ieškome būdų, kaip tą profesiją jam „pasimatuoti““ K(PS)1;

- *Sėkmės istorijų pasakojimas „Motyvuojau pasakodama ankstesnių dalyvių sėkmės istorijas, kviečiame juos į susitikimus, kad dabartiniai dalyviai galėtų išgirsti sėkmės istoriją iš projekto programą baigusiu dalyvių lūpų ir užduotų jiems aktualius klausimus.“ K(AS)2;*
- *Motyvaciniai seminarai „Dalyviams vedu motyvacinius seminarus, kurių metu dalyviai turi įvertinti savo situaciją, įvardyti savo stipriąsias ir silpnąsias puses, kartu numatome, ką ir kaip galime tobulinti, kad silpnybės virstų stiprybėmis. Siekiu, kad dalyvis pajautų, jog tai nėra neįmanoma.“ K(PS)2;*

Dalyvių motyvavimas yra labai svarbus tiek motyvuojant juos dalyvauti projekte, tiek viso projekto metu. Dauguma dalyvių skeptiškai žiūri į dalyvavimą projekte vien dėl juose taikomų metodų, kurie jaunuoliams nėra patrauklūs ir atrodo pasenę. Pastebėta, kad projekto dalyviai nemėgsta teorinių užsiėmimų ir jie jaunimą demotyvuoja; *„Į projektą žiūrėjau skeptiškai <...> maniau, kad bus daug neįdomių teorinių dalykų <...> esu dalyvavusi įvairiuose seminaruose <...> būdavo daug nuobodžios ir „sausos“ teorijos.“ D(AS)4.* Todėl projektų koordinatorių buvo klausama apie naujas paslaugas, kurios teikiamos dalyviams projektų metu. Respondentai K(PS)1 ir K(PS)2 išskyrė neformalių paslaugų projekto metu teikimą: *„<...> projekte buvo teikiami neformalūs motyvavimo kursai <...> juose dėmesys skiriamas savęs pažinimui ir savo lūkesčių identifikavimui, ir galimybių nustatymui.“ K(PS)1;* *„Neformali veikla išlieka labai svarbi <...> projektinę neformalią veiklą įgyvendina nevyriausybinės organizacijos <...> siekiama ugdyti programos dalyvių socialinius įgūdžius <...> norima, kad dalyviai galėtų per praktinę veiklą labiau pažinti save.“ K(PS)2.* Nors galimybė susipažinti su profesija nėra naujai teikiama paslauga, tačiau net trys iš keturių tyrime dalyvavusių koordinatorių akcentavo galimybę susipažinti su profesija, kaip dažnai jų praktikoje taikomą ir efektyvią priemonę:

„<...> dalyviams, kurie žino juos dominančią profesiją yra suteikiama galimybė susipažinti su profesija iš arčiau, tai lyg galimybė pasitikrinti ar ta profesija yra patraukli.“ K(PS)2.

„Naujovės susijusios su galimybe įgyti realios darbo patirties su mentoriaus pagalba <...> dar viena naujovė – šešėliavimas, kai dalyviai gali susipažinti su juos dominančia profesija.“ K(AS)1.

„<...> išskirčiau šešėliavimą <...> projekto dalyviai gali pamatyti įvairių profesijų darbuotojų kasdienį darbą.“ K(AS)2.

Apibendrinant projektuose teikiamas paslaugas, pastebima, kad projekte „Pasitikėk savimi“ koordinatoriai akcentuoja neformalių ugdymo metodų svarbą, kuri turi pastebimos naudos dalyvių pokyčiams: *„<...> jos metu dalyviai atsipalaiduoja, nebijo būti savimi, yra mažiau susikaustę.“ K(PS)2;* *„Neformalių kursų esmė yra skatinti dalyvių aktyvumą <...> sukuriamos dirbtinės situacijos, kurios skatina dalyvį reaguoti <...> aktyviai dalyvauti, spręsti problemas <...> neformalus kursai stiprina bendrumo jausmą, nes juose dalyvauja jaunimas su skirtingomis nuomonėmis <...> jie turi sutelkti jėgas <...> būti pakantūs vieni kitiems, turi sugebėti išklaudyti vieni kitus.“ K(PS)1.* O projekto „Atrask save“ koordinatoriai išskiria paslaugas, kurios leidžia pažinti profesiją: *„<...> projekto dalyviai gali pamatyti įvairių profesijų darbuotojų kasdienį darbą.“ K(AS)2;* *„<...> galimybė įgyti realios darbo patirties su mentoriaus pagalba <...> jam suteikiama praktiškai išbandyti save darbo vietoje <...> mentorius supažindina su darbu.“ K(AS)3.*

Abiejų projektų įgyvendinimui svarbi prielaida yra projekto partnerių tinklas, kurį gali sudaryti užimtumą darbo rinkoje kuruojančios, su tikslinėmis jaunimo grupėmis dirbančios valstybės ir savivaldybės institucijos, jaunimo arba su jaunimu dirbančios nevyriausybinės organizacijos, verslo subjektai ar mokymo įstaigos. Projektų organizatorių buvo klausama, kaip prie projekto tikslo įgyvendinimo prisideda šios organizacijos. Koordinatoriai K(PS)1 ir K(PS)2 akcentavo nevyriausybinių organizacijų svarbą: *„Projekto metu labai aktyviai bendravome su nevyriausybėmis organizacijomis, jaunimui buvo norima parodyti, kad dalyvaujant šių organizacijų veikloje jie gali įgyti neįkainojamos patirties, kuri gali būti naudinga ieškant darbo <...> darbdaviai atsižvelgia į savanoriavimo patirtį <...>“ K(PS)1;* *„<...> projekto metu nevyriausybinių organizacijų vaidmuo yra ypatingai reikšmingas. Bendraujame su <...> nevyriausybėmis organizacijomis <...> kur dalyviai susipažįsta su savanoriystės galimybėmis, organizacijoje <...> buvo mokoma kompiuterinio raštingumo, o jaunimo klube <...> dalyviai atlikdavo įvairias užduotis, susijusias su profesijomis, susipažindavo su konkrečios profesijos darbo specifiška.“ K(PS)2;*

Atliktoje projektų analizėje (žr. skyrių 4.1) buvo aptarta, kad projekto „Pasitikėk savimi“ projekto partneris yra NVO sektorius, kuriame jaunimas ugdo savo socialinius įgūdžius, įgyja

patirties, kuri reikalinga integruojantis į darbo rinką. O projekto „Atrask save“ partnerių tinklą sudaro su jaunimu dirbančios organizacijos, kurių vaidmuo projekte yra nėra toks svarbus, kaip NVO vaidmuo projekte „Pasitikėk savimi“. Projekto „Atrask save“ koordinatoriai su jaunimu dirbančių organizacijų vaidmenį projekte apibūdino taip: „<...> jie į mūsų projektą atsiunčia lektorius iš mokslo institucijų, kurie skaito paskaitas projekto dalyviams.“ K(AS)1; „<...> bendraudami su organizacijomis mes tariamės dėl veiklų, kurias jie gali pasiūlyti mūsų projekto dalyviams. Pavyzdžiui, tai yra supažindinimas su profesija arba specialistų paskaitos dalyviams tam tikromis motyvavimo temomis.“ K(AS)2;

4.2.2. Projektų dalyvių pozicija

Remiantis prielaida, kad dalyvavimas projektinėje veikloje sąlygoja didesnę užimtumo galimybę, interviu su projekto dalyviais tikslas buvo atskleisti projektų dalyvių asmenines patirtis projekte ir vertinimą apie projektinės veiklos naudingumą jų užimtumo pokyčiams.

Visų pirma projekte dalyvavusio jaunimo buvo klausiama apie jų užimtumą iki projekto. Net šeši iš aštuonių respondentų iki projekto nebuvo aktyvūs švietimo sistemoje ar darbo rinkoje. Analizuojant dalyvių užimtumą iki projekto galima išskirti tokias dalyvių grupes: du projekto dalyviai pasitraukė iš švietimo sistemos: „Turėjau mokytis dešimtoje klasėje, bet jos nebaigiau, nesisekė man mokslai mokykloje <...>“ D(PS)1; „Po pirmo pusmečio dešimtoje klasėje mečiau mokyklą, nepatiko mokytis <...>.“ D(PS)4; Kiti penki projekto dalyviai neištvirtino darbo rinkoje: „Nesėkmingai bandžiau įsidarbinti.“ D(PS)2; „Po mokyklos baigimo neįstojau mokytis, neradau darbo <...>.“ D(PS)3; „Iki projekto esu dirbusi keliose skirtingose darbovietėse <...> bet paskutiniu metu ieškojau veiklos, kuri man patiktų <...> todėl niekur nedirbau.“ D(AS)1; „Baigiau mokyklą, nežinojau ką toliau noriu veikti <...> todėl niekada neteko dirbti.“ D(AS)2; „<...> bandžiau ieškoti darbo, bet nepavyko įsidarbinti.“ D(AS)3; tik viena respondentė iki projekto dirbo: „Iki projekto dirbau įmonėje penkis metus, bet supratau, kad norisi pokyčių gyvenime <...>.“ D(AS)4.

Klausimu „Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?“ norima atskleisti dalyvių požiūrį į projektinę veiklą iki dalyvavimo joje. Trys projekto dalyviai atskleidė, kad žinia apie dalyvavimą projekte priėmė skeptiškai ir nemanė, kad jis jiems bus naudingas: „<...> nenoriai eidavau į pirmus susitikimus, maniau, kad nieko naudingo nesužinosiu, nemaniau, kad projektas gali duoti reikalingų žinių.“ D(PS)3; „<...> maniau, kad tai bus laiko gaišimas, kad

bus daug neįdomių teorinių dalykų <...> anksčiau esu dalyvavusi seminaruose, tai jie man nebūdavo naudingi <...>.” D(AS)4; „<...> man atrodė, kad bus nuobodu ir atrodė, kad trys mėnesiai yra per ilgai dalyvauti projekte, kad nebus ką veikti <...>.” D(PS)1. Pastebima, kad skeptiškai į dalyvavimą projekte reagavo respondentas, kuris anksti pasitraukė iš švietimo sistemos, todėl galima daryti prielaidą, kad jis neturėjo motyvacijos mokytis mokykloje ir taip pat nebuvo motyvuotas dalyvauti apskritai kokioje nors veikloje. Kitas skeptiškai projektą vertinęs dalyvis po mokyklos neįstojo mokytis ir nerado darbo, todėl jo motyvacija buvo pakankamai žema, kad jo požiūris į projektinę veiklą būtų pozityvus. Dar vienas skeptiškai nusiteikęs dalyvis jau turėjo neigiamos patirties iš ankstesnių veiklų, todėl su neigiama nuostata vertino dalyvavimą projekte.

Likę projekto dalyviai pozityviai žiūrėjo į dalyvavimą projekte ir turėjo skirtingų lūkesčių. Nors projekto koordinatoriai, kaip vieną iš kliūčių, siekiant projekto tikslo įvardijo jaunimo motyvacijos stoką, tačiau respondentai akcentavo norą projekto metu išmokti naujų dalykų: „*Norėjau išmokti kažko naujo, kad paskui galėčiau įsidarbinti.*“ D(PS)4; „*Tikėjausi įdomios veiklos ir išmokti kažko naujo.*“ D(AS)3; „*Tikėjausi sužinoti naujų dalykų.*“ D(PS)2. Dalyviai kaip vieną iš lūkesčių įvardijo norą susipažinti su naujais žmonėmis, susirasti draugų. Tai rodo, kad dalyvaujantis projekte jaunimas nėra užsisklendęs savyje.

Apibendrinant galima teigti, kad tokie veiksniai kaip ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos bei nesėkmingas bandymas tęsti mokymąsi ir susirasti darbą turėjo įtakos žemai dalyvių motyvacijai dalyvauti projekte. Kiti projekto dalyviai dalyvavimą projekte vertino palankiai, tačiau savo lūkesčius įvardijo abstrakčiai, tikėdamiesi išmokti „kažko naujo“.

Projektinės veiklos vertinimas

Tyrime dalyvavusių respondentų buvo klausiama apie jų motyvacijos kėlimą projekto metu. Didžioji dalis respondentų nurodė, kad jų motyvacijos kilimui daugiausiai įtakos turėjo jų projekto koordinatūros motyvavimas veikti, pasitikėti savimi, siekti savo tikslo: „*Man autoritetas buvo mūsų koordinatė, kuri visada vedavo labai įdomius užsiėmimus. Ji visada pabrėždavo, kad kiekvienas iš mūsų yra kažkuo ypatingas, kad kiekvienas turi tam tikrų įgūdžių.*“ D(AS)4; „*Manyčiau, kad projekto koordinatė sugebėjo mus motyvuoti per atliekamas užduotis.*“ D(PS)3; „*Koordinatė labai šiltai ir nuoširdžiai bendravo su kiekvienu dalyviu, stengėsi įkvėpti, klausė, kas mums yra įdomu, kartu ieškojome veiklos, kuri mums būtų*

naudinga <...>.“ D(PS)2. Koordinatorės vaidmuo buvo svarbus ir geriau pažįstant save: „Džiaugiuosi, kad individualių užsiėmimų metu koordinatorė man padėjo suprasti, ko noriu gyvenime.“ D(PS)4.

Keletas respondentų, kurie dalyvavo projekte „Pasitikėk savimi“, kaip motyvuojantį veiksnį minėjo veiklą nevyriausybinėse organizacijose: „<...> daug naudos davė išvykos į nevyriausybines organizacijas, ten gaudavome užduočių ir jas įveikdami jautėme augantį pasitikėjimą savo jėgomis.“ D(PS)3; „<...> tiek nevyriausybinėse organizacijose buvome motyvuojami siekti savo tikslų.“ D(PS)4.

Projektų dalyvių buvo prašoma įvertinti individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje. Individualių susitikimų metu svarbu užmegzti abipusį ryšį, stiprinti ir palaikyti asmens motyvaciją, nustatyti, kokia pagalba gali būti reikalinga programos dalyviui. Remiantis respondentų atsakymais galima teigti, kad individualūs užsiėmimai vertinami teigiamai ir yra orientuoti į savęs pažinimą, savo gebėjimų įsivertinimą:

„Individualių užsiėmimų metu labiau susikoncentruodavome kiekvienas į save, įsivertindavome savo esamą situaciją, įvardindavome savo siekiamybes ateityje.“ D(AS)1;

„Man labiau patiko individualūs susitikimai su koordinatorė, tada turėdavau daugiau drąsos klausti su profesija susijusių klausimų, atlikdavau savęs įsivertinimą <...>. Individualūs susitikimai padėdavo įsigilinti į save ir į savo norus, susijusius su profesija.“ D(AS)2;

„Per individualius susitikimus atlikdavome psichologinius testus, mokėmės pažinti save, nustatyti savo gebėjimus ir savo silpnąsias vietas.“ D(AS)3;

Užsiėmimai grupėse skatino dalyvius bendrauti tarpusavyje, keistis informacija ir dalintis patirtimi, taip pat šiuose susitikimuose svarbus mokymosi iš bendraamžių principas: „Mokėmės bendrauti ir dirbti grupėje, išmokau išklausti kitus žmones <...>.“ D(PS)3; „Patiko užduotis grupėje, išmokau dirbti komandoje <...> mokėmės vieni iš kitų.“ D(PS)4; „Grupės užsiėmimuose <...> turėjome nuolat bendrauti, susipažinti vieni su kitais, atlikti užduotis, įsijausti į tam tikras situacijas <...>.“ D(AS)4;

Atlikus projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ analizę, pastebėta, kad abiejuose projektuose svarbus projekto partnerių tinklas. Projektuose dalyvaujančių NVO, darbdavių, verslininkų ir mokymo įstaigų veikla projekte paremta neformalaus ugdymo principu. Projektų dalyviai teigiamai linkę vertinti užsiėmimus, kuriuos organizuoja nevyriausybinės organizacijos, darbdaviai ar kitos su jaunuimi dirbančios organizacijos. Vienos respondentės atsakymas

atskleidė švietėjišką nevyriausybines organizacijos naudą: „Iki projekto net nežinojau kas yra ta nevyriausybine organizacija.“ D(PS)4; Vertindami projekto partnerių užsiėmimus, projektų dalyviai teigiamai vertino praktines veiklas: „Užsiėmimų metu būdavo daug praktinės veiklos, teorijos buvo minimaliai, manau tai gerai, nes klausytis teorijos būdavo nuobodu.“ D(AS)2; „Maniau, kad bus daug teorijos, bet lektorė labai greitai išdėstydavo teorinę medžiagą ir daugiausia laiko skirdavom praktiniams užsiėmimams.“ D(AS)4; „Atsiliepimai tik patys geriausi <...> davė daugiau praktinių žinių, o ne teorinių. Daug visokių veiklų žaidimo forma buvo, turėjome daug bendrauti grupėje.“ D(AS)1;

Remiantis projekto dalyvių vertinimu, projekte taikomus metodus ir veiklas jie vertina teigiamai. Vertindami motyvacijos palaikymą viso projekto metu, dalyviai akcentavo artimą ryšį su grupės koordinatorė, reikiamos pagalbos suteikimą. Tam įtakos turi nuolatinis ir nenutrūkstantis dalyvių ir koordinatorės bendravimas viso projekto metu.

Dalyvių užimtumo pokyčiai

Europos jaunimo pakte, kuris buvo pristatytas teorinėje šio darbo dalyje, teigiama, kad jaunimo integravimas į visuomeninį ir profesinį gyvenimą yra patys svarbiausi veiksniai, užtikrinantys tvarų Europos vystymąsi. Jaunimo užimtumo didinimui skirtų projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ tikslas taip pat yra jaunimo integravimas į darbo rinką arba švietimo sistemą, priklausomai nuo kiekvieno dalyvio individualios situacijos. Todėl siekiant atskleisti projektinės veiklos rezultatyvumą, t. y. ar po dalyvavimo projekte pasikeitė projektuose dalyvavusių dalyvių užimtumas, respondentų buvo klausama kaip pasikeitė jų užimtumas po dalyvavimo projekte, ko jie išmoko, kuo buvo naudingas projektas.

Viena iš tyrime dalyvavusių respondenčių nurodė, kad grįžo mokyklą: „Viską aptarusi su koordinatorė supratau, kad geriausia <...> pabaigti mokyklą, dvyliktą klasę.“ D(PS)4. Kiti du respondentai po dalyvavimo projektinėje veikloje, pradėjo mokytis profesinėje mokykloje: „Po projekto nusprendžiau mokytis profesinėje mokykloje <...> atlikau praktiką įmonėje <...> yra galimybių, kad ten įsidarbinsiu.“ D(AS)2; „Darau tai, ką anksčiau bijojau daryti. Pasibaigus projektui mokiausi specialybės profesinėje mokykloje.“ D(PS)1. Trys respondentai po projekto užsiima savanoriška veikla, du iš šių trijų respondentų dalyvavo projekte „Pasitikėk savimi“, kurio metu susitikimuose su nevyriausybėmis organizacijomis ir sužinojo apie savanoriavimą: „Pradėjau savanoriauti, nors anksčiau šita veikla man atrodė beprasmiška ir

neįdomi, o dabar suprantu, kad ši veikla yra svarbi.“ D(PS)2; „Po projekto pradėjau domėtis savanoriška veikla <...> man ten patiko jaustis reikalingai ir matėsi mano darbo rezultatai.“ D(PS)3; „Nors po projekto planavau lankyti kursus, vėliau ieškoti naujo darbo, tačiau projekto metu mane sužavėjo koordinatorės darbas <...> tapau projekto savanore.“ D(AS)4. Remiantis respondentų atsakymais galima teigti, kad dalyviai projektinės veiklos metu yra motyvuojami taikant aktyvinimo priemones ir yra nukreipiami į tą veiklą, kuri jiems tuo metu gali būti naudinga (mokymosi įstaiga, darbo rinka, organizacijos, kuriose galima savanoriauti). Kiek anksčiau aptartas skeptiškas dalyvių požiūris į projektą prieš pradėdant jame dalyvauti, tačiau po projekto dalyviai džiaugėsi dalyvavimu projekte: „Apie šį projektą galėčiau papasakoti tikrai labai daug, nes tai yra vienas geriausių dalykų, kurie gali nutikti jaunam ir pasimetusiam žmogui <...>. Laiką praleidau puikiai dalyvaudama projekte „Pasitikėk savimi“.“ D(PS)4; „Kiek žinau visiems iš mano grupės projektas davė kažkokią naudą, nei vienas neliko nusivylęs ar nepatenkintas.“ D(AS)2;

Interviu metu respondentams buvo pateiktas klausimas apie tai, ko jie išmoko projekto metu. Respondentai dažniausiai įvardijo įgytą pasitikėjimą savimi: „Visų pirma projekte įgijome pasitikėjimo savimi <...>.“ D(AS)4; „Dalyvaudama projekte aš įgijau pasitikėjimo savimi <...>.“ D(AS)2; „Projektas „Pasitikėk savimi“ davė man labai daug pasitikėjimo savimi <...>.“ D(PS)2; „Išmokau pasitikėti savimi ir savo jėgomis.“ D(PS)1; Panašu, kad projektinė veikla respondentams padėjo pažinti save, susirasti naujų draugų, išmoko praktinių dalykų, tokių kaip darbo paieškos būdai, efektyvus savęs pristatymas darbdaviui: „projektas „Atrask save“ man padėjo atsakyti į klausimą ką veikti toliau? Išmokau kaip reikia save pristatyti einant į darbovietę, anksčiau nemokėjau savęs pristatyti, trūko drąsos.“ D(AS)3; „<...> įgijau trūkstamų įgūdžių, supratau kokių keliu toliau noriu eiti ir ko dar turiu išmokti, kad įgyvendinčiau savo svajonę. Taip pat projekte suradau naujų draugų su kuriais ir po projekto palaikome ryšį.“ D(AS)2;

Apibendrinant interviu su tyrime dalyvavusiais projektų dalyviais, galima teigti, kad projektinė veikla turėjo reikšmingos įtakos jų užimtumui. Remiantis dalyvių užimtumo pokyčiais galima konstatuoti, kad abiejų projektų tikslas yra įgyvendinamas – dalyviai sugrąžinami į švietimo sistemą, integruojami į darbo rinką, nukreipiami į profesines mokymo įstaigas. Atliktas interviu su projektuose dalyvaujančiais dalyviais atskleidė, kad projektinė veikla jiems buvo naudinga ne tik dėl pasikeitusios užimtumo situacijos, bet ir dėl gilesnio savęs pažinimo, sugrąžinto pasitikėjimo savimi.

DISKUSIJA

Atlikus interviu su respondentais, galima daryti pozityvias išvalgas dėl projektinės veiklos reikšmingumo jaunų žmonių užimtumo pokyčiams. Projektinę veiklą teigiamai įvertino tyrime dalyvavę respondentai, kurie, nors ir turėjo išankstinių skeptiškų nuostatų, tačiau po dalyvavimo projekte lengvai įvardijo dalyvavimo projekte naudą. Projektinės veiklos reikšmingumą įrodo naujų įgūdžių atsiradimas, padidėjęs pasitikėjimas savimi, o svarbiausia – pasikeitęs dalyvių užimtumas.

Apie projektinės veiklos rezultatus galima sužinoti pateikiamose projektų vertinimo analizėse, tačiau jose atsispindi tik statistiniai duomenys. Šiuo tyrimu siekiama gauti ne statistinius duomenis, o atskleisti projektų koordinatorių ir projektų dalyvių asmenines nuostatas apie projektinės veiklos reikšmingumą, susijusį su jaunimo užimtumo didinimu.

Nors darbo tema yra aktuali, tačiau tyrimų, kuriuose analizuojama projektinė veikla, kaip priemonė jaunimo užimtumo didinimui, trūksta. Todėl šio tyrimo metu gautų duomenų palyginimas su kitais tyrimais yra negalimas. Galbūt tai galima pagrįsti tuo, kad projektinė veikla, kaip priemonė jaunimo užimtumo didinimui, taikoma dar neilgą laiką.

Šio tyrimo ribotumas gali būti siejamas su tyrime dalyvavusių respondentų skaičiumi ir tyrimo duomenims gauti pasirinkto vieno metodo (interviu) efektyvumu. Jau tyrimo pradžioje buvo žinoma, kad tyrime dalyvaus keturi projektų koordinatoriai, nes Šiauliuose su jaunimui skirtais projektais dirba po du arba tris koordinatorius. Tačiau buvo tikimasi, kad pavyks apklausti daugiau projekto dalyvių. Vis dėlto to padaryti nepavyko, nes dauguma jų skeptiškai vertino pasiūlymą dėl interviu atlikimo. Galima daryti prielaidą, kad jei tyrimo metu be interviu dar būtų taikomi kiti informacijos rinkimo metodai, tai projektinės veiklos vertinimas nebūtų toks vienareikšmis. Todėl vykdant tęstinius šios temos tyrimus būtų tikslinga apgalvoti kitus įmanomus informacijos rinkimo būdus.

IŠVADOS

1. Mokslinėje literatūroje jaunimas įvardijamas kaip viena iš labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių. Jaunystės laikotarpis kiekvieno jaunuolio gyvenime pasižymi daugialypiais pokyčiais, kurio metu pereinama iš vieno socialinio statuso į kitą, t. y. iš vaikystės pereinama į suaugusiojo gyvenimą. Tačiau šiuo perėjimo laikotarpiu jaunimas susiduria su problemomis: iškyla ankstyvo pasitraukimo iš švietimo sistemos grėsmė, patiriami sunkumai perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką metu, taip pat dėl vidinių (elgsenos, psichologinių) ir išorinių (ekonominių, politinių, socialinių) veiksnių yra susiduriama su nedarbo problema. Visa tai lemia nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio (NEET – *Not in Education, Employment or Training*) jaunimo grupės formavimąsi, kuriai reikalinga pagalba integruojantis į darbo rinką ar švietimo sistemą.
2. Jaunimo užimtumo klausimai yra vieni iš svarbiausių jaunimo politikos srityje. Reaguodama į prastus jaunimo užimtumo rodiklius Europos Sąjunga formuoja jaunimo užimtumo politikos gaires, kuriomis įsipareigoja remtis valstybės narės, įgyvendindamos valstybės nacionalinę jaunimo politiką. Tiek ES, tiek Lietuvos dokumentuose, reglamentuojančiuose jaunimo užimtumą, yra numatomos priemonės jaunimo užimtumo didinimui. Viena iš jų – projektinė veikla, kurioje numatoma ne tik gerinti jaunimo įsidarbinimo galimybes, bet visų pirma siekiama tinkamai paruošti žmogų darbo rinkai jį motyvuojant, ugdant socialinius ir savarankiškumo įgūdžius ir teikiant kitas, jo poreikius atitinkančias paslaugas.
3. Atlikta projektų „Pasitikėk savimi“ ir „Atrask save“ analizė parodė, kad nors projektai turi tokį patį tikslą – sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo skaičių integruojant jaunimą į darbo rinką ar švietimo sistemą, tačiau to siekiama taikant skirtingus metodus. Projekte „Pasitikėk savimi“ ypatingai svarbus nevyriausybinių organizacijų vaidmuo, šios organizacijos į projektą „atneša“ neformalaus ugdymo įgūdžius, sudaro sąlygas programos dalyviams mokytis kartu, bendrauti ir bendradarbiauti. Projekto „Atrask save“ tikslo siekiama teikiant labiau individualius dalyvio poreikius ir galimybes atitinkančias paslaugas.
4. Atlikus pusiau struktūruotą interviu, tyrimo duomenys atskleidė, kad projektinė veikla turi įtakos jaunimo užimtumo didinimui. Tokia išvada daroma remiantis

projekto dalyvių užimtumo pokyčiais. Projektų dalyviai atskleidė savo patirtis, kad prieš dalyvavimą projekte buvo iškritę iš švietimo sistemos, nesėkmingai bandė įsidarbinti, o tai yra NEET (nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo) požymiai. Tačiau po projekto dalyviai buvo motyvuoti grįžti į mokymosi įstaigas, tobulinti savo įgūdžius, integruotis į visuomeninę veiklą. Dalyviai, vertindami projektinės veiklos reikšmingumą, įvardijo ne tik padidėjusį jų užimtumą, tačiau teigė, kad projektinė veikla padėjo geriau pažinti save, įgyti pasitikėjimo, išsikelti ateities tikslus ir numatyti žingsnius tikslams pasiekti. Interviu su projektų koordinatoriais tyrimo duomenys atskleidė, kad formuojant dalyvių grupę į projektinę veiklą visų pirma siekiama įtraukti jaunos bedarbius, taip pat iš švietimo sistemos iškritusius, nemotyvuotus jaunuolius. Projekto metu jaunuoliai motyvuojami taikant individualias konsultacijas, pasakojant sėkmės istorijas, organizuojant motyvacinius seminarus. Dalyvių užimtumo pokyčiams įtakos turėjo neformalios veiklos, jų svarbą patvirtino ir projektuose dalyvavęs jaunimas, ir projektų koordinatoriai.

REKOMENDACIJOS

1. Reikalinga didesnė informacijos sklaida apie jaunimui skirtus projektus. Dažniausiai tokia informacija publikuojama darbo biržos internetinėje svetainėje arba teritorinių darbo biržų skyriuose. Reikėtų, kad informacija atsirastų labiau jaunimui matomoje vietoje, pavyzdžiui, socialiniuose tinkluose.
2. Būtina užtikrinti efektyvią komunikaciją tarp projekto administracijos ir projekto koordinatorių. Tyrimo metu koordinatoriai, kaip vieną iš projekte esančių kliūčių, įvardijo informacijos trūkumą, todėl tikėtina, kad neefektyvus komunikavimas gali turėti neigiamos įtakos įgyvendinant projektą.

LITERATŪRA

1. „Europa 2020“ strategija. Prieiga per internetą:
<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>
2. Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus, 1997 m. Lietuvos Respublikos Seimas. Prieiga per internetą:
3. Arnett, J.J. (2006). *Emerging Adulthood in Europe: A Response to Bynner*. Journal of Youth Studies. Prieiga per internetą:
<http://www.jeffreyarnett.com/arnett2006emergingadulthoodineuropebynner.pdf>
4. Bajorūnienė, I. S., Patašienė, I., Bieliūnaitė, E., Stanionytė, S., Zaburaitė, D., Žitkienė, R. (2011). *Kaimo jaunimo nedarbas ir jo pasekmės*. Kauno technologijos universitetas; Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2011~ISSN_2029-8846.N_2.PG_46-60/DS.002.0.01.ARTIC
5. Balcon, M.P., Borodankova, O., Czort, S. (2015). „Eurydice“ švietimo problemas analizė, Kaip spręsti ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo ir mokymo sistemos klausimą? Prieiga per internetą: http://www.nmva.smm.lt/wp-content/uploads/2012/12/Eurydice-Brief_-Early-Leaving-from-Education-and-Training.Translation-to-LT..pdf
6. Bendit, R. (2006). *Youth Sociology and Comparative Analysis in the European Union Member States*. German Youth Institute. Munich. Prieiga per internetą: <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n79/02102862n79p49.pdf>
7. Beržinskienė, D., Būdvytytė-Gudienė, A. (2010). *Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis*. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos.
8. Bitinas, A., Usonis, J. (2013). „Flexicurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
9. Brazienė, R., Dorelaitienė, A. (2012). *Transition of Youth from Education to the Labour Market: the Case of Lithuania*. Kaunas University of Technology. Prieiga per internetą: <http://www.socsc.ktu.lt/index.php/Social/article/view/2768>
10. Brazienė, R., Dorelaitienė, A., Žalkauskaitė, U. (2013). *Educational support of the present and potential subjects in education on national, organizational, and individual interactions level*. Kauno technologijos universitetas.

11. Brazienė, R., Merkys, G. (2013). *Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai*. Filosofija. Sociologija. Lietuvos mokslų akademija. Prieiga per internetą: <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2013/2/82-91.pdf>
12. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2013). *Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas*. Kauno technologijos universitetas.
13. Brazienė, R., Šalkauskaitė, U. (2012). *Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje*. Kauno technologijos universitetas. Prieiga per internetą: http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2012_4_28/braziene_zalkauskaite.pdf
14. Dromantienė, L. (2008). *Socialinės Europos kūrimas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
15. Dromantienė, L., Česnuitytė, V. (2011). *Europos Sąjungos socialinė politika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
16. Estep (2013). Tyrimas. *Nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (NEET) užimtumo skatinimas: Europos Sąjungos valstybių narių gerosios praktikos apžvalga ir rekomendacijos dirbant su atskirtuoju ir neaktyviu jaunimu*. Prieiga per internetą: <https://www.jaunimogarantijos.lt/data/public/uploads/2016/06/neet-uzimtumo-skatinimas-es-geroji-patirtis-2013-estep-tyrimas.pdf>
17. Eurofound report. (2015). *Young people and NEET's*. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/young-people-and-neets-1>
18. European Commission white paper, A New Impetus for European Youth. COM (2001) 681 final, 2001 11 21, Brussels.
19. European Commission. European Semester Thematic Fiche. Early leavers from education and training. (2015). Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/2016/early_leavers_education_training_2016_05.pdf
20. Europos jaunimo paktas. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac11081>
21. Europos Komisijos Komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. (2014). *Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijos „Europa 2020“ rezultatų apžvalga*. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_lt.pdf

22. Europos Komisijos Komunikatas. (2009). *ES jaunimo strategija. Investicijos ir galimybių suteikimas. Atnaujintas atvirasis koordinavimo metodas, taikomas sprendžiant jaunimo problemas ir suteikiant jiems daugiau galimybių*. Briuselis. Prieiga per internetą: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2009\)0200/com_com\(2009\)0200.lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2009)0200/com_com(2009)0200.lt.pdf)
23. Eurostat Early leavers from education and training (2015). Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Early_leavers_from_education_and_training
24. Eurostat Statistics on young people neither in employment nor in education or training: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
25. Gečienė, I., Čiupailaitė, D. (2006). *Ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos prevencija*. Mokslinio tyrimo ataskaita. Viešosios politikos ir vadybos institutas. Vilnius.
26. Gruževskis, B., Okunevičiūtė-Neverauskienė, L. (2002). *Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Vilnius.
27. Hammer, T. (1997). *History Dependence in Youth Unemployment*. European Sociological Review. http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=29686
28. Jaunimo garantijų iniciatyva (JGI). Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=lt>
29. Jaunimo reikalų departamentas. Jaunimo situacijos tyrimai (2007). Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt/jaunimo-situacijos-tyrimai>
30. Jaunimo užimtumo iniciatyva (JUI), Youth Employment Initiative (YUI). Prieiga per internetą: <http://www.consilium.europa.eu/en/policies/youth-employment/youth-employment-initiative/>
31. Kačinskaitė, G. (2016). *Jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimas Lietuvoje: Jaunimo garantijų iniciatyvų vertinimas*. Kauno technologijos universitetas.
32. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex leidykla.
33. Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Lucilijus leidykla.
34. Kinderis, R. (2008). *Lietuvos darbo išteklių*. „Ciklonas“. Vilnius.
35. Kritikos, E., Ching, Ch. (2005). *Study on Access to Education and Training, Basic Skills and Early School Leavers*. Final report. Prieiga per internetą: <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A33316>

36. Lietuvos darbo birža (LDB). (2015). *Jaunimo situacija darbo rinkoje*. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Documents/Jaunimo-situacija.pdf>
37. Lietuvos darbo birža. Jaunimo 16-29 metų amžiaus grupėje nedarbo lygis tarp visų bedarbių. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Documents/Jaunimo-situacija.pdf>
38. Lietuvos darbo biržos projektas „Atrask save“. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf_atrask_save.aspx
39. Lietuvos darbo biržos projektas „Pasitikėk savimi“. Prieiga per internetą: <http://ldb.lt/Informacija/ESParama/gyvendinti%20ES%20projektai/UserDispForm.aspx?ID=31>
40. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas. 2003 m. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.92E111F705DD>
41. Lietuvos Respublikos Seimas. *Valstybinė jaunimo politikos koncepcija*. 1996 m. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2DEF7F026CCB>
42. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo žemėlapis*. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/jaunimo-politika.html#zemelapis>
43. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos jaunimo politikos programos jaunimui. Prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/jaunimo-politika.html#es_programos_jaunimui
44. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtinta Intensyvios ir ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programa. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.446869>
45. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Nacionalinės jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programos patvirtinimo. 2010 m. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.387971>
46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Užimtumo didinimo 2014-2020 metų programos. 2013 m. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.456810>
47. Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa, 2008 m. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.333778>
48. Lietuvos respublikos Vyriausybės programa, 2012 m. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.439761>

49. Lietuvos statistikos departamentas. Jaunimo 15-24 metų amžiaus grupėje nedarbo lygis. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=a2cb0c8f-e9be-4cd0-993f-f05c9585e82a>
50. Lietuvos statistikos departamentas. Statistinių rodiklių analizė. Nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas. 2015 m. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=110b0a03-3a70-42ad-ae09-65b5b0a81ff7>
51. Matonytė, I. (2004). *Ekonomikos sociologija*. Sociologija. Vytauto Didžiojo universitetas. Kaunas.
52. Matsumoto, L., Elder, S. (2010). *Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys*. International Labour Office. Geneva. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_141016.pdf
53. Moskvina, J. (2008). *Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas. Probleminiai klausimai*. Filosofija. Sociologija. Lietuvos mokslų akademija. Prieiga per internetą: <http://maleidykla.lt/publ/0235-7186/2008/4/1-9.pdf>
54. Muller, W., Gangl, M. (2003). *Transitions from Education to Work in Europe*. Oxford, University Press.
55. NEET atvejo analizė (gerosios patirties analizė apie NEET soc. įtraukimą ir integraciją darbo rinkoje). (2015). Prieiga per internetą: www.aprc.lt/sites/aprc.lt/files/NEET%20analize%20LT.docx
56. O'Higgins, N. (2001). *Youth unemployment and employment policy: a global perspective*. Munich Personal RePEc Archive. No. 23698. Prieiga per internetą: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/23698/1/MPRA_paper_23698.pdf
57. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2001). *Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės*. Vilnius: VGTU, Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
58. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2008). *Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste*. Filosofija. Sociologija. Lietuvos mokslų akademija. Prieiga per internetą: <http://maleidykla.lt/publ/0235-7186/2008/2/41-54.pdf>
59. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2014). *Pažeidžiamos gyventojų grupės: iššūkiai užimtumui*. Prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/socialine-teorija-empirija-politika-ir-praktika/article/view/3772/2656>
60. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2005). *Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas*. Pinigų studijos, Ekonomikos teorija ir praktika. Prieiga

per internetą:

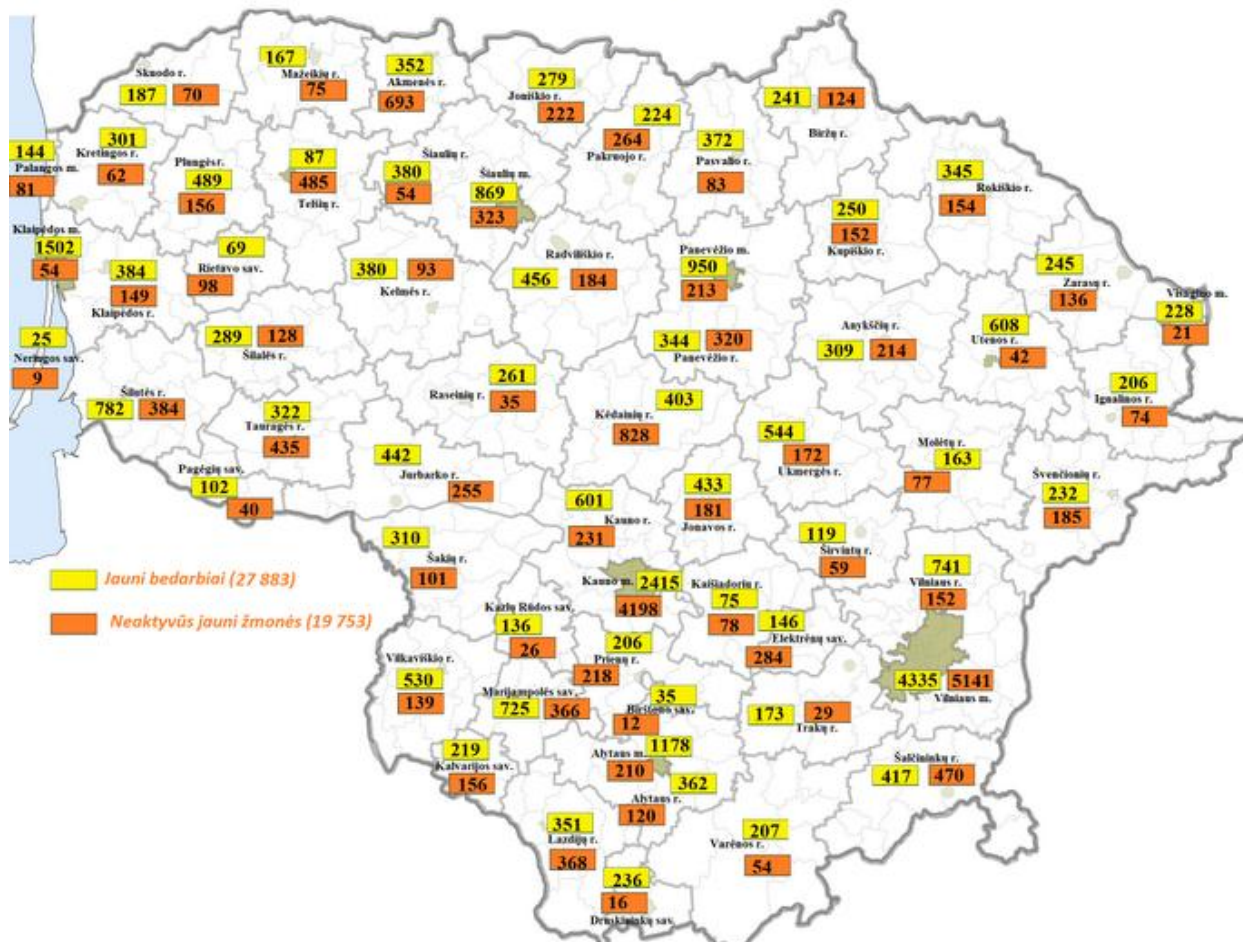
http://elibrary.lt/resursai/DB/LB/LB_pinigu_studijos/Pinigu_studijos_2005_02_02.pdf

61. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., Šlekienė, K. (2008). *Nevyriausybių organizacijų įtaka jaunimo integracijai į darbo rinką*. Filosofija. Sociologija. Lietuvos mokslų akademija. Prieiga per internetą: <http://lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2008/4/10-21.pdf>
62. Raphael, S., Winter-Ebmer, R. (2001). *Identifying the Effect of Unemployment on Crime*. The University of Chicago Press Journal. Prieiga per internetą: <http://www.jstor.org/stable/pdf/10.1086/320275.pdf>
63. Rudžinskienė, R. (2013). *Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai*. Šiaulių universitetas.
64. Schmillen, A., Umkehrer, M. (2013). *The scars of youth*. Institute for Employment Research. Prieiga per internetą: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2013/dp0613.pdf>
65. Sissons, P., Jones, K. (2012). *Lost in transition? The changing labour market and young people not in employment, education or training*. The Work Foundation Part of Lancaster University. Prieiga per internetą: http://impetus-pef.org.uk/wp-content/uploads/2013/05/Lost-in-transition_The-changing-labour-market-and-young-people.pdf
66. Skaistė, G., Rėklis, G. (2011). *Jaunimo nedarbas Lietuvoje ir jo sprendimo būdai*. Mykolo Romerio universitetas; Vilniaus universitetas. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367178927823/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>
67. Strategijos „Europa 2020“ iniciatyva „Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi planas“. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961&langId=lt>
68. Strategijos „Europa 2020“ iniciatyva „Judus jaunimas“. Prieiga per internetą: http://europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move_LT.pdf
69. Strategijos „Europa 2020“ iniciatyva „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“. Prieiga per internetą: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1541_lt.htm
70. Tartilas, J. (2005). *Nedarbo problema*. Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per internetą: https://www.mruni.eu/upload/iblock/a8b/004_tartilas.pdf
71. UNESCO Social and Human Sciences. Prieiga per internetą: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/about-youth/>
72. Žalkauskaitė, U. (2016). *Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką fenomenas Lietuvoje: neįgalus jaunimo atvejis*. Daktaro disertacija. Kaunas.

73. Žvybaitė, K. (2014). *Lietuvos jaunimo įtraukimas į darbo rinką: ES priemonių taikymas. Tiltas į ateitį. Nr. 1 (8). Konferencijos pranešimų medžiaga. KTU leidykla: „Technologija“.*

PRIEDAI

Nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo žemėlapis (2016-01-01 duomenimis)



Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys.

Interviu su projektu „Pasitikėk savimi“ koordinatore – K(PS)1.

1. Kokiais kriterijais remiantis sudaromos projekto dalyvių grupės? Kokius jaunuolius visų pirma siekiama įtraukti į projektą?

Projektui buvo atrenkamai tie dalyviai, kuriems pagalba reikalingiausia. Dažnu atveju buvo konsultuojamasi su darbo biržos konsultantais, kurie bendravo su jaunuoliais, jie juos pažinojo ilgesnį laiką ir žinojo tuos jaunuolius, kuriems šis projektas yra reikalingiausias. Be abejonės daug lėmė individualus bendravimas su jaunuoliu, nes tada išryškėjo jo motyvacija ir noras kažką pakeisti savo gyvenime, šiuo atveju rasti darbą ar tęsti mokymąsi, bet į projektą įtraukiamas ir nelabai motyvuotas jaunimas, aišku, su jais reikia daugiau kalbėtis. Taip pat į šį projektą buvo stengiamasi įtraukti ilgalaikius jaunus bedarbius, nes tai yra ta grupė, kuriai reikalingiausia pagalba, mano manymu, nes, matomai, dėl kažkokių priežasčių jie negali įsidarbinti, galbūt dėl gebėjimų ar motyvacijos stokos. Dar išskirčiau nepasitikinčius savimi, nemotyvuotus jaunuolius, į kuriuos atkreipiu dėmesį formuodama grupę.

2. Kokias įvardytumėte kliūtis ir rizikas, trukdančias įgyvendinti projekto tikslus ir veiklas?

Viena iš kliūčių buvo projekto dalyvių motyvacijos ir atsakomybės stoka. Dauguma dalyvių buvo pasyvūs ir nenoriai įsitraukė į projekto veiklas, be priežasties praleidinėjo užsiėmimus. Pastebėdavau darbdavių abejingumą, kai buvo tariamasi dėl vizitų į įmones.

3. Kokias motyvavimo priemones taikote projekte dalyvaujantiems jaunuoliams? Ar yra atsižvelgiama į skirtingą jaunuolių motyvacijos lygį prieš pasirenkant motyvavimo priemones?

Su kiekvienu dalyviu kalbėta individualiai, per individualius susitikimus aiškinamasi, kokios sritys jį domina, kokioje veikloje jis save mato, kokių gebėjimų reikia tam tikrai jį dominančiai profesijai. Jei jam tų reikalingų gebėjimų netrūksta, tai kartu ieškome būdų, kaip tą profesiją jam „pasimatuoti“. Jei jaunuolis yra iškritęs iš švietimo sistemos, tai stengiamasi jam paaiškinti, kad pabaigęs mokyklą jis bus paklausesnis darbo rinkai, bandome jį įtikinti, kad jis tikrai gali pabaigti mokymosi kursą. Jei dalyvis apskritai yra nemotyvuotas jokiai veiklai, stengiuosi išsiaiškinti to priežastis, pamatyti, kokių įgūdžių jam trūksta, per pokalbį nejučiomis dalyvis pats įvardija savo silpnybes, trūkstamus įgūdžius kažkokiais veiklais, todėl susidarome planą, išsikeliame užduotis, nustatome kokių trūksta gabumų ir žingsnius, kaip to pasiekti. O jeigu dalyvis yra aktyvus, bet tik pasimetęs, nerandantis savo vietos, tai su juo reikia mažiau diskusijų, jam reikia padėti susidėlioti prioritetus, padėti atrasti savo kelią ir patarti, kaip galima pasiekti savo tikslą, tokiam žmogui reikia mažiau motyvacinių susitikimų. Dar savo praktikoje naudoju pavyzdžius apie žmones, kurie galėtų įkvėpti jaunus žmones siekti savo tikslų, kaip pavyzdžius naudoju istorijas apie žinomus žmones, kartais tos istorijos būna apie užsieniečius, dalyviai jų gal ir nežino, bet svarbu pati istorija, kuri tikrai, manau, dalyvius kažkiek motyvuoja.

4. Kokios naujos paslaugos jaunimui teikiamos projekto metu? Kokia jų nauda?

Šiame projekte buvo teikiami neformalūs motyvavimo kursai, kuriuose dalyvavo projekto dalyviai. Juose buvo kalbama ne tik apie darbo rinką ar švietimo sistemą, bet daugiau dėmesio skiriama savęs pažinimui, nustatant savo lūkesčius ir galimybes. Neformalių kursų esmė yra skatinti dalyvių aktyvumą, kartais yra sukuriamos dirbtinės situacijos, kurios skatina dalyvį reaguoti, tai jis yra lyg priverčiamas aktyviai dalyvauti, spręsti problemas, apginti savo poziciją vienu ar kitu klausimu. Taip pat neformalūs kursai stiprina bendrumo jausmą, nes juose dalyvauja jaunimas su skirtingomis nuomonėmis, įgūdžiais, norais, tačiau jie turi išmokti sutelkti jėgas, kad priimtų vieningus sprendimus, turi pasiekti kompromisą, o kad jis būtų pasiektas, jie turi būti pakantūs vieni kitiems, turi sugebėti išklaudyti vieni kitus.

5. Kaip prie projekto tikslo įgyvendinimo prisideda nevyriausybinės ir kitos su jaunimu dirbančios organizacijos?

Projekto metu labai aktyviai bendravome su nevyriausybinėmis organizacijomis, jaunimui buvo norima parodyti, kad dalyvaudami šių organizacijų veikloje jie gali įgyti neįkainojamos patirties, kuri gali būti naudinga ieškant darbo, nes dabar darbdaviai atsižvelgia į savanoriavimo patirtį, kitur savanoriavimas laikomas dideliu privalumu. Na, o įmonių atstovai susitikimų metu pristatydavo savo įmones, pasakodavo apie galimybę atlikti praktiką, o mokymosi įstaigose buvo pristatomos mokymosi programos.

Interviu su projekto „Pasitikėk savimi“ koordinatore – K(PS)2

1. Kokiais kriterijais remiantis sudaromos projekto dalyvių grupės? Kokius jaunuolius visų pirma siekiama įtraukti į projektą?

Pirmiausia dalyviai buvo atrenkami pagal darbo biržos nustatytus kriterijus, vėliau pasikonsultuoju su darbo biržos konsultantu, kuris bendrauja su jaunuoliu teritorinėje darbo biržoje. Pati asmeniškai bendrauju su dalyviu ir siekiu suprasti, kokia pagalba jam yra reikalinga, pokalbio metu atsiskleidžia potencialaus dalyvio asmeniniai lūkesčiai, galima suprasti ar jis turi motyvacijos dalyvauti projekte nuo projekto pradžios iki pabaigos. Yra įvertinama kiekvieno jaunuolio situacija ir tai, kokios pagalbos jam reikia. Šio projekto misija – skatinti jaunimo integraciją į darbo rinką ar švietimo sistemą, todėl atsižvelgiama į ilgą laiką registruotus darbo biržoje žmones, nes jei žmogus tam tikrą laiką niekur neįsivertina, reiškia jam reikalinga pagalba. Dar paminėčiau tuos, kurie nėra įgiję jokios profesijos ir iškritę iš švietimo sistemos, nes nebaigę mokyklos jie neturi net elementarių gebėjimų, kurių reikalauja darbo rinka, todėl jie nors ir galvoja metę mokyklą įsidarbinti, deja, bet yra nereikalingi darbdaviams. Todėl pasiūlymas dalyvauti projekte šioms grupėms neleidžia nieko neveikti, jų motyvacija nėra labai žema, nes jie dar nėra ilgą laiką nieko neveikiantys asmenys.

2. Kokias įvardytumėte kliūtis ir rizikas, trukdančias įgyvendinti projekto tikslus ir veiklas?

Minimalus bendravimas tarp koordinatorių ir administracijos, nes dažnai koordinatoriai likdavo nesuprasti. Dar nesklandumai su kitais projekto partneriais organizuojant susitikimus, nes iš pradžių geranoriškai sutariama bendradarbiauti, tačiau kai reikia imtis realių veiksmų bendravimas tampa nebe toks, dažnai tenka veiklas pradėti derinti iš labai anksti, dažnai pamirštami susitarimai. Dar nerimą kėlė projekto dalyvių pasyvumas ir motyvacijos stoka pirmų susitikimų metu, nes nepažįsti jų taip gerai, jų požiūris į užsiėmimus dažnai skeptiškas.

3. Kokias motyvavimo priemones taikote projekte dalyvaujantiems jaunuoliams? Ar yra atsižvelgiama į skirtingą jaunuolių motyvacijos lygį prieš pasirenkant motyvacijos priemones?

Jaunimas motyvuojamas bandant jiems paaiškinti, kad projekto metu jie gali įgyti naujų gebėjimų. Su kiekvienu dalyviu vyksta individualus pokalbis, koordinatorius gali geriau pažinti kiekvieną dalyvį, žiūrėdamas, kuriam kokios pagalbos daugiau reikia. Jei jis visiškai pasimetęs, praradęs motyvaciją, tai jam suteikiama daugiau individualių konsultacijų, o jei jis yra aktyvesnis, greitai randa bendrą kalbą su kitais, prisitaiko prie įvairių situacijų, tai stebima, kurioje veikloje jis jaučiasi geriausiai, jaunuolis yra skatinamas integruotis į tą veiklą, jam reikia mažiau individualių konsultacijų, o daugiau praktinių užsiėmimų, nes jis jau yra radęs save, jam reikia paskatinimo iš šalies, kad jis būtų motyvuotas veikti, todėl skatinu jį prisidėti prie mūsų partnerių, nevyriausybinių organizacijų, veiklos. Dalyviams vedu motyvacinius seminarus, kurių metu dalyviai turi įvertinti savo situaciją, įvardyti savo stipriąsias ir silpnąsias puses, kartu numatome, ką ir kaip galime tobulinti, kad silpnybės virstų stiprybėmis. Siekiu, kad dalyvis pajautų, jog tai nėra neįmanoma.

4. Kokios naujos paslaugos jaunimui teikiamos projekto metu? Kokia jų nauda?

Tiems dalyviams, kurie yra aktyvesni ir jau žino juos dominančią profesiją yra suteikiama galimybė susipažinti su profesija iš arčiau, tai lyg galimybė patikrinti ar tikrai ta profesija yra patraukli. Neformali veikla išlieka labai svarbi, nes jos metu dalyviai atsipalaiduoja, nebijo būti savimi, yra mažiau susikaustę, projektinę neformalią veiklą įgyvendina nevyriausybinės organizacijos. Užsiėmimuose siekiama ugdyti programos dalyvių socialinius įgūdžius, o tai įmanoma per darbą grupėje bendraujant su bendraamžiais, kurie yra artimesni vienas kitam. Norima, kad dalyviai galėtų per praktinę veiklą labiau pažinti save.

5. Kaip prie projekto tikslo įgyvendinimo prisideda nevyriausybinės ir kitos su jaunimu dirbančios organizacijos?

„Pasitikėk savimi“ projekto metu nevyriausybinių organizacijų vaidmuo yra ypatingai reikšmingas. Bendraujame su trejomis nevyriausybiniams organizacijomis „Raudonasis kryžius“, kur dalyviai susipažįsta su savanorystės galimybėmis, organizacijoje „Langas į ateitį“ buvo mokoma kompiuterinio raštingumo, o jaunimo klube „Tarp savų“ dalyviai atlikdavo įvairias užduotis, susijusias su profesijomis, susipažindavo su konkrečios profesijos darbo specifika.

Interviu su projekto „Atrask save“ koordinatore – K(AS)I

1. Kokiais kriterijais remiantis sudaromos projekto dalyvių grupės? Kokius jaunuolius visų pirma siekiama įtraukti į projektą?

Yra nustatoma kokiai grupei jaunuolis priklauso: pasirengusių darbo rinkai, nepasirengusių darbo rinkai ir nemotyvuotų grupei. Šis skirstymas reikalingas, nes teikiamos atitinkamos paslaugos pagal grupės poreikius. Siekiu, kad projekte dalyvautų jauni ilgalaikiai bedarbiai. Taip pat negalią turintys asmenys, nes jie ir taip sunkiau integruojasi į mūsų visuomenę, čia tikriausiai suveikia asmeniškumas ir jautrumas šių žmonių atžvilgiu, todėl norisi jiems padėti. Atsiranda jaunimo, kuris pats pareiškia norą dalyvauti projekte, tai atkreipiamas dėmesys ir į juos, jie būna kaip pavyzdys mažiau motyvuotiems dalyviams.

2. Kokias įvardytumėte kliūtis ir rizikas, trukdančias įgyvendinti projekto tikslus?

Nemotyvuoti dalyviai yra viena iš rizikų, trukdanti siekti projekto tikslo. Tikslas yra juos integruoti į darbo rinką arba švietimo sistemą, o jei jie yra nemotyvuoti, tai tikslą sunku pasiekti. Dalyvių motyvacijos stoka dalyvauti projekte nuo projekto pradžios iki pabaigos, nes motyvaciją prarudusių dalyvių nusiteikimas projekto atžvilgiu yra pakankamai neigiamas, dalis jų nenori priimti siūlomų galimybių, jiems reikia laiko, reikia apčiuopiamų rezultatų, kurie juos motyvuotų ieškoti savęs, motyvuotų veiklai.

3. Kokias motyvavimo priemones taikote projekte dalyvaujantiems jaunuoliams? Ar yra atsižvelgiama į skirtingą jaunuolių motyvacijos lygį prieš pasirenkant motyvacijos priemones?

Taip, yra atsižvelgiama, su kiekvienu dalyviu daug bendrauja koordinatorius ir psichologas. Yra identifikuojami darbinų gebėjimų, profesinių interesų ir asmenybės bruožai. Priklausomai nuo grupės, kurioje yra dalyvis, pasirengęs, nepasirengęs ar nemotyvuotas, yra pritaikomos motyvavimo priemonės. Nemotyvuotus siekiama įtraukti į visuomenei naudingos veiklos užsiėmimus, pavyzdžiui, siūloma pabandyti savanoriauti. Nepasirengusių darbo rinkai rengiami užsiėmimai, kurie stiprina pasitikėjimą savimi, lavina bendravimo įgūdžius, tai vykdoma individualių užsiėmimų metu. O pasirengusiems darbo rinkai teikiami efektyvaus savęs pristatymo darbdaviui seminarai, pasirengę darbo rinkai dalyviai yra nukreipiami į įmones, jiems taip pat suteikiama galimybė gauti neformalų profesinį mokymą.

4. Kokios naujos paslaugos jaunimui teikiamos projekto metu? Kokia jų nauda?

Naujovės yra susijusios su galimybe įgyti realios darbo patirties su mentoriaus pagalba pasirinktoje įmonėje. Projekto dalyvis čia gali pasinaudoti dviguba nauda, nes jam suteikiama galimybė praktiškai išbandyti save darbo vietoje ir turėti užnugarį – mentorių, kuris jam suteikia žinių apie tą darbovietę, supažindina su darbu. Dar viena naujovė yra šešėliavimas, kai projekto dalyviai galės susipažinti su dominančia profesija, čia dar viena galimybė iš arčiau „pačiuopinti“ profesiją.

5. Kaip prie projekto tikslo įgyvendinimo prisideda nevyriausybinės ir kitos su jaunimu dirbančios organizacijos?

Mes kitas institucijas vadiname paslaugų teikėjais, tai jie į mūsų projektą atsiunčia lektorius iš mokslo institucijų, kurie skaito paskaitas projekto dalyviams. Taip pat yra bendradarbiaujama su darbo rinkos mokymo centru, projekto dalyviai susipažįsta su mokymo programomis tame centre.

Interviu su projekto „Atrask save“ koordinatore – K(AS)2

1. Kokiais kriterijais remiantis sudaromos projekto dalyvių grupės? Kokius jaunuolius visų pirma siekiama įtraukti į projektą?

Dalyvių grupės sudaromos vadovaujantis darbo biržos numatytais dalyvių atrankos kriterijais. Išskirčiau tokias prioritėtines grupes kaip ilgalaikiai bedarbiai, anksti iškritę iš švietimo sistemos, turintys negalią, pasimetę ir visiškai nepasirengę darbo rinkai, nežinantys ką nori veikti. Dar atkreipiu dėmesį į nemotyvuotus jaunuolius, stengiuosi juos įkalbinti dalyvauti projekte, nes jis gali pakeisti jų gyvenimą.

2. Kokias įvardytumėte kliūtis ir rizikas, trukdančias įgyvendinti projekto tikslus ir veiklas?

Manau projekto tikslų siekimui trukdo neefektyvi komunikacija tarp koordinatorių ir kitų teritorinės darbo biržos darbuotojų. Kartais trūksta informacijos apie projekto metodus. Taip pat neramina nemotyvuoto jaunimo rodomas nenoras dalyvauti užsiėmimuose.

3. Kokias motyvavimo priemones taikote projekte dalyvaujantiems jaunuoliams? Ar yra atsižvelgiama į skirtingą jaunuolių motyvacijos lygį prieš pasirenkant motyvacijos priemones?

Į skirtingą jaunuolių motyvaciją atsižvelgiama juos grupuojant į tris grupes, tai yra pasirengę darbo rinkai, nepasirengę ir neaktyvuos jaunuoliai, kurie visiškai neturi motyvacijos. Dalyvių motyvacija žinoma pagal darbo biržos turimą informaciją apie dalyvį, ją pateikia darbo biržos konsultantas, kuris bendrauja su jaunuoliu. Atsižvelgiant kokiai tikslinei grupei jaunuolis priklauso yra taikomos atitinkamos motyvavimo priemonės, tokios kaip pagalba pažįstant save, informavimo ir konsultavimo apie jaunimo galimybes paslaugos, papildomų gebėjimų ir kompetencijų ugdymas. Susitikimų metu įdomiai pristatomos projekto veiklos, bandoma sužadinti susidomėjimą apie tolimesnes veiklas ir jaunimą tas motyvuoja ateiti į sekančius susitikimus. Motyvuojū ir pasakodama ankstesnių dalyvių sėkmės istorijas, kviečiame juos į susitikimus, kad dalyviai turėtų galimybę išgirsti sėkmės istoriją iš projektą baigusiu dalyvių lūpų, užduotų jiems aktualius klausimus.

4. Kokios naujos paslaugos jaunimui teikiamos projekto metu? Kokia jų nauda?

Iš naujai teikiamų paslaugų būtų galima išskirti šešėliavimą, kai projekto dalyviai gali pamatyti įvairių profesijų darbuotojų kasdienį darbą. Taip pat motyvacinius susitikimus, kuriuose kalbama ne tik apie darbo rinką ar švietimo sistemą, bet yra labiau gilinamasi į savo, kiekvienas dalyvis analizuoja save, savo lūkesčius ir galimybes padedant psichologui ir koordinatoriui.

5. Kaip prie projekto tikslo įgyvendinimo prisideda nevyriausybinės ir kitos su jaunimu dirbančios organizacijos?

Koordinatoriai yra tarpininkai tarp projekto dalyvių ir su jaunimu dirbančių organizacijų, taigi bendraudami su organizacijomis mes tariamės dėl veiklų, kurias jie gali pasiūlyti mūsų projekto dalyviams. Pavyzdžiui, tai yra supažindinimas su profesija arba specialistų paskaitos dalyviams tam tikromis motyvavimo temomis.

Interviu su projekto „Pasitikėk savimi“ dalyviu – D(PS)1

1. Kuo jūs užsiėmėte iki dalyvavimo projekte?

Turėjau mokytis dešimtoje klasėje, bet jos nebaigiau, nesisekė man mokslai mokykloje, po dešimtos planavau išeiti į profesinę mokyklą ir pabaigti kokią nors profesiją.

2. Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?

Pradžioje man atrodė, kad bus nuobodu ir atrodė, kad trys mėnesiai yra per ilgai dalyvauti projekte, atrodė, kad nebus ką veikti visus tris mėnesius. Maniau, kad bus daug neįdomių užsiėmimų.

3. Kaip buvo keliama jūsų motyvacija projekto metu?

Mus motyvavo siekti to, ko norime koordinatorė. Nesustoti pusiaukelėje. Atlikdavome užduotis, kurios padėjo suprasti, kuo mums reikėtų užsiimti ateityje.

4. Kaip vertinate darbo biržoje vykdomus individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje? Kokius šių užsiėmimų privalumus ir trūkumus išskirtumėte?

Individualių ir grupinių užsiėmimų metu galima atrasti savo naujų savybių ir galimybių. Tik manau, kad uždaresni žmonės geriau jaučiasi individualiuose susitikimuose, nes kalbėti kai girdi visa grupė ne visada yra lengva.

5. Kaip vertinate projekto partnerių – nevyriausybinių organizacijų ir kitų su jaunimu dirbančių organizacijų – organizuojamus užsiėmimus?

Buvo įdomių užsiėmimų, bet buvo ir vidutinių. Kai kurie man buvo per ilgi, jausdavosi, kad tempiamas laikas. Buvo naudinga išmokti teikti pirmąją pagalbą, bet nebuvo įdomu klausytis pasakojimų apie sveiką gyvenimą ir kitų teorinių dalykų, nelabai norėjosi eiti į tokius užsiėmimus.

6. Ko jūs išmokote projekto metu? Kokią naudą jums davė dalyvavimas projekte?

Išmokau pasitikėti savimi ir savo jėgomis.

7. Kaip pasikeitė jūsų užimtumas po dalyvavimo projekte?

Darau tai, ką anksčiau bijojau daryti. Pasibaigus projektui mokiausi specialybės profesinėje mokykloje.

\

Interviu su projekto „Pasitikėk savimi“ dalyviu – D(PS)2

1. Kuo jūs užsiėmėte iki dalyvavimo projekte?

Nesėkmingai bandžiau įsidarbinti.

2. Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?

Tikėjau turiningai praleisti laiką, realizuoti save įvairiose veiklose, sužinoti naujų dalykų ir susipažinti su naujais žmonėmis.

3. Kaip buvo keliama jūsų motyvacija projekto metu?

Koordinatorė labai šilta ir nuoširdžiai bendravo su kiekvienu dalyviu, stengėsi įkvėpti, klausė kas mums yra įdomu, kartu ieškojome veiklos, kuri mums būtų naudinga, daug laiko praleisdavome su savo grupe, bendraudavome.

4. Kaip vertinate darbo biržoje vykdomus individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje? Kokius šių užsiėmimų privalumus ir trūkumus išskirtumėte?

Šiame projekte atlikau daug įvairių testų, kurių dėka supratau, kas aš esu ir ko noriu ateityje. Patiko užduotys raštu ir žodžiu. Taip pat supratau, kad nesu atsiskyrusi nuo visų, nes anksčiau taip galvojau apie save. Buvo lengva bendrauti su kitais kai turėdavome komandinius užsiėmimus.

5. Kaip vertinate projekto partnerių – nevyriausybinių organizacijų ir kitų su jaunuimu dirbančių organizacijų – organizuojamus užsiėmimus?

Dirbdama „Raudonajame kryžiuje“ aš suvokiau, kad dirbant grupėje ir visiems kartu einant į vieną tikslą, galime pasiekti daug daugiau, greičiau išspręsti problemas. Klubas „Tarp savų“ mus įtraukė į mieste rengiamas akcijas bei turėjome galimybę patys jas organizuoti.

6. Ko jūs išmokote projekto metu? Kokią naudą jums davė dalyvavimas projekte?

Projektas „Pasitikėk savimi“ davė man labai daug pasitikėjimo savimi. Dėl šio projekto geriau pažinau save, išmokau planuoti savo dieną, išsikelti naujus tikslus. Projekte sužinojau apie savanorystę ir išdrįsau imtis šios veiklos, kuri man labai patinka ir jaučiuosi save atradusi joje, tai galima sakyti projektas pakeitė mano požiūrį į veiklą.

7. Kaip pasikeitė jūsų užimtumas po dalyvavimo projekte?

Pradėjau savanoriauti, nors anksčiau šita veikla man atrodė beprasmiška ir neįdomi, o dabar suprantu, kad ši veikla yra svarbi.

Interviu su projektu „Pasitikėk savimi“ dalyviu – D(PS)3

1. Kuo jūs užsiėmėte iki dalyvavimo projekte?

Po mokyklos baigimo niekur neįstojau mokytis, neradau darbo, tai užsiregistravau darbo biržoje ir gavau pasiūlymą dalyvauti projekte „Pasitikėk savimi“.

2. Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?

Iš pradžių į projektą žiūrėjau skeptiškai, nenoriai eidavau į pirmus susitikimus, maniau, kad nieko naudingo nesužinosiu, nemaniau, kad projektas gali duoti reikalingų žinių, bet paskui viskas pasikeitė ir pradėjau į susitikimus eiti noriai.

3. Kaip buvo keliama jūsų motyvacija projekto metu?

Manyčiau, kad projekto koordinatore sugebėjo mus motyvuoti per atliekamas užduotis. Dar daug naudos davė išvykos į nevyriausybinės organizacijas, ten gaudavome užduočių ir jas įveikdami jautėme augantį pasitikėjimą savo jėgomis.

4. Kaip vertinate darbo biržoje vykdomus individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje? Kokius šių užsiėmimų privalumus ir trūkumus išskirtumėte?

Mokėmės bendrauti ir dirbti grupėje, išmokau išklausti kitus žmones ir supratau, kad esame visi skirtingi, bet tuo pačiu ir panašūs. Individualūs susitikimai su koordinatore padėjo nustatyti savo tikslus ir numatyti ko reikia, kad juos galėčiau įgyvendinti.

5. Kaip vertinate projekto partnerių – nevyriausybinių organizacijų ir kitų su jaunuimu dirbančių organizacijų – organizuojamus užsiėmimus?

Mes lankėmės „Raudonojo kryžiaus“ organizacijoje, ten bendraudavome neformalioje aplinkoje, „Raudonojo kryžiaus“ darbuotoja mus supažindino su nevyriausybinių organizacijų veikla. Galėjome dar geriau susipažinti vieni su kitais. Be to, šioje organizacijoje įgijau savanoriškos veiklos patirties.

6. Ko jūs išmokote projekto metu? Kokią naudą jums davė dalyvavimas projekte?

Dalyvaudama projekte aš turiningai praleidau laiką, išbandžiau visas siūlomas veiklas, sužinojau daug naujų dalykų: kaip ieškoti darbo, kaip bendrauti su darbdaviu, žinoma, pažinau naujus ir įdomius žmones. Pradžioje man atrodė, kad bus nuobodu, baugino ir tai, kad veiklos truks 3 mėnesius, galvojau, ką tiek laiko mes darysim? Prasidėjus veikloms, viskas pasikeitė. Laikas projekte praėjo labai greit.

7. Kaip pasikeitė jūsų užimtumas po dalyvavimo projekte?

Po projekto pradėjau domėtis savanoriška veikla, viskas prasidėjo nuo pabandyto savanoriauti „Raudoname kryžiuje“, man ten patiko jaustis reikalingai ir matėsi mano darbo rezultatai, atsirado motyvacijos išmukti ir sužinoti naujų dalykų.

Interviu su projektu „Pasitikėk savimi“ dalyviu – D(PS)4

1. Kuo jūs užsiėmėte iki dalyvavimo projekte?

Po pirmo pusmečio dešimtoje klasėje mečiau mokyklą, nepatiko mokytis, norėjau kažkokios kitokios veiklos, galbūt dirbti, bet neturėjau jokios darbo patirties. Apie projektą „Pasitikėk savimi“ man papasakojo pažįstama, kuri jau dalyvavo šiame projekte, tai mane sudomino jos pasakojimas apie įvairias ir įdomias veiklas, maniau, kad bus įdomiau nei mokykloje.

2. Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?

Kadangi pažįstama jau dalyvavo projekte anksčiau, tai maniau, kad projektas bus įdomus, buvau nusiteikusi pozityviai. Norėjau išmokyti kažko naujo, kad paskui galėčiau įsidarbinti.

3. Kaip buvo keliama jūsų motyvacija projekto metu?

Atlikdami įvairias užduotis tiek su koordinatore individualių susitikimų metu, tiek grupėje, tiek nevyriausybinėse organizacijose buvome motyvuojami siekti savo tikslų. Tai galėčiau pasakyti, kad per visas šias veiklas ir didėjo motyvacija eiti link savo tikslo.

4. Kaip vertinate darbo biržoje vykdomus individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje? Kokius šių užsiėmimų privalumus ir trūkumus išskirtumėte?

Džiaugiuosi, kad individualių užsiėmimų metu koordinatore man padėjo suprasti, ko noriu gyvenime. Buvo labai įdomios užduotys susitikimuose su koordinatore. Patiko ir užduotys grupėje, išmokau dirbti komandoje. Susidraugavome su grupe ir, galima sakyti, mokėmės vieni iš kitų.

5. Kaip vertinate projekto partnerių – nevyriausybinių organizacijų ir kitų su jaunuimais dirbančių organizacijų – organizuojamus užsiėmimus?

Iki projekto net nežinojau kas yra ta nevyriausybinių organizacija. Mes lankėmės „Raudonojo kryžiaus“ organizacijoje, ten sužinojau apie tos organizacijos veiklą, kokia ji naudinga žmonėms. „Raudonojo kryžiaus“ darbuotoja analizuoja mus, pateikia gyvenimiškų probleminių situacijų ir stebi, kaip su jomis susitvarkome, taip pat išmokau teikti pirmąją pagalbą. Manau, kad veikla nevyriausybiniame organizacijoje ugdo mūsų pilietiškumą ir pagarbą vienas kitam.

6. Ko jūs išmokote projekto metu? Kokią naudą jums davė dalyvavimas projekte?

Apie šį projektą galėčiau papasakoti tikrai labai daug, nes tai yra vienas geriausių dalykų, kurie gali nutikti jaunam ir pasimetusiam žmogui. Aš taip pat buvau pasimetusi, nes mokytis nelabai norėjau, o dirbti irgi neįsivaizdavau ką galėčiau. Priešingai nei mokykloje, projekto susitikimų metu mes daug diskutuodavome, dirbdavome grupėse, bandėme atrasti save. Supratau ko reikia imtis, kad ateityje galėčiau rasti darbą. Dar projekto metu susiradau naujų draugų. Laiką praleidau puikiai dalyvaudama projekte „Pasitikėk savimi“.

7. Kaip pasikeitė jūsų užimtumas po dalyvavimo projekte?

Viską aptarusi su koordinatorė supratau, kad geriausia yra visų pirma pabaigti mokyklą, dvylika klasių. Koordinatorė įtikino, kad man tai tikrai įmanoma ir vėliau turėsiu didesnes galimybes gauti darbą. Nors mokytis, kaip jau sakiau, man nepatiko ir nesinorėjo, bet grįžusi į mokyklą supratau, kad be reikalo jos taip vengiau, aišku, nėra lengva po pertraukos grįžti, nes sunku susibendrauti su klasiokais, priprasti, kad reikia ruošti namų darbus, bet manau, kad mokyklą pabaigsiu ir ieškosiu darbo.

Interviu su projekto „Atrask save“ dalyviu – D(AS)I

1. Kuo jūs užsiėmėte iki dalyvavimo projekte?

Iki projekto „Atrask save“ esu dirbusi keliose skirtingose darbovietėse, bet tai nebuvo mano svajonių profesijos, todėl paskutiniu metu niekur nedirbau, nes ieškojau veiklos, kuri man patiktų. Labiau esu linkusi į kūrybinę veiklą, gal todėl šiek tiek ilgiau „ieškojau savęs“.

2. Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?

Iš tikrųjų iš projekto tikėjausi gauti naudos, bet nemaniau, kad jos bus tiek daug. Visų pirma maniau, kad projekto metu suprasiu, kokia veikla noriu užsiimti, esu girdėjusi apie įvairius testus, kurie padeda sukonkretinti profesinės srities pasirinkimą. Tikėjausi užmegzti naujų pažinčių. Jaučiau, kad kartais man trūksta motyvacijos, nors visada turiu įvairių idėjų, tik galbūt man trūksta postūmio iš šalies ir pasitikėjimo savo jėgomis.

3. Kaip buvo keliami jūsų motyvacija projekto metu?

Mane labiausiai motyvavo kompetentingi lektoriai, jų paskaitų metu buvome skatinami nebijoti pokyčių savo gyvenime, aptarėme įvairias karjeros perspektyvas. Taip pat mane motyvavo susitikimai su darbdaviais, kurie pasakojo apie savo įmonės veiklą, apie darbuotojams reikalingus įgūdžius. Naudingi buvo išvažiuojamieji seminarai, kuriuose susipažindavome su įvairia veikla.

4. Kaip vertinate darbo biržoje vykdomus individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje? Kokius šių užsiėmimų privalumus ir trūkumus išskirtumėte?

Apie užsiėmimus individualiai ir grupėje galiu atsiliepti tik teigiamai. Individualių užsiėmimų metu labiau susikoncentruodavome kiekvienas į save, įsivertindavome savo esamą situaciją, įvardindavome savo siekiamybės ateityje. Man labiau patiko individualūs susitikimai, nors nesu uždaras žmogus, tačiau per individualius užsiėmimus galėdavau atvirai bendrauti su koordinatore, o grupinių užsiėmimų metu jausdavaisi ne taip laisvai. Grupiniuose užsiėmimuose diskutuodavome, mokėmės išklausti vieni kitus ir priimti kito žmogaus nuomonę, žaisdami įvairius žaidimus taip pat aktyviai bendravome vieni su kitais, atlikome kūrybines užduotis.

5. Kaip vertinate projekto partnerių – nevyriausybinių organizacijų ir kitų su jaunimu dirbančių organizacijų – organizuojamus užsiėmimus?

Atsiliepimai tik patys geriausi, nes paskaitas vedė tikri savo srities profesionalai, kurie davė daugiau praktinių žinių, o ne teorinių. Daug visokių veiklų žaidimo forma buvo, turėjome daug bendrauti grupėje. Lektoriai sugebantys sudominti jaunimą, įdomiai pateikė medžiagą, motyvavo jaunimą veikti, pasitikėti savo jėgomis.

6. Ko jūs išmokote projekto metu? Kokią naudą jums davė dalyvavimas projekte?

Svarbiausia, ką man davė dalyvavimas projekte, tai motyvacijos veikti. Įgijau pasitikėjimo savimi, supratau, kad nereikia užsisėdėti vienoje vietoje, reikia būti aktyviam norint teigiamų pokyčių savo gyvenime. Taip pat projektas man padėjo suprasti kokios veiklos noriu, į kokią veiklą galiu savo kūrybingumą nukreipti.

7. Kaip pasikeitė jūsų užimtumas po dalyvavimo projekte?

Dalyvaudama projekte „Atrask save“ gavau galimybę mokytis floristikos, nors šiuo metu dar tęsiu mokslus, bet jau turiu individualios veiklos pažymėjimą ir dirbu. Vis dažniau pasvajoju apie nuosavą verslą šioje srityje.

Interviu su projekto „Atrask save“ dalyviu – D(AS)2

1. Kuo jūs užsiėmėte iki dalyvavimo projekte?

Baigiau mokyklą ir nežinojau ką noriu toliau veikti, nežinojau kokią profesiją rinktis. Vėliau auginau vaiką, todėl niekada neteko dirbti. Nežinojau kokia veikla man tiktų ir patiktų, dar norėjosi, kad darbas būtų pelningas.

2. Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?

Dalyvavimas projekte man buvo iššūkis. Norėjau įgyti naujų įgūdžių ir susipažinti su naujais žmonėmis. Taip pat norėjau, kad man kas nors iš šalies galėtų patarti kokią profesiją rinktis, nes pati buvau pasimetusi ir nežinojau.

3. Kaip buvo keliama jūsų motyvacija projekto metu?

Mane motyvavo pasakojamos ankstesnių dalyvių istorijos. Daugumai dalyvių pavyko rasti savo kelią ir įsidarbinti. Taip pat anksčiau dalyvavęs jaunimas pabrėždavo šito projekto naudą ir vėliau, projekto metu, pati tuo įsitikinau. Koordinatorė visada atsakydavo į iškilusius klausimus, psichologė nustatė, kokioje srityje man tinka dirbti, motyvavo siekti savo tikslo.

4. Kaip vertinate darbo biržoje vykdomus individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje? Kokius šių užsiėmimų privalumus ir trūkumus išskirtumėte?

Man labiau patiko individualūs susitikimai su koordinatorė, tada turėdavau daugiau drąsos klausti su profesija susijusių klausimų, atlikdavau savęs įsivertinimą. Taip pat patiko susitikimai su psichologe, ten šnekėjomės apie karjeros kelią, atlikau testus. Individualūs susitikimai padėdavo įsigilinti į save ir į savo norus, susijusius su profesija. Grupinių užsiėmimų metu diskutuodavome įvairiomis temomis, kokių įgūdžių turime, kokių mums trūksta.

5. Kaip vertinate projekto partnerių – nevyriausybinių organizacijų ir kitų su jaunu dirbančių organizacijų – organizuojamus užsiėmimus?

Užsiėmimų metu būdavo daug praktinės veiklos, teorijos buvo minimaliai, manau tai gerai, nes klausytis teorijos būdavo nuobodu. Įsijausdavome į įvairias situacijas, mokėmės darbo komandoje įgūdžių. Visi užsiėmimai, mano nuomone, buvo naudingi.

6. Ko jūs išmokote projekto metu? Kokią naudą jums davė dalyvavimas projekte?

Dalyvaudama projekte aš įgijau pasitikėjimo savimi, įgijau trūkstamų įgūdžių, supratau kokių keliu toliau noriu eiti ir ko dar turiu išmokyti, kad įgyvendinčiau savo svajonę. Taip pat projekte suradau naujų draugų

su kuriais ir po projekto palaikome ryši. Kiek žinau visiems iš mano grupės projektas davė kažkokios naudos, nei vienas neliko nusivylęs ar nepatenkintas.

7. Kaip pasikeitė jūsų užimtumas po dalyvavimo projekte?

Po projekto nusprendžiau mokytis profesinėje mokykloje. Taip pat atlikau praktiką vienoje įmonėje, ten man labai gerai sekėsi, todėl yra galimybių, kad ten įsidarbinsiu.

Interviu su projekto „Atrask save“ dalyviu – D(AS)3

1. Kuo jūs užsiėmėte iki dalyvavimo projekte?

Buvau užsiregistravęs darbo biržoje, kelis kartus bandžiau ieškoti darbo, bet nepavyko įsidarbinti.

2. Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?

Pasiūlė mano konsultantė pas kurią lankausi darbo biržoje. Sakė, kad bus įdomu ir naudinga. Suintrigavo pavadinimas „Atrask save“, tai nusprendžiau sudalyvauti. Tikėjau, kad įdomios veiklos ir išmokti kažko naujo.

3. Kaip buvo keliama jūsų motyvacija projekto metu?

Važiavome į įvairias įstaigas ir ten susipažindavome su darbuotojais, jie pasakodavo apie savo darbą. Darydavome testus, kurie parodėdavo kokia profesija mums galėtų tikti. Pasakodavo sėkmės istorijas, kaip anksčiau dalyvavę projekte rado darbą.

4. Kaip vertinate darbo biržoje vykdomus individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje? Kokius šių užsiėmimų privalumus ir trūkumus išskirtumėte?

Buvome mokomi kaip parašyti gerą gyvenimo aprašymą ir motyvacinį laišką per susitikimus su koordinatorė, kai būdavome grupiniuose užsiėmimuose, atlikdavome užduotis susiskirstę į grupes. Per individualius susitikimus atlikdavome psichologinius testus, mokėmės pažinti save, nustatyti savo gebėjimus ir savo silpnąsias vietas.

5. Kaip vertinate projekto partnerių – nevyriausybinį organizacijų ir kitų su jaunimu dirbančių organizacijų – organizuojamus užsiėmimus?

Man naudingiausia ir įdomiausia buvo apsilankyti UAB „Grafų baldai“ įmonėje. Ten sužinojau daug naudingos informacijos, galbūt net bandysiu ten įsidarbinti.

6. Ko jūs išmokote projekto metu? Kokią naudą jums davė dalyvavimas projekte?

Dalyvavimas projekte man buvo naudingas, aš nenusivyliau, nes projektas „Atrask save“ man padėjo atsakyti į klausimą ką veikti toliau? Išmokau kaip reikia save pristatyti einant į darbovietę, anksčiau nemokėjau savęs pristatyti, trūko drąsos. Projektas paskatino veikti.

7. Kaip pasikeitė jūsų užimtumas po dalyvavimo projekte?

Dar neseniai pasibaigė mano programa, todėl dar tik galvoju į kokias įmones eisiu.

Interviu su projekto „Atrask save“ dalyviu – D(AS)4

1. Kuo jūs užsiėmėte iki dalyvavimo projekte?

Penkis metus dirbau vienoje įmonėje, bet supratau, kad norisi pokyčių gyvenime, nes man tas darbas atsibodo ir norėjosi naujovių. Labai norėjau įgyti apskaitininkės buhalterės specialybę. Todėl išėjusi iš darbo iškart užsiregistravau į darbo biržą ir man pasiūlė dalyvauti projekte „Atrask save“, buvau informuota, kad kaip tik dalyvaudama šiame projekte galėsiu lankyti buhalterinės apskaitos kursus nemokamai.

2. Kokie buvo jūsų lūkesčiai prieš prasidedant projektui?

Į projektą žiūrėjau skeptiškai, maniau, kad tai bus laiko gaišimas, kad bus daug neįdomių teorinių dalykų, nes kiek anksčiau esu dalyvavusi įvairiuose seminaruose, tai jie man nebūdavo naudingi, būdavo daug nuobodžios ir „sausos“ teorijos. Mane motyvavo tik galimybė gauti buhalterinės apskaitos kursus, kurie būtų naudingi ateityje.

3. Kaip buvo keliama jūsų motyvacija projekto metu?

Man autoritetas buvo mūsų koordinatore, kuri visada vedavo labai įdomius užsiėmimus. Ji visada pabrėždavo, kad kiekvienas iš mūsų yra kažkuo ypatingas, kad kiekvienas turi tam tikrų įgūdžių. Praktinių užsiėmimų metu atlikdami užduotis galėdavome įsitikinti, kad kiekvienas kažką mokame.

4. Kaip vertinate darbo biržoje vykdomus individualius užsiėmimus ir užsiėmimus grupėje? Kokius šių užsiėmimų privalumus ir trūkumus išskirtumėte?

Man patiko tiek individualūs susitikimai, tiek susitikimai grupėje. Grupės užsiėmimuose būdavo daugiau veiklos, nes turėjome nuolat bendrauti, susipažinti vieni su kitais, atlikti užduotis, įsijausti į tam tikras situacijas, tai kadangi aš nesu pasyvi, man tie užsiėmimai patikdavo. Individualūs susitikimai padėjo geriau pažinti savo grupės koordinatore, būdavo galima pasikonsultuoti, pavyzdžiui, kaip parašyti gerą gyvenimo aprašymą.

5. Kaip vertinate projekto partnerių – nevyriausybinių organizacijų ir kitų su jaunuimu dirbančių organizacijų – organizuojamus užsiėmimus?

Buvo labai įdomios lektorių paskaitos. Maniau, kad bus daug teorijos, bet lektorė labai greitai išdėstydavo teorinę medžiagą ir daugiausia laiko skirdavom praktiniams užsiėmimams.

6. Ko jūs išmokote projekto metu? Kokią naudą jums davė dalyvavimas projekte?

Visų pirma projekte įgijome pasitikėjimo savimi, daug bendravome, išmokome vieni kitus išklausti, priimti įvairias nuomones. Nors iš pradžių atrodė, kad grupės dalyviai yra nemotyvuoti, tačiau projekto

metu supratau, kad gaunu motyvacijos pliūpsnį iš savo grupės narių. Projektas padėjo suprasti, ko aš noriu ateityje. Mane sužavėjo koordinatorės darbas, todėl aš tapau projekto „Atrask save“ savanore.

7. Kaip pasikeitė jūsų užimtumas po dalyvavimo projekte?

Nors po projekto planavau lankyti buhalterinės apskaitos kursus, o vėliau ieškoti naujo darbo, tačiau projekto metu mane sužavėjo koordinatorės darbas, todėl pradėjau domėtis galimybėmis prisidėti prie projekto „Atrask save“ ir tapau projekto savanore. Dabar turiu galimybę stebėti projekto dalyvių atrankas, padedu ruošti susitikimams, dalinuosi savo patirtimi su naujais dalyviais.