



Užsakovas:
Jaunimo reikalų departamentas
prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

DIRBANČIŲ SU JAUNIMU ASMENŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO MECHANIZMAS

2012 m. rugsėjis

Vykdytojas:
VŠĮ „Verslo iniciatyva“

Viešoji įstaiga „Verslo iniciatyva“
Savanorių pr. 281-405, Kauno m. sav.
Tel. (+370) 62020 499
El.p.: info@vini.lt; <http://www.vini.lt>

Turinys

Turinys	2
Paveikslų ir lentelių sąrašas	3
Ižanga	4
1. Dirbančių su jaunimo asmenų kompetencijų vertinimo mechanizmas	5
1.1 Vertinimo pagrindas	5
1.2 Vertinimo eiga	6
1.3 Dalyvių įtraukimas į vertinimo mechanizmą	10
1.4 Ekspertų-vertintojų įtraukimas, jų funkcijos ir atsakomybės	11
2. Kompetencijų vertinimas, taikant savianalizės klausimyną	13
2.1 Savianalizės anketa ir vertinimo balai	13
2.1.1 Elektroninio įrankio skirta kompetencijų vertinimui aprašas	13
2.1.2 Savianalizės anketa	14
2.2 Savianalizės klausimai pagal kompetencijų blokus	16
2.3 Individualaus vertinimo gairės	24
2.3.1. Pasirengimas pokalbiui	24
2.3.2. Pokalbio eiga	25
2.3.3. Pokalbio metodo privalumai ir trūkumai	26
2.4 Papildomi vertinimo metodai	27
Literatūros sąrašas	36



Paveikslų ir lentelių sąrašas

Paveikslai:

Pav. Nr. 1 Svarbiausi darbo su jaunimu elementai.	5
Pav. Nr. 2 Dirbančių su jaunimu asmenų kompetencijų vertinimo eiga.	6
Pav. Nr. 3 Dirbančių su jaunimu asmenų kompetencijų vertinimo eiga.	8

Lentelės:

Lentelė. Nr. 1 Duomenų įvedimo būdai internetinėje sistemoje	15
Lentelė. Nr. 2 Savianalizės tezės vertinimo pavyzdys.	15
Lentelė. Nr. 3 Savianalizės tezės ir atvirieji klausimai pagal kompetencijų blokus.	16

Ižanga

Dirbančių su jaunimu asmenų kompetencijų vertinimo mechanizmo (toliau – mechanizmas) rengimas ir jo įgyvendinimas atliekamas vykdant projektą „Integruotos jaunimo politikos plėtra“ (Nr. VP1-4.1-VRM-07-V-01-002). Projektą įgyvendina Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Šis vertinimo mechanizmas – tai integrali jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodikos dalis ir yra parengtas šios metodikos pagrindu. Sertifikavimo metodika yra kompleksinis instrumentas, leidžiantis plėtoti Lietuvos Respublikoje darbą su jaunimu. Metodika apibrėžia viešąją politiką įgyvendinančio specialisto kvalifikacijos įgijimo ir pripažinimo procedūras¹.

Šiame mechanizme pateikiami dirbančių su jaunimu asmenų kompetencijų vertinimo instrumentai (toliau – instrumentai), pagal kuriuos būtų galima vertinti jaunimo darbuotojo sertifikato siekiančius vertinamuosius asmenis, išsiaiškinti jų kompetencijas, juos įvertinti ir pateikti rekomendaciją, nurodančią ar asmuo atitinka jaunimo darbuotojui keliamus reikalavimus, ar jam reikia tobulintis, ir jei taip, kurioje srityje.

Mechanizme vartojamos sąvokos:

Darbas su jaunimu (angl. - *youth work*) – ugdomojo pobūdžio veikla, įgyvendinama kartu su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis jų laisvalaikio remiantis jų poreikiais, siekianti sudaryti sąlygas jauniems žmonėms integruotis į visuomenės gyvenimą bei įgalinti juos atsakingai kurti asmeninį gyvenimą, sąmoningai ir aktyviai dalyvauti visuomeniniame bei profesiniame gyvenime. Darbas su jaunimu papildo formalųjį švietimą ir auklėjimą šeimoje.

Ekspertas-vertintojas – konsultanto (angl. - „tutor“), kaip apibrėžia jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika, funkcijas vertinimo metu atliekantis asmuo, kuris pagal nustatytus kriterijus padeda įsivertinti dirbančiam su jaunimu asmeniui savo kompetencijas bei pats jas vertina. Jis turi ilgametę tiesioginio darbo su jaunimu ir konsultavimo šioje srityje patirtį.

Jaunimo darbuotojas (angl. - *youth worker*) – tai suaugęs asmuo, dirbantis su jaunais žmonėmis jų laisvalaikio, siekiantis asmeninio ir socialinio jaunų žmonių tobulėjimo tiek per individualų darbą su atskirais asmenimis, tiek dirbdamas su grupėmis ar bendruomenėmis bei turintis šiam darbui reikalingų profesinių kompetencijų, kurios yra pripažįstamos nustatyta tvarka.

Savianalizės anketa - tai pagrindinis kompetencijų vertinimo mechanizmo įrankis, kurio pagalba vertinamasis asmuo ir ekspertas-vertintojas nustato dirbančio su jaunimu asmens kompetencijas. Savianalizės anketą sudaro formaliųjų kriterijų vertinimas ir savianalizės tezių klausimynas.

Savianalizės tezė – tai tam tikrą kompetenciją atitinkantis savirefleksinis vertinimas, kurį tiek pats vertinamasis asmuo, tiek vėliau vertinantis ekspertas-vertintojas išreiškia kiekybiniu rodikliu.

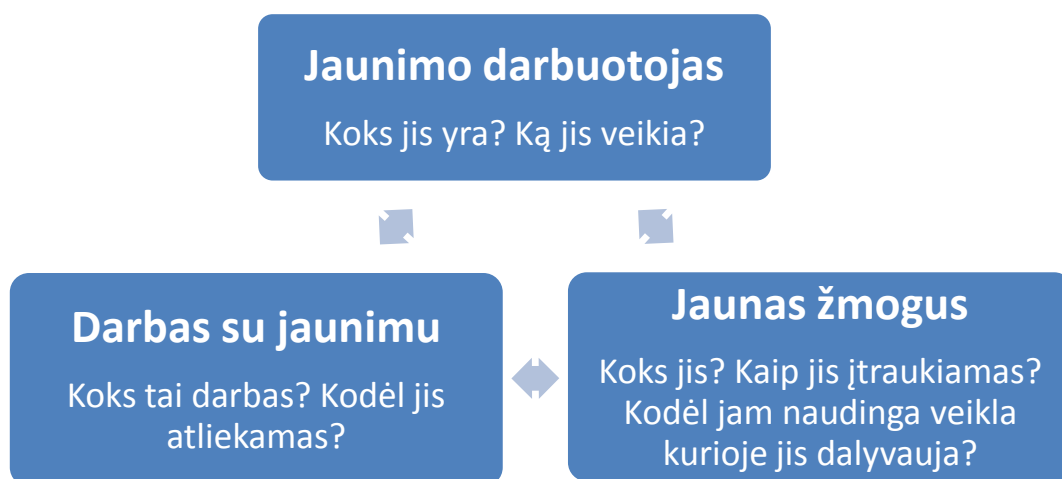
Vertinamasis asmuo – tai suaugęs asmuo, dalyvaujantis su jaunimu dirbančių asmenų kompetencijų vertinimo mechanizme, turintis bent vidurinį išsilavinimą ir organizacijos ar institucijos kurioje dirba arba savanoriauja palaikymą.

¹<http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo%20darbuotoju%20sertifikavimo%20metodika%202012%2005%2019.pdf>

1. Dirbančių su jaunimo asmenų kompetencijų vertinimo mechanizmas

1.1 Vertinimo pagrindas

Rengiant dirbančių su jaunimu asmenų kompetencijų vertinimo mechanizmą, svarbu nustatyti svarbiausius darbą su jaunimu sudarančius elementus, kurie horizontaliai atspindėtų per visus pagrindinius bei papildomus vertinimo instrumentus. Europos Komisija kaip svarbiausią darbo su jaunimu savybę įvardija galimybę jaunuoliams patiems formuoti savo pačių ateitį.² Pateikiami ir kiti šiuos procesus apibrėžiantys išaiškinimai, kuriuose vieningai išskiriami trys svarbiausi darbo su jaunimu elementai: jaunimo darbuotojas, jaunas žmogus ir pati veikla, organizuojama įtraukiant jauną žmogų. Europos portfolio jaunimo lyderiams ir jaunimo darbuotojams šie elementai išskiriami tokia schema³:



Pav. Nr. 1 Svarbiausi darbo su jaunimu elementai.

Jau minėtame Europos portfolio taip pat iškeliami svarbiausi klausimai asmeniui, dirbančiam su jaunimu:

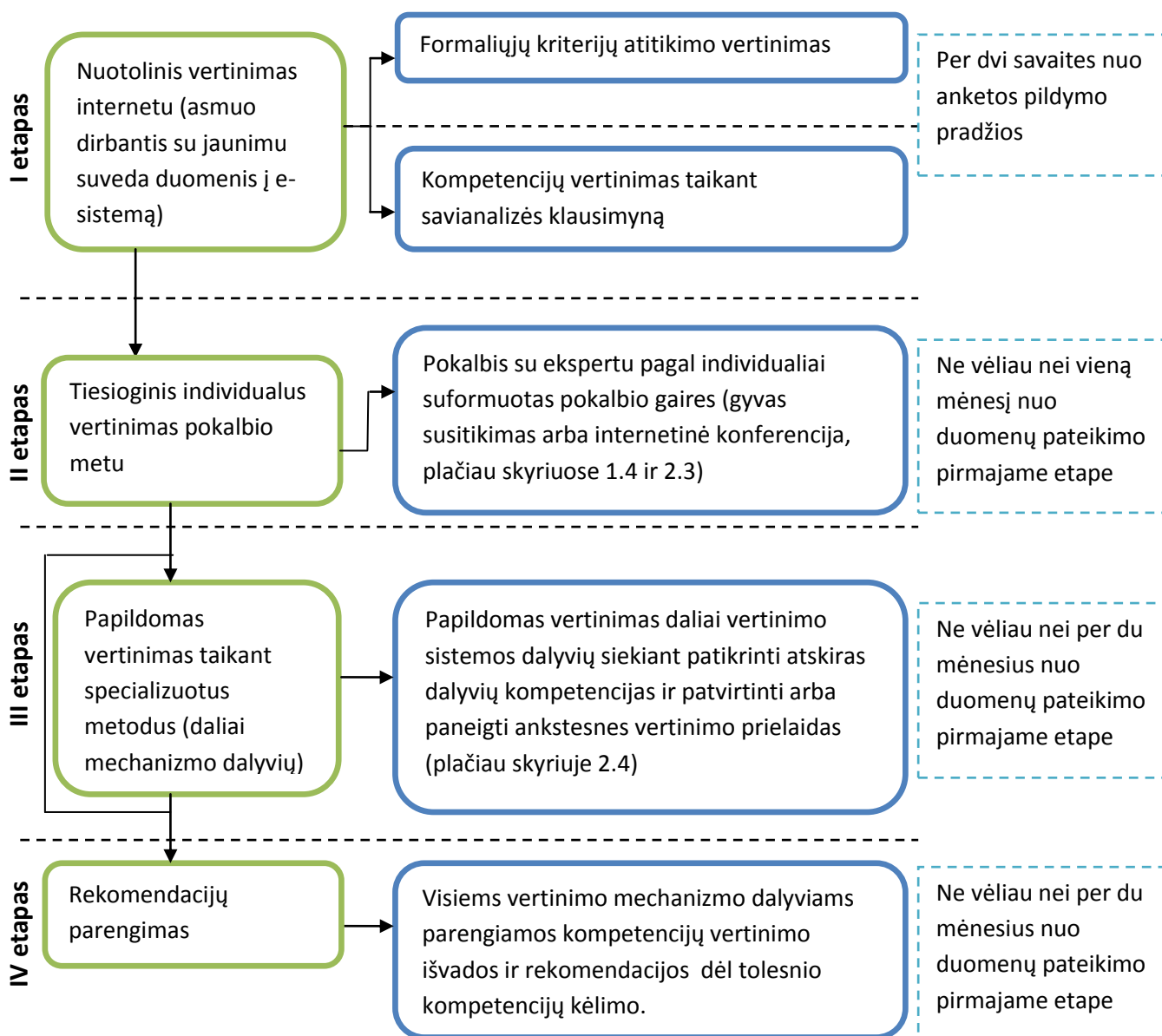
- Kaip gerai jaunimo darbuotojas žino ir supranta jaunas žmones, su kuriais jis dirba? Kokios jų patirtys? Iš kur jie? Kokie jų interesai? Kodėl jie dalyvauja?
- Kas skatina jaunimo darbuotoją ir jo kolegas atlikti šį darbą, kokią pagrindinę jų motyvaciją?
- Kokia patirtimi ir kompetencijomis, reikalingomis jam dirbant su jaunimu, asmuo pasižymi?
- Kaip jaunimo darbuotojas ir jo kolegos bendrai organizuoja savo darbą?
- Kaip labai jauni žmonės gali dalyvauti priimant sprendimus dėl organizuojamos veiklos metodų?
- Kaip jaunimo darbuotojas vertina savo darbo kokybę?

² http://ec.europa.eu/youth/youth-policies/youth-work_en.htm

³ European Portfolio for youth leaders and youth workers

1.2 Vertinimo eiga

Kompetencijų vertinimo etapai (toliau – etapai) atitinka pagrindines jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodikos nuostatas. Apibendrinta vertinimo eigos schema pateikiama Pav. Nr. 2.



Pav. Nr. 2 Dirbančių su jaunimu asmenų kompetencijų vertinimo eiga.

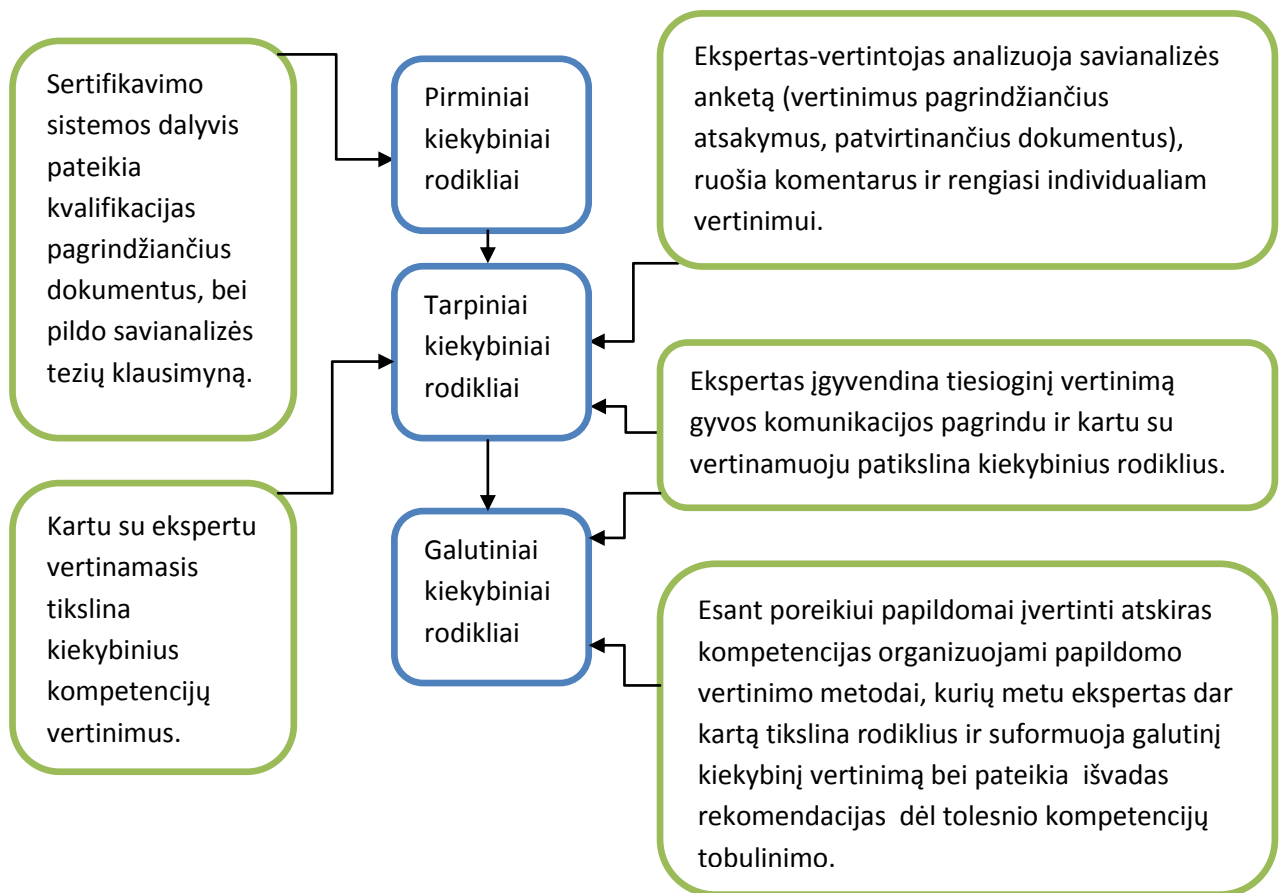
Maksimali rekomenduotina pateiktos schemos įgyvendinimo trukmė vienam vertinamajam asmeniui – 2 mėnesiai. Visi kompetencijų vertinimo etapai organizuojami tam, kad būtų nustatytos ir kiekybiškai išreikštos vertinime dalyvaujančių asmenų kompetencijos pagal svarbiausius kompetencijų blokus, apibrėžtus jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodikoje. To siekiant, vykdomas dviejų kryptių kompetencijų vertinimas: su jaunimu dirbantis asmuo pats vertina savo kompetencijas (pirmoji kryptis), o lygiagrečiai tas pačias kompetencijas, naudojant įvairius instrumentus, vertina ir ekspertas-vertintojas (antroji kryptis). **Pirmajame etape**, „Nuotoliniame vertinime internetu“, į kompetencijų vertinimo mechanizmą norintys patekti asmenys dviem žingsniais pildo formaliųjų kriterijų ir savianalizės tezių klausimyną (toliau – savianalizės anketa). Tai jie atlieka internetu pasiekiamame elektroniniame vertinimo instrumente (toliau – elektroninis instrumentas). Pirmuoju žingsniu vertinamieji asmenys pagrindžia

formaliųjų kriterijų atitikimą bei aprašo savo motyvą. Tuomet, antrajame žingsnyje, jie savarankiškai vertina savo kompetencijas pagal iš anksto parengtą savianalizės tezių klausimyną (šis vertinimo etapas plačiau aprašytas skiltyje Priedas Nr. 2.1 „Savianalizės anketa ir vertinimo balai“). Savo pasirinkimus vertinimo mechanizmo dalyviai pagrindžia ir paaiškinimais atvirose klausimuose bei pateikia papildomus patirtį patvirtinančius dokumentus.

Po to, kai vertinamasis asmuo užpildo ir pateikia savianalizės anketa, ekspertas-vertintojas individualiai susipažįsta su ja ir vertina pateiktus duomenis, fiksuodamas pastabas bei komentarus specialioje formoje. Ekspertas-vertintojas nustato, ar vertinamasis asmuo nepervertino arba nepakankamai aukštai įvertino savo kompetencijas bei pažymi abejones sukėlusias vietas.

Tuomet organizuojamas **antrasis etapas** „Tiesioginis individualus vertinimas pokalbio metu“. Tai individualus vertinamo asmens ir eksperto-vertintojo susitikimas, kurio metu minėti asmenys kartu atlieka kiekybinių rodiklių, išreiškiančių vertinamojo asmens kompetentingumą, tikslinimą. Jei per šiuos etapus dalies kompetencijų vertinimas nepakankamai atsiskleidžia, yra organizuojamas **trečiasis etapas** „Papildomas vertinimas, taikant specializuotus metodus“. Tiek šiame etape dalyvavusieji, tiek nedalyvavusieji patenka į paskutinį, **ketvirtąjį etapą** „Rekomendacijų parengimas“. Šiame etape parengiamos vertinimo išvados ir rekomendacijos dėl tolesnio kompetencijų kėlimo.

Šį vertinamojo asmens ir eksperto-vertintojo bendrą dalyvavimą vertinime galima išreikšti pavyzdine struktūra, pateikta Pav. Nr. 3



Pav. Nr. 3 Dirbančių su jaunimu asmenų kompetencijų vertinimo eiga.

Visa aprašytoji schema įgyvendinama naudojant elektroninį interneto pagrindu funkcionuojantį instrumentą, kurio pagalba nuolat sisteminama informacija apie atskirą vertinamąjį. Duomenis įveda tiek vertinamasis asmuo, tiek ekspertas-vertintojas, taip pat suteikiama galimybė bet kuriuo metu sugeneruoti ataskaitą su visais apie vieną vertinamąjį asmenį sukauptais duomenimis. Šią ataskaitą gali atsisiųsti tiek vertinamasis asmuo, tiek ekspertas-vertintojas, ji taip pat gali būti pateikiama Jaunimo reikalų departamentui prie Socialinės pasaugos ir darbo ministerijos. Vertinimo mechanizmo dalyviams, kurie dėl vienokių ar kitokių priežasčių pasirinktų savianalizę atlikti ne internetinės sistemos pagrindu, bet pildant atsakymus popierinėje klausimyno versijoje, tokia galimybė suteikiama. Tokiu atveju, vertinamasis asmuo turi atsispausdinti savianalizės anketą, ją užpildyti bei pridėjęs reikiamus dokumentus atsiųsti paprastu paštu, pateikiamu informaciniame pranešime. Manytina, kad tokia alternatyva dėl kur kas sudėtingesnio įvykdymo būtų pasirinkta labai retai, todėl standartinė vertinimo mechanizmo įgyvendinimo eiga dėl to nebūtų keičiama – gauti duomenys suvedami į tą patį elektroninį vertinimo instrumentą (papildomi dokumentai skenuojami), tačiau tai atliktų ekspertas-vertintojas. Tiek mechanizmą administruojanti, tiek įgyvendinanti institucija duomenis tvarko ir kaupia vadovaujantis Lietuvos Respublikoje galiojančiais ir duomenų apsaugą reglamentuojančiais teisės aktais.

Po su jaunimu dirbančių asmenų kompetencijų vertinimo, kiekvienas sistemos dalyvis supažindinamas su galutiniais jų vertinimo rezultatais, nurodant atskiras labiausiai tobulintinas kompetencijas. Tie vertinimo mechanizmo dalyviai, kurių visos bendrosios kompetencijos įvertinamos daugiau nei 60 procentų kiekviename kompetencijų vertinimo bloke atskirai,



traktuotini kaip pasirengę gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą (kompetencijų blokai ir su jais susijusios savianalizės tezės pateikiami skiltyje Priedas Nr. 2.2 „Savianalizės klausimai pagal kompetencijų blokus“). Šios rekomendacijos pateikiamos toliau jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemą įgyvendinantiems vykdytojams.

Su vertinimo išvadomis nesutinkantys ar eksperto-vertintojo darbo kokybę nepatenkinti vertinamieji asmenys, visų pirma savo pastabas turėtų išsakyti Mechanizmo įgyvendinimo koordinatoriui. Jei iškilusi problema neišsprendžiama operatyviai, vertinamasis asmuo turėtų pateikti argumentuotą skundą raštu (laisva forma) Projekto įgyvendintojui - Jaunimo reikalų departamentui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Kiekvienas skundas svarstomas individualiai.

1.3 Dalyvių įtraukimas į vertinimo mechanizmą

Tikslinė grupė su jaunimu dirbančių asmenų kompetencijų vertinimui pasirenkama pagal jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodikoje pateiktą jaunimo darbuotojo apibrėžimą, papildomus apibūdinimus ir formaliuosius kriterijus. Be jau pateikto jaunimo darbuotojų sąvokos apibrėžimo, vertinimo dalyvius galima išskirti pagal tam tikrą jų veiklos specifiką, taip pat apibrėžtą jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodikoje. Visi jaunimo darbuotojai pasižymi priklausymu bent vienai iš toliau pateiktų tipinių klasifikacijų (vienas asmuo gali būti priskirtinas iš karto kelioms kategorijoms):

- „Išaugę iš (jaunimo) nevyriausybinų organizacijų (toliau – NVO)“
- Socialinių paslaugų teikėjai – dirba su specifinėmis jaunimo problemomis
- Viešosios politikos sričių specialistai.

Atliekant vertinimą, turi būti siekiama, kad dalyvių imtį sudarytų kuo įvairesnio pobūdžio darbą su jaunimu vykdančys asmenys. Šiam tikslui pasiekti taikomas stratifikuotas atrankos metodas. Šis metodas užtikrina, kad kiekvienas tikslinės grupės narys turi teisę būti įtrauktas į mechanizmą.

Pirmąjį kartą įgyvendinant kompetencijų vertinimo mechanizmą nustatomi šie visos mechanizmo dalyvių imties kriterijai:

- Geografinis veikimo aspektas (ne daugiau nei 40% vertinamų asmenų pagrindinė veikla turėtų būti organizuojama trijuose didžiuosiuose Lietuvos miestuose ir ne mažiau nei 5% - kiekvienoje apskrityje)
- Veikimo sritis ir specializacija (siekiant, kad kiekvieną iš anksčiau pateiktos tipinės klasifikacijos kategoriją atitiktų trečdalis dalyvių).

Įvairovės balansą siekiama išlaikyti taikant tikslinius viešinimo instrumentus, proaktyvias priemones atliekant pirmąjį kontaktą su jaunimo darbuotoju vertinančios institucijos iniciatyva (skambinant ar siunčiant asmeninį laišką).

Siekiant įtraukti dalyvius į mechanizmą, visų pirma aktyviai vykdomos viešinimo veiklos. Pagal pareiškėjų skaičių, įvairovę ir jų aktyvumą sprendžiama dėl papildomų viešinimo priemonių, kurios jau buvo minėtos anksčiau. Viešinimas koncentruojamas per tikslinius „informacijos nešėjus“:

- Jaunimo reikalų koordinatorius (taip pat per Nacionalinę jaunimo reikalų koordinatorių asociaciją)
- Savivaldybių Švietimo skyrių darbuotojus
- Nacionalinių ir regioninių NVO atstovus
- Skėtinių NVO organizacijų atstovus
- Kitų valstybės įstaigų, viešųjų įstaigų ir kitų viešųjų institucijų atstovus.

Įvardinti tiksliniai „informacijos nešėjai“ apima visas pagrindines darbą su jaunimu vykdančių asmenų grupes.

1.4 Ekspertų-vertintojų įtraukimas, jų funkcijos ir atsakomybės

Ekspertas-vertintojas yra vienas svarbiausių vertinimo sistemos dalyvių. Kol nėra parinkta ekspertus-vertintojus (visos jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemos atveju – konsultantus) galinti akredituoti institucija, ekspertus-vertintojus parenka vertinimą atliekanti institucija, suderinusi veiksmus su Jaunimo reikalų departamentu prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Kaip jau aprašyta skyriuje 1.2 „Vertinimo eiga“, ekspertas-vertintojas vertinimą su kiekvienu individualiu vertinamuoju asmeniu atlieka etapais: pirmiausia jo anketa yra vertinama nuotoliniu būdu, vėliau duomenys yra tikslinami susitikimo metu ir galiausiai, esant poreikiui, analizuojamos specifinės kompetencijos papildomais vertinimo metodais. Vienas didžiausių iššūkių, tenkančių ekspertui, atrasti optimalų balansą tarp vertinimo standartizavimo ir individualizavimo. Standartizavimas būtinas norint sėkmingai ir objektyviai įvertinti asmenis, vienu metu dirbant skirtingiems ekspertams-vertintojams, ir siekiant optimizuoti resursus. Tačiau vertinamųjų asmenų kompetencijos ir patirtys skiriasi, todėl ne mažiau svarbus ir individualus priėjimas prie kiekvieno iš jų.

Standartizacijos aspektą galintys išpildyti veiksniai yra dalinai užprogramuoti pačiame mechanizme, tai yra aiškiai nustatyti kiekybiniai kiekvieną kompetenciją vertinantys kriterijai, tačiau vis vien išlieka potenciali rizika, kad tą patį kiekybinį vertinimą skirtingi ekspertai-vertintojai gali suvokti skirtingai (pavyzdžiui, vienas iš ekspertų-vertintojų tą pačią kompetenciją galėtų įvertinti 20%, o kitas – 40%), todėl siekiant kuo labiau sušvelninti subjektyvumo kriterijų ir „suvienodinti“ ekspertų požiūrį, turi būti taikomas vertinimo lyginimo metodas. Vienas iš galimų būdų tai atlikti yra to paties sistemos dalyvio vertinimas du ar tris kartus su skirtingais ekspertais-vertintojais (papildomai asmuo turėtų sudalyvauti tik individualiame pokalbyje, nes tiek netiesioginio, tiek papildomo vertinimo metu ekspertai-vertintojai gali dirbti lygiagrečiai su ta pačia informacija).

Viena iš svarbiausių mechanizmo struktūros dalių, kurioje reikšmingas vertinimo individualizavimas yra individualus eksperto-vertintojo ir vertinamojo asmens susitikimas. Siekiant kuo labiau individualizuoti vertinimą, prieš šį susitikimą ekspertas-vertintojas išanalizuoja vertinimo sistemos dalyvio savianalizės anketą ir identifikuoja labiausiai neatskleistas jo kompetencijas bei pasirengia pokalbio gaires. Tuomet organizuojamas vertinimas gyvos komunikacijos pagrindu. Pažymėtina, kad šio susitikimo metu ekspertas-vertintojas negali statistiškai klausinėti vertinamo asmens iš anksto parengtų klausimų, nes toks vertinimas iš esmės kokybiškai nepapildytų nuotolinio vertinimo. Svarbiausias eksperto-vertintojo uždavinys yra, kad vertinamasis asmuo pats pateiktų informaciją apie iš anksto numatytas tikslintinas vietas: klausimų formuluotės negali suponuoti potencialaus atsakymo, pavyzdžiui, negalima klausti „ar turite pakankamai patirties ir žinių susijusių su darbu grupėje?“. Nors ekspertas-vertintojas ir turi vadovautis iš anksto parengtomis gairėmis, jos neturi sudaryti viso pokalbio esmės, kur kas svarbiau pokalbį konstruoti grandinės pagrindu: visi užduodami klausimai turi kilti iš vertinamojo asmens jau pateikto atsakymo (pavyzdžiui: „Paaiškinkite plačiau apibūdindami konkrečią darbo vietą“, „Kas paskatino tai daryti ir kodėl nesirinkote alternatyvių sprendimų?“). Individualaus vertinimo tikslas yra ne tik sužinoti atsakymus į pateiktus klausimus, bet ir suvokti asmenybę, jos

savybes, patikrinti bendravimo ir mąstymo būdą, todėl jis ypač tinka asmenims dirbantiems su jaunimu kaip itin įvairiapusiškai ir įvairialypei vertinamajai grupei.

Toliau pateikti svarbiausi eksperto-vertintojo turimi atlikti veiksmai, nurodantys jam tenkančias funkcijas ir atsakomybes (papildomai eksperto-vertintojo pasiruošimo, pokalbio organizavimo aspektai ir rekomendacijos išdėstyti skiltyje Nr. 2.3 „Individualaus pokalbio gairės“):

1. Susipažinti su vertinamųjų asmenų savianalizės klausimyno anketa, atlikti analizę, toliau planuoti ir įgyvendinti papildomus vertinimo veiksmus bei, procese dalyvaujant vertinamajam asmeniui, objektyviai tikslinti kiekybinius kompetencijų vertinimus.
2. Apibrėžti pokalbio tikslą: nustatyti, ką norima išsiaiškinti pokalbio metu, t.y. kokias kompetencijas, tezes numatoma patikslinti.
3. Profesionaliai taikyti vertinimo individualaus pokalbio metu metodą susitikimo metu, t.y. pasirengti pokalbiui, suteikti grįžtamąjį ryšį, laikytis konfidencialumo.
4. Laikytis nustatytos pokalbio trukmės (pokalbio trukmė rekomenduotina ne ilgesnė nei 60 min.).
5. Efektyviai parinkti, suplanuoti ir įgyvendinti papildomus vertinimo metodus.
6. Gebėti būti objektyviu, išvengti subjektyvumo įtakos.
7. Apibendrinti visą išankstinę ir pokalbio metu gautą informaciją.
8. Parengti raštu susitikimo komentarus ir argumentais pagrįstas rekomendacijas.

Ekspertas-vertintojas gali susidurti su įvairiomis problemomis, ypač pokalbio su vertinamuoju asmeniu metu, todėl verta paminėti keletą dažniausių klausymosi klaidų, kurių ekspertas-vertintojas turėtų stengtis išvengti:

1. Skubėdamas išgirsti teisingą atsakymą, ekspertas-vertintojas perima iniciatyvą ir išblaško kalbėtoją, neleidžia jam ar jai išreikšti savo minčių, daro skubotas išvadas, klausinėja, spėlioja ir t. t.
2. Vertinamasis asmuo tikisi neverbalinio grįžtamojo ryšio, tokio, kaip galvos linktelėjimas, dėmesys, tačiau vertintojas klausydamasis tyliai svarsto ir prašo vertinamąjį pakartoti tą patį dalyką keletą kartų.
3. Vertinamojo asmens kalba nutraukiama neverbalinio bendravimo būdu, t. y. atidžiai apžiūrinėjant kalbėtoją ar nukreipiant žvilgsnį į šalį. Tai gali sutrikdyti vertinamąjį asmenį ir neleisti jam ar jai perteikti dalies informacijos.

Pokalbio technikai svarbūs aspektai:

1. Klausimai turėtų būti siejami su nustatytu pokalbio tikslu, savianalizės klausimyne pateikta informacija.
2. Klausimai neturi būti dviprasmiški.
3. Klausimais neturi būti siekiama atskleisti asmeninės informacijos, nesusijusios su vertinamosiomis kompetencijomis, tezėmis.
4. Klausimais vertinamajam asmeniui neturi būti primetama sava nuomonė ar požiūris.
5. Turėtų būti vengiama klausimų, prasidedančių „Kodėl?“, kadangi tokie klausimai skatina gynybiškumą ir trukdo vertinamajam konstruktyviai toliau palaikyti pokalbį (geriau paklaustų, pavyzdžiui, „Paaškindite plačiau apibūdindami konkrečią darbo vietą“, „Kas paskatino tai daryti ir kodėl nesirinkote alternatyvių sprendimų?“).

2. Kompetencijų vertinimas, taikant savianalizės klausimyną

2.1 Savianalizės anketa ir vertinimo balai

Internetinėje sistemoje užsiregistravusiems vertinamiesiems asmenims sukuriama asmeninė paskyra, kurioje jie gali atskirais prisijungimais pildyti savianalizės anketą, susipažinti su mechanizmo įgyvendinimo naujienomis, eksperto-vertintojo išvadomis ir rekomendacijomis, taip pat atsisiųsti baigtą pildyti savianalizės anketą (.pdf formatu).

Vertinamųjų asmenų kompetencijų vertinimas atliekamas internetinėje sistemoje. Ji pasiekama per šią nuorodą: **www.jaunimodarbuotojas.lt**. Vertinamieji asmenys savianalizės anketą gali papildyti neribotą kiekį kartų, o jau užpildytos dalys yra išsaugomos.

Vertinamojo asmens galimi veiksmai internetinėje sistemoje vykdomi žingsnių pagrindu (neatlikus ankstesnio veiksmo, tolesni veiksmai negalimi). Pagrindiniai vartotojo žingsniai:

I žingsnis. Registracija ir formalių kriterijų atitikties vertinimas

II žingsnis. Kompetencijų kokybės vertinimas

Šiuose žingsniuose vartotojai gali atlikti trijų tipų veiksmus:

1. Atsakinėti į uždarus klausimus
2. Atsakinėti į atvirus klausimus
3. Prisegti (patalpinti sistemoje) atsakymus pagrindžiančius dokumentus.

Ekspertinis vertinimas vykdomas toje pačioje sistemoje: vertintojas-ekspertas pildo specialią formą prie kiekvieno vartotojo duomenų (kiekybinių rodiklių tikslinimas ir komentarų bei rekomendacijų rašymas).

2.1.1 Elektroninio įrankio skirtos kompetencijų vertinimui aprašas

Elektroninis instrumentas remiasi dviem pagrindinėmis prielaidomis:

1. Vartotojai, tiek vertinamieji, tiek ekspertai-vertintojai, turi turėti patogią duomenų pildymo prieigą (vartotojo sąsają) ir galimybę pateikti ir apdoroti duomenis maksimaliai greitai.
2. Visi apie atskirą vertinamąjį asmenį susisteminti duomenys (vertinamojo asmens savianalizės klausimyno atsakymai), bet kuriuo vertinimo metu turi būti lengvai sugeneruojami į bendrą ataskaitą. Susisteminti duomenys su visais papildomais dokumentais gali būti parsisiunčiami paties vertinamo asmens bei perduodami Jaunimo reikalų departamentui prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Toje pačioje internetinėje erdvėje pateikiama ir su vertinimu susijusi informacija:

1. Jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika.
2. Dirbančių su jaunimu asmenų kompetencijų vertinimo mechanizmo aprašas.

3. Su jaunimu dirbančiam asmeniui, norinčiam gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą, keliama reikalavimai (reikalavimai pateikiami tiek bendrame apraše, tiek šalia atitinkamų klausimų savianalizės anketoje).
4. Dirbančių su jaunimu asmenų kompetencijų vertinimo mechanizmo įgyvendinimo naujienos.

2.1.2 Savianalizės anketa

Toliau pateikiama tipinė anketa skirta vertinamajam asmeniui. Anketa, kuri yra sudaryta iš formaliųjų kriterijų nustatymo ir savianalizės tezių, pateikiama internetinėje sistemoje.

I žingsnis. Registracija ir formaliųjų kriterijų atitikties vertinimas

1. Duomenys apie vertinamąjį asmenį pateikiami registracijos metu:
 - a. Vardas
 - b. Pavardė
 - c. Gimimo data
 - d. Adresas
 - e. Telefono numeris
2. Duomenys pateikiami formaliųjų kriterijų atitikties vertinimo metu:
 - a. Patvirtinimas, kad asmuo neturi galiojančio teistumo
 - b. Informacija apie formalųjį išsilavinimą
 - c. Dalyvio motyvacija
 - d. Patirties darbe su jaunimu aprašymas
 - e. Informacija apie pirmosios pagalbos pažymėjimą (ar jį asmuo turi)
 - f. Organizacijos ar institucijos, kurioje vertinamasis asmuo dirba ar savanoriauja ir kurioje galės toliau tobulėti kaip jaunimo darbuotojas, palaikymą patvirtinanti rekomendacija.

Dalyvio motyvacija – tai ribotos apimties vertinamojo asmens motyvacinis laiškas, kuriame jis argumentuotai pateikia priežastis, dėl kurių jis turi patekti į sertifikavimo sistemą ir, galiausiai, gauti jaunimo darbuotojo sertifikatą. Vertinamajam asmeniui pateikiami šie rekomendaciniai klausimai, kurie gali padėti jam plėtoti motyvacinį laišką:

- *Kodėl manote, kad esate ar galite tapti jaunimo darbuotoju?*
- *Kas jus motyvuoja dirbti su jaunimu, kaip ir kodėl tai pradėjote daryti?*
- *Kodėl Jums reikalingas jaunimo darbuotojo sertifikatas?*

II žingsnis. Kompetencijų kiekybinis ir kokybinis vertinimas

Informaciją apie savo kompetencijas vertinamasis asmuo dalyvaujantis vertinimo sistemoje pateikia trimis būdais:

Visų savianalizės tezių atitikimą sau vertinimo sistemos dalyviai gali vertinti procentais, nurodydami, kiek atitinkama tezė tinka apibūdinti jiems tinka. Tam tikri procentiniai intervalai reiškia skirtingą teiginio priskyrimo konkrečiam vertinamajam asmeniui lygį. Šie intervalai aprašyti toliau pateikiamoje ir vertinimo sistemos dalyviams matomoje lentelėje (vertinimą apibūdinantis teiginys sistemoje keičiasi lygiagrečiai, keičiant patį vertinimą).

100%-80%	80%-60%	60%-40%	40%-20%	20%-15%	5%-0%
Teiginys man pilnai tinka, turiu pakankamai su tuo susijusios patirties ir žinių	Šis teiginys tinka, turiu patirties ir žinių, tačiau kai kuriuos šios savybės aspektus dar turėčiau tobulinti.	Teiginys man labiau tinka, nei netinka, turiu patirties ir žinių, tačiau nepakankamai.	Teiginys man labiau netinka, nei tinka, turiu šiek tiek patirties, turėčiau jos gauti kur kas daugiau, turiu tobulintis.	Teiginys netinka, turiu tik labai nedaug su juo susijusios patirties.	Teiginys man visiškai netinka, negaliu jo sau pritaikyti.

Lentelė. Nr. 1 Duomenų įvedimo būdai internetinėje sistemoje

Toliau pateikiamas tokio savianalizės tezės vertinimo pavyzdys:

Savianalizės tezė	Vertinimas
Galiu dirbti su įvairiais žmonėmis komandoje, prisitaikyti prie skirtingų bendravimo stilių	0% 100%  50% - Teiginys man labiau tinka, nei netinka, turiu patirties ir žinių, tačiau nepakankamai

Lentelė. Nr. 2 Savianalizės tezės vertinimo pavyzdys.

Priklausomai nuo kompetencijų svarbos kiekvienam iš vertinimų priskiriamas tam tikras koeficientas (daugiklis). Atskirai vertinamos bendrosios ir papildomos kompetencijos (kompetencijų suskaidymas į blokus ir į bendrąsias bei papildomas pateikiamas skiltyje Priedas Nr. 2.2 „Savianalizės klausimai pagal kompetencijų blokus“). Kiekviename kompetencijų bloke esančių bendrųjų kompetencijų maksimali taškų suma sudaro 100 balų (ją surinkti galima tik visas savianalizės tezes priskirtinas šiam kompetencijų blokui įvertinus 100%). Visų papildomų kompetencijų (iš visų kompetencijų blokų kartu) bendras vertinimas taip pat sudaro 100 balų. Remiantis jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika, sertifikuotino jaunimo darbuotojo bendrosios kompetencijos visuose kompetencijų blokuose turi sudaryti ne mažiau nei 60 procentų, taigi remiantis taškų skaičiavimo sistema – ne mažiau nei 60 taškų. Ar tokį vertinamąjį lygį vertinamasis asmuo atitinka, sprendžiama tik po galutinių ekspertinių vertinimų. Bendras maksimalus taškų skaičius kurį gali surinkti vertinimo mechanizmo dalyvis – 600 (500 taškų už bendrąsias ir 100 už papildomas kompetencijas).

2.2 Savianalizės klausimai pagal kompetencijų blokus

Visos savianalizės tezės yra priskirtinos tam tikroms jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodikoje pateiktoms specifinėms kompetencijoms. Šioje lentelėje pateikiama minėtoji priklausomybė:

Kompetencija	Kompetencijos tipas	Kompetencijai įvertinti skirtas klausimas / klausimai
Kompetencijų sritis: <i>Individualios / asmeninės kompetencijos</i>		
<i>Reflektyvumas / savirefleksijos įgūdžiai:</i> gebėjimas sąmoningai „apdoroti“ informaciją, patirtį ir kitus reiškinius	bendroji	1) Nuolatos analizuoju savo patirtį ir siekiu tolesnio tobulėjimo. 2) Sugebu priimti efektyvius sprendimus besiremdamas (-a) ankstesne patirtimi ir pamokomis iš padarytų klaidų.
<i>Mokėjimas mokytis:</i> Savo stipriųjų ir silpnųjų pusių suvokimas; Asmeninio ir profesinio tobulėjimo poreikių žinojimas; Gebėjimas planuoti, įgyvendinti ir vertinti savo mokymosi procesą; Atkaklumas ir pozityvus požiūris į mokymąsi.	bendroji	1) Siekiu nuolatinio tobulėjimo, todėl ieškau mokymosi galimybių, kurios galėtų padėti sustiprinti mano silpnąsias savybes, savo mokymąsi planuoju ir atkakliai siekiu plėsti savo žinių ratą. 2) Nuolat domiuosi kolegų veikla, analizuoju sėkmingų kolegų patirtį, taip įsivertinu ir nustatau savo tobulėjimo planą. 3) Nuolat analizuoju jaunimo poreikius, domiuosi jaunimo problemomis, pagal tai planuoju savo mokymąsi.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Apibūdinkite, kaip gerinote savo įgūdžius, kaip organizavote savo mokymosi procesą?		
<i>Savarankiškumas:</i> gebėjimas prisiimti atsakomybę, priimti sprendimus, veikti proaktyviai, iniciatyvumas	bendroji	1) Užduotis galiu atlikti savarankiškai, greitai identifikuoju problemą ir aktyviai siekiu sprendimo. 2) Nebijau prisiimti atsakomybės, pats (-i) imuosi iniciatyvos ir aktyviai siekiu tikslo.
<i>Organizuotumas / vadybinė kompetencija:</i> žinios apie valdymą, lyderystę, projektų vadybą, koordinavimo, valdymo gebėjimai, projektų vadyba, saviorganizacija, viešieji	bendroji	1) Esu pats (-i) rengęs (-usi) ar padėjęs (-usi) rengti paraiškas jaunimo projektų finansavimui, šiuos projektus įgyvendinęs (-usi). 2) Moku koordinuoti ir organizuoti administracinį darbą, gebu vykdyti veiklas, susijusias su valdymu, vadyba ir lyderyste.

Kompetencija	Kompetencijos tipas	Kompetencijai įvertinti skirtas klausimas / klausimai
ryšiai, gebėjimas organizuoti ugdymo procesus.		3) Turiu pakankamai žinių kaip siekiant organizacijos tikslų organizuoti veiklas, darbuotojų / savanorių darbą ir juos motyvuoti (išmanau ir taikau motyvacines sistemas, sugebu surasti, įtraukti ir išlaikyti žmones komandoje). 4) Sugebu organizuoti ugdymo veiklas, jas planuoti ir įgyvendinti. 5) Turiu individualaus konsultavimo įgūdžių.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Kur ir kada, Jūsų manymu, įgijote didžiausią vertę turinčios darbinės patirties (reikiamų žinių, darbinių įgūdžių)?		
<i>Patikimumas</i> : korektiškumas, punctualumas, atsakingas požiūris į susitarimus, atsakomybės prisiėmimus	bendroji	1) Sugebu atsakingai vertinti susitarimus, būti punctualus (-i). 2) Esu korektiškas (-a). 3) Nebijau prisiimti atsakomybės, laikausi prisiimtų įsipareigojimų.
<i>Kūrybiškumas, lankstumas</i> : žinios ir supratimas apie asmeninius kūrybiškumo blokus ir skatintojus; gebėjimas lanksčiai reaguoti į sunkumus, įvairiapusiškai ieškoti galimų sprendimų; atviras požiūris į naujoves, eksperimentavimą.	papildoma	1) Suprantu savo asmeninius kūrybiškumo skatintojus. 2) Gebu lanksčiai reaguoti į sunkumus, įvairiapusiškai ieškoti galimų sprendimų, turiu atvirą požiūrį į naujoves ir eksperimentavimą.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Kokiose situacijose teko pasitelkti kūrybiškus sprendimus, taikyti naujoves? Kokius kūrybiškumą skatinančius metodus jūs naudojate? Kaip jūsų taikomas naujoves priima aplinkiniai (jauni žmonės ir kolegos)?		
<i>Kritinis mąstymas / reagavimas į kritiką</i> : gebėjimas mąstyti kritiškai, kvestionuoti aplink esančius procesus. Gebėjimas apsieiti su kitų žmonių kritika ir kritiniu mąstymu.	papildoma	1) Sugebu kritiškai vertinti reiškinius, kelti klausimus apie procesus. 2) Sugebu adekvačiai priimti kritiką.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Kodėl kritikos priėmimas yra svarbus? Kaip jums pavyksta „priimti“ kritiką nereaguojant neigatyviomis emocijomis?		
<i>Užsispyrimas / tikslo siekimas / gebėjimas priimti iššūkius</i>	papildoma	1) Susidūręs (-usi) su sunkumais „nenuleidžiu rankų“, siekiu užsibrėžto tikslo. 2) Neįprastos, sudėtingos užduotys skatina mane tobulėti.
<i>Atvirieji klausimai</i>		

Kompetencija	Kompetencijos tipas	Kompetencijai įvertinti skirtas klausimas / klausimai
Su kokiais iššūkiais savo veikloje esate susidūrę (-usi), kaip pavyko juos įveikti?		
Fizinių, dvasinių ir emocinių krūvių atlaikymas / atsparumas / psichohigiena	papildoma	1) Sugebu įveikti didelį darbo krūvį, emocinę ir psichologinę įtampą. 2) Praktikuoju įvairius streso pasekmių mažinimo būdus.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Kokiose situacijose Jums teko susidurti su dideliu darbo krūviu ir intensyvumu, dvasine ir emocine įtampa ir kaip juos įveikėte?		
<i>Emocinio intelekto kompetencija:</i> žinios, gebėjimai ir nuostatos jausmų suvokimui, gebėjimas adekvačiai elgtis su jais, jų „įdarbinimas“ / taikymas darbe su jaunimu.	papildoma	1) Bendraudamas (-a) su kitais žmonėmis, sugebu suprasti, kaip kitas žmogus tuo metu jaučiasi ir ką galvoja. 2) Aš suprantu savo mintis / nuostatas ir jausmus. 3) Bendraudamas (-a) su jaunais žmonėmis priimu juos be išankstinių nuostatų.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Pagrįskite tezių vertinimą aprašydamas (-a) situacijas.		
Kompetencijų sritis: <i>Socialinės kompetencijos</i>		
<i>Bendravimas:</i> Žinios ir supratimas apie bendravimą, bendravimo stilius ir būdus; gebėjimas reikšti mintis, aktyviai klausytis, taikyti įvairius bendravimo stilius, pritaikyti kalbą prie jaunų žmonių. Gebėjimas demonstruoti jaunų žmonių akceptavimo laikyseną ir ją komunikuoti grupei.	bendroji	1) Esu lankstus (-i) pasirenkant geriausią bendravimo formą, galiu prisitaikyti prie specifinio jaunimo bendravimo stiliaus. 2) Turiu pakankamai žinių ir įgūdžių, kad galėčiau efektyviai bendrauti (efektyvus bendravimas - konstruktyvus ir teikiantis rezultatą). 3) Bendraudamas (-a) su kitais žmonėmis moku aktyviai klausytis. 4) Bendraudamas (-a) su kitais žmonėmis, sugebu suprasti, kaip kitas žmogus tuo metu jaučiasi ir ką galvoja.. 5) Gebu priimi jaunus žmones be išankstinių nuostatų ir tai perteikti grupei. 6) Aš sugebu aiškiai ir tiksliai išreikšti mintis ir būti suprastu (-a) (bendraujant žmonės dažniausiai mane supranta). 7) Nesiekiu primesti savo nuomonės.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Pagrįskite tezių vertinimą, aprašydamas (-a) situacijas.		
<i>Kompetencija būti ir dirbti grupėje/</i>	bendroji	1) Galiu dirbti su įvairiais žmonėmis komandoje, taip pat prisitaikyti prie

Kompetencija	Kompetencijos tipas	Kompetencijai įvertinti skirtas klausimas / klausimai
<i>komandoje</i> : žinios apie darbo komandoje aspektus; gebėjimai dirbti su įvairiais žmonėmis, derintis prie įvairių darbo stilių; gebėjimai skirstytis atsakomybėmis, dirbti sinergiškai, vengti konkurencijos, bet skatinti bendradarbiavimą.		skirtingų bendravimo stilių. 2) Dirbdamas (-a) komandoje moku veikti taip, kad būtų stengiamasi pasiekti bendrų rezultatų ir vengti neigiamos konkurencijos. 3) Sugebu suburti skirtingus specialistus bendradarbiavimui.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Apibūdinkite grupes (komandas), su kuriomis ir kuriose Jums teko dirbti, grupių specifikas, jaunus žmones šiose grupėse, taip pat nurodykite Jums iškilusias iššūkius. Kaip Jūsų veiksmus ir iniciatyvas priima aplinkiniai (jauni žmonės ir kolegos)?		
Nurodyti komandinio ar individualaus darbo metodus, kuriuos pasirenkate sprendžiant iškilusias problemas? Kaip išvengiate neigiamumo ir motyvuojate darbą komandoje? (Pavyzdžiui, „aš padedu kitiems rasti kompromisą, rasti sprendimą ginčytinose situacijose, esant skirtingiems požiūriams“, „aš pristatau naujas idėjas grupėse“, „komandoje išklausau, remiu ir toleruoju kitų narių nuomonę, idėjas“, „pagiriu komandos narių pasiekimus“, „individualiam pokalbiui parenku tam geriausiai tinkančią aplinką“, „stengiuosi rasti individualų sprendimą kiekvienam konsultuojamam asmeniui“.)		
<i>Empatija ir įsijautimas</i> : žmogaus gebėjimas suprasti kitą, jo elgesį, veiksmus, ketinimus, jausmus ir sąryšius tarp jų. Kitaip tariant, „emocinio turinio“ suvokimas, pajautimas.	bendroji	1) Darbe su jaunimu stengiuosi empatiškai vertinti jaunų žmonių elgesį ir taip numatyti jų poreikius, jausmus, ketinimus. 2) Bendraudamas (-a) su kitais žmonėmis sugebu suprasti šių žmonių elgesį, veiksmus, ketinimus, jausmus ir sąryšius tarp jų. 3) Suprantu jaunų žmonių elgesio motyvus.
<i>Konfliktų valdymo kompetencija</i> : žinios apie konfliktus, jų valdymą, sprendimų priėmimo būdus, tarpininkavimą; gebėjimai konfliktus spręsti „teigiamai“, konstruktyviai, t.y. kad duotų santykiui naudą, pridėtinę vertę. Pragmatiškumas bei kompromisiškumo demonstravimas	bendroji	1) Sugebu suvaldyti konfliktą pradiniam etape, taikant bendradarbiavimo strategiją arba siekiant kompromiso. 2) Turiu pakankamai žinių apie konflikto kilimo priežastis bei pasekmes. 3) Konflikto sprendimo procesą pritaikau ugdomajame procese.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Pagrįskite tezes aprašydami situacijas. (Pavyzdžiui, „naudoju humorą grupėse konfliktinėms situacijoms spręsti, įtampai pašalinti“, „siūlau naujus būdus problemoms spręsti“.)		
<i>Darbas su įvairove grupėje</i> : žinios apie įvairių	bendroji	1) Galiu dirbti su skirtingų socialinių, religinių, etninių ar pagal kitus požymius

Kompetencija	Kompetencijos tipas	Kompetencijai įvertinti skirtas klausimas / klausimai
formų įvairovę ir būdus dirbant su grupe; gebėjimai dirbti su įvairove“- gebėjimas „įeiti“ į naują grupę, jos pažinimas, konstruktyvaus profesionalaus santykio palaikymas, nebūtinai priimanč jų vertybes ir normas; pozityvus požiūris į įvairovę, skatinantis įvairovę pažinti ir ją konstruktyviai išnaudoti darbe su jaunimu.		išsiskiriančių jaunų žmonių grupėmis. 2) Sugebu konstruktyviai išnaudoti grupės įvairovę darbo su jaunimu veiklų procesuose.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Kur įgavote darbo su įvairove grupėje patirties?		
Kompetencijų sritis: <i>Dalykinės kompetencijos</i>		
<i>Neformaliojo ugdymo kompetencija:</i> žinios apie neformaliojo ugdymo kilmę, esminių teorinių modelių žinios, pagrindinių metodinių principų išmanymas; gebėjimai organizuoti neformaliojo ugdymo procesą: kurti aplinką, parinkti metodiką ir t.t.; lygiaverčio santykio, akceptavimo ir empatiškumo demonstravimas	bendroji	1) Esu susipažinęs (-usi) su neformalaus ugdymo metodika, jos teoriniais modeliais ir pagrindiniais principais. 2) Sugebu parinkti tinkamiausią tam tikrai situacijai (atsižvelgiant į ugdymo keliamus tikslus, aplinką, jaunų žmonių poreikius, lūkesčius, fiziologiją) neformalaus ugdymo metodą, paruošti aplinką, jį pristatyti, įgyvendinti, taip pat gauti siekiamą grįžtamąjį ryšį.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Su kokiais metodais esate susipažinęs (-usi) ir kaip, kokiose situacijose juos taikote? Apibūdinkite jaunus žmones, kurie dalyvavo taikant Jums žinomus metodus ir kaip jie juos priėmė?		
<i>Paauglystės ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas bei jo poreikių atpažinimo gebėjimai</i>	bendroji	1) Turiu pakankamai žinių apie jauno žmogaus pasaulėžiūrą, jo vertybes, poreikius, dažniausiai kylančias problemas.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Kokiose situacijose ir aplinkybėse esate nagrinėjęs (-usi) specifinius jauno žmogaus poreikius (domėjotės, rašėte straipsnį, rengėte prezentaciją, konsultavote ir pan.)?		
<i>Struktūrinis / konteksto žinojimas, išmanymas:</i> vietinis, regioninis, nacionalinis, europinis kontekstai, finansavimo	bendroji	1) Vykdydamas (-a) veiklas galiu į bendradarbiavimą įtraukti įvairius partnerius (turiu ryšių įvairiose organizacijose, galiu inicijuoti bendradarbiavimą). 2) Žinau veiklų finansavimo pritraukimo šaltinius.

Kompetencija	Kompetencijos tipas	Kompetencijai įvertinti skirtas klausimas / klausimai
galimybės ir kt.		3) Man žinomi Europos, nacionaliniai ir mano regiono prioritetai, gerinant jaunimo sąlygas, įgyvendinant jaunimo politiką.
<i>Darbo su jaunimu formų ir galimybių išmanymas:</i> atviras darbas su jaunimu, jaunimo organizacijos, stovyklos, seminarai, mokymai ir kt.	papildoma	1) Išmanau įvairias darbo su jaunimu formas bei galimybes: atviras darbas su jaunimu, jaunimo organizacijos, stovyklos, seminarai, mokymai ir kt.
<i>Jaunimo darbuotojo vaidmuo:</i> gebėjimas suprasti esamus jaunimo darbuotojo vaidmenis ir juos atitinkamai taikyti	papildoma	1) Kaip jaunimo darbuotojas (-a), galiu prisiimti skirtingus, atitinkamai situacijai labiausiai tinkančius vaidmenis. 2) Realiai suvokiu profesines ribas santykiuose su jaunimu.
Kompetencijų sritis: <i>Metodinės kompetencijos</i>		
<i>Metodų išmanymas ir jų taikymas:</i> gebėjimas tikslingai taikyti įvairius ugdymo metodus	bendroji	1) Esu susipažinęs (-usi) su neformalaus ugdymo metodų ir metodologijų taikymu, sugebu parinkti tinkamiausią tam tikrai situacijai metodą, tinkamai paruošti aplinką, jį pristatyti, įgyvendinti, taip pat gauti siekiamą grįžtamąjį ryšį. 2) Išmanau individualaus ir komandinio darbo metodus, sugebu pritaikyti tinkamiausią atskirai situacijai metodą. 3) Planuoju ugdymo procesą, atsižvelgiant į jauno žmogaus poreikius, lūkesčius, fiziologiją.
<i>Gebėjimas aktualizuoti jaunimo temas:</i> jaunimo sričiai aktualių temų (seksualumas, vartojimas, priklausomybės, eksperimentai) išmanymas ir praktinis darbas su jomis. Aktualių temų iškėlimas ir "apsiėjimas" su jomis.	bendroji	1) Nuolatos domiuosi jaunimui aktualiomis temomis (subkultūros, priklausomybės, vartojimas, seksualumas ir pan.), sugebu išskirti svarbiausią informaciją, galiu tomis temomis diskutuoti, rengti pristatymus. 2) Sugebu inicijuoti diskusijas, debatus jaunimo temomis, šias temas aktualizuoti.
<i>Įvairių metodinių laikysenų ir sprendimų (angl. k. „approach“) išmanymas ir taikymas:</i> Gebėjimas sąmoningai taikyti tam tikrą metodinį "priėjimą"	papildoma	1) Gebu sąmojingai taikyti specifines priėjimo prie individualaus žmogaus metodikas. 2) Darbo su jaunimu metodiką individualiam asmeniui parenku pagal jo charakterį, vertybines nuostatas, gebėjimus.

Kompetencija	Kompetencijos tipas	Kompetencijai įvertinti skirtas klausimas / klausimai
– holistinį, humanistinį ar egzistencinį, ar kitokį. Kiekvienas žmogus gali turėti savo „priėjimą“ atitinkantį jo charakterį, vertybines nuostatas, gebėjimus.		
<i>Medijų kompetencija</i> (angl. k. <i>digital competence</i>): patikimas ir kritiškas informacinių technologijų (IT) naudojimas darbe su jaunimu. Kompiuterio naudojimas surandant, įvertinant, saugant, rengiant, pristatant informaciją ir ja keičiantis.	papildoma	1) Darbe su jaunimu pasitelkiau šiuolaikines technologijas, gebu efektyviai jas išnaudoti apdorojant informaciją.
<i>Retorika/viešas kalbėjimas</i>	papildoma	1) Nepatiriu viešojo kalbėjimo baimės, galiu rengti pranešimus, pristatymus tiek mažoms, tiek didelėms grupėms.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Kaip jūsų gebėjimai metodinių kompetencijų bloke padeda organizuoti darbą su jaunimu?		
Kompetencijų sritis: Specialios kompetencijos		
<i>Pirmoji pagalba</i> : privaloma visiems, dirbantiems su jaunais žmonėmis	bendroji	<i>Kvalifikacinis kriterijus</i>
<i>Specifinių temų išmanymas</i> : patyčios, priklausomybių psichologija, profesinės ribos, darbas su sunkiais paaugliais, neįgaliais jaunuoliais ir kt.	bendroji	1) Išmanau aktualias specifines jaunimo temas (patyčios, priklausomybių psichologija, profesinės ribos, darbas su sunkiais paaugliais, neįgaliais jaunuoliais ir kt.), galiu tomis temomis dirbti su jaunimu ir gerą patirtį perduoti kolegoms. 2) Domiuosi profesinėmis naujovėmis.
<i>Atvirieji klausimai</i>		
Kaip specifinių temų išmanymas padeda organizuoti darbą su jaunimu?		
<i>Teisinės žinios ir informacija susijusi su darbo su jaunimu sritimi.</i>	papildoma	1) Esu susipažinęs (-usi) su svarbiausiais darbą su jaunimu reglamentuojančiais teisės aktais (savanoriškos veiklos, jaunimo politikos pagrindų įstatymais, aktualiais darbo teisės aspektais).

Kompetencija	Kompetencijos tipas	Kompetencijai įvertinti skirtas klausimas / klausimai
<i>Muzikiniai, meniniai, sporto ir kiti įgūdžiai</i>	papildoma	1) Turiu meninių, muzikinių, sporto ir kitų papildomų įgūdžių, kurie padeda organizuoti darbą su jaunuimu.
Viešieji ryšiai ir kt.	Papildoma	1) Turiu patirties organizuojant viešuosius ryšius (komunikuoti su žiniasklaida, rengti pranešimus spaudai ir pan.)
Gebėjimas ruošti jauną žmogų santykiams šeimoje bei gebėjimas dirbti su jaunomis šeimomis.	Papildoma	1) Turiu žinių ir gebu jas perteikti jauniems žmonėms apie šeimos tarpusavio santykių problemas ir jų sprendimo būdus, šeimos narių roles. 2) Gebu dirbti su jaunomis šeimomis.

Lentelė. Nr. 3 Savianalizės tezės ir atvirieji klausimai pagal kompetencijų blokus.

2.3 Individualaus vertinimo gairės

2.3.1. Pasirengimas pokalbiui

Kad vertinimas pokalbis vyktų sėkmingai, svarbu jam pasirengti ir suplanuoti kai kuriuos pokalbio aspektus. Pažymėtini šie pokalbio planavimo aspektai:

- Apibrėžiamas pokalbio tikslas – nustatoma, kas norima pokalbiu išsiaiškinti. Tai yra, ar pokalbiu bus siekiama nustatyti kandidato žinias, patikslinti, kaip jis jas taiko praktinėje veikloje, ar bus norima išsiaiškinti polinkių, nuostatų raiškos pobūdį profesinėje veikloje.
- Suformuluojami aiškūs klausimai, kurie tiesiogiai siejami su pokalbio tikslu.
- Nustatomi pokalbio vertinimo kriterijai. Vertinimo kriterijai taip pat siejami su vertinimo tikslu, t.y., siektinu vertinimo rezultatu. Pavyzdžiui, jei vertinamojo pokalbio metu siekiama nustatyti vertinamojo emocinio intelekto gebėjimus, galima formuluoti tokius kriterijus:

- ar vertinamasis asmuo geba suprasti savo mintis ir jausmus,
- ar analizuoja, kodėl kyla tam tikros profesinės veiklos problemos ir kt.

Ir užduoti kontrolinius klausimus:

- kaip įvardintumėte jausmus, kuriuos tuo metu jautėte?
- Išvardinkite priežastis, kurios sąlygojo šios problemos atsiradimą.

- Numatoma pokalbio trukmė - ne ilgiau nei 60 min. Per ilgai užsitęsęs pokalbis gali nuvarginti vertinamąjį ir sukelti neigiamų jausmų. Kai pokalbis per trumpas – gali likti daug neišsakytų lūkesčių ir neišsiaiškintų klausimų.
- Numatoma ir parenkama pokalbiui palankiai nuteikianti aplinka įvertinant fiziologinius ir psichologinius kriterijus. Vieta, kurioje vyks pokalbis, turi būti jauki, švari, pakankamai erdvi, netriukšminga, bei kurianti tarpusavio pasitikėjimą, leidžianti plėtotis dialogui.

Nepatyrusiam ekspertui-vertintojui, kuris vertina mokymosi pasiekimus pokalbio metodu, gali kilti keblumų, todėl derėtų atkreipti dėmesį ir į pagrindines klausymosi pokalbio metu klaidas:

- Skubama gauti teisingą atsakymą, „užbėgama į priekį“ – kalbančiam trukdoma reikšti savo mintis, skubama daryti išvadas, klausinėjama, spėliojami įvykiai ir t.t.;
- Išorinio dėmesio trūkumas – vertinamasis asmuo tarsi laukia pritarimo, linktelėjimo galva, dėmesingumo, o klausantysis ekspertas-vertintojas tuo tarpu tyliai svarsto savo problemas, kelis kartus prašo kalbančiojo pakartoti tą patį;
- Trukdymas vertinamajam asmeniui kalbėti įdėmiai jį apžiūrinėjant ar žvilgsniu klaidžiojant pro šalį, trikdant jį neverbaline komunikacija. Dėl to vertinamasis asmuo gali neperteikti didelės dalies informacijos. Todėl ekspertui-vertintojui svarbu įsisąmoninti ir kontroliuoti savo mintis, emocijas, kylančias informacijos priėmimo metu.

Ekspertas-vertintojas turi parinkti tinkamą įvertinimo pokalbio vietą ir laiką bei suderinti ją su vertinamuoju asmeniu, o pokalbio vieta turi užtikrinti pokalbio konfidencialumą ir apsaugoti nuo trukdymų.

2.3.2. Pokalbio eiga

Ekspertas-vertintojas gali užduoti įvairių klausimų. Jie gali būti uždarieji ir atvirieji. Uždarieji klausimai gali būti labai tikslūs, konkretūs ir reikalauti konkretaus atsakymo. Atvirieji klausimai nusako tik atsakymo. Į patį klausimą nėra įtraukti galimi atsakymai. Jie dažniausiai prasideda žodžiais „Kas?“, „Kaip?“, „Kodėl?“ ir padeda išaiškinti vertinamojo asmens nuomonę, skatina samprotauti. Atsakant į klausimą kandidatas negali apsiriboti trumpu atsakymu „taip“ arba „ne“ ir turi atsakyti išsamiau.

Vertinant pokalbiu, klausimus ar komentarus geriausia pateikti tuomet, kai vertinamasis asmuo pabaigia atsakyti į pateiktą anksčiau klausimą. Klausimo tipą ekspertas-vertintojas turėtų pasirinkti pagal laukiamo atsakymo pobūdį. Jeigu reikia labai tikslaus, konkretaus atsakymo, gali būti vartojami uždarieji klausimai. Jeigu reikia įvertinti vertinamos asmens supratimą apie tam tikrą reiškinį, geriau tinka atvirieji klausimai.

Pokalbio metu gaunamą informaciją apie vertinamojo asmens patirtį reikėtų fiksuoti į elektroninio įrankio formą skirtą eksperto-vertintojo komentarams, kad vėliau būtų galima ją analizuoti ir apibendrinti. Informacija apie pokalbio eigą ir turinį svarbi dėl to, kad galima būtų lyginti rezultatus su informacija gauta taikant kitus vertinimo instrumentus. Vertinamojo pokalbio duomenys gali būti išsaugojami keliais būdais:

- Vertinamojo asmens atsakymus užrašant pažodžiui. Tai gana sudėtingas būdas, nes vertintojui svarbu palaikyti pokalbio eigą;
- Atkuriant pokalbį iš atminties, kada atsakymai surašomi tuojau po pokalbio, kad neužsimirštų sukaupta informacija;
- Derinami abu aukščiau aptarti būdai. Šis būdas patikimas ir leidžia vertintojui prisitaikyti prie pokalbio eigos;

Jei kandidatas sutinka, galima naudoti įrašymo techniką. Tai patikimas būdas, tačiau jis reikalauja daugiau laiko informacijai perrašyti.

Duomenims apie vertinamojo asmens pokalbio eigą kaupti galima naudojant elektroninio instrumento funkcijomis.

Išvadų bei rekomendacijų pateikimas – baigiamasis vertinimo procedūros etapas. Įvertinimo pokalbio rezultatai turi būti susieti su iš anksto iškeltu pokalbio tikslu. Aprašoma kokios asmens kompetencijos yra pripažįstamos, o kokios – ne, kokios kompetencijos turi būti tobulintinos.

Grįžtamasis ryšys. Vertinimo metu, nepriklausomai nuo taikomo metodo, vertinamojo asmens yra svarbus konstruktyvus grįžtamasis ryšys. Konstruktyvaus grįžtamojo ryšio principais bus vadovaujamosi jį teikiant iškart po pokalbio (žodžiu), po papildomų metodų(raštu) bei teikiant galutines išvadas ir rekomendacijas (raštu). Neigiamas grįžtamasis ryšys gali būti žymiai naudingesnis, ypač jeigu jis teikiamas konstruktyviai ir priimamas teisingai. Konstruktyvus grįžtamasis ryšys nėra tik teigiami atsiliepimai ir pastabos. Konstruktyvaus grįžtamojo ryšio metu akcentuojama tai, kas taisytina, tačiau nurodomos ir alternatyvos, kaip tai padaryti. Ekspertui-vertintojui, teikiančiam grįžtamąjį ryšį, yra svarbu analizuoti esamą situaciją, kartu su vertinamuoju asmeniu ieškoti sprendimų ir rasti bendrus susitarimus dėl jo kompetencijų tobulinimo. Grįžtamasis ryšys yra svarbus dėl to, kad atlieka formuojančiąją vertinimo funkciją.

Prieš teikiant grįžtamąją informaciją, svarbu apgalvoti: **ką** norima pasakyti vertinamajam asmeniui? **kodėl** svarbu tai pasakyti? **kada** yra tinkamiausias laikas pateikti informaciją? **kokioje** aplinkoje bus kalbama?

Prieš teikiant grįžtamąją informaciją, visada būtina paprašyti vertinamojo asmens įsivertinti pristatytas žinias (pvz., pokalbio metu). Žinant, kaip vertinamasis asmuo vertina savo atliktą veiklą ar pasirodymą, ekspertui-vertintojui lengviau suteikti ne tik teigiamą, bet ir neigiamą grįžtamąją informaciją. Pirmiau pateikus pozityvų grįžtamąjį ryšį, skatinamas vertinamojo asmens pasitikėjimas savimi, o tada jis yra labiau linkęs geriau priimti ir negatyvią grįžtamąją informaciją, mažiau priešinasi informacijai apie klaidas. Pavyzdžiui, grįžtamojo ryšio komentarą galima formuluoti taip: *Pokalbio metu man labai patiko jūsų išsamūs atsakymai ir užduodami klausimai patitikslinimui... arba Jūsų balso tonas ir intonacija rodo, kad mokate įdėmiai klausytis ...* ir kt.

Taigi būtina atrinkti prioritetines sritis (susikirstyti pagal svarbumą) ir pateikti ją nuoširdžiai ir pozityviai. Tačiau *nuoširdžiai* nereiškia, kad viskas turi būti pateikta atvirai ir iki galo.

Naudingiausias grįžtamasis ryšys yra tuomet, kai kalbama *glaustai ir konkrečiai*. Abstraktus ir apibendrintas grįžtamasis ryšys mažai informatyvus, todėl svarbu kalbėti konkrečiai.

Teikdamas grįžtamąją informaciją, ekspertas-vertintojas turėtų kalbėti savo vardu, nes grįžtamasis ryšys yra paremtas jo patirtimi, suvokimu, nuomone ir vertybinėmis nuostatomis. Vertinamasis asmuo turi suprasti, kad pateikiama grįžtamoji informacija remiasi vertintojo mąstymu, interpretacijomis, apibendrinimais. Kalbant eksperto-vertintojo vardu, vartotinos frazės: *Man atrodo, kad ...; Įspūdis, kurį aš susidariau ...; Aš tai būčiau linkęs (-usi) interpretuoti ...; Remdamasis savo patirtimi ...; Aš manyčiau, kad tai galėtų padėti ...*.

Ekspertas-vertintojas turėtų modeliuoti grįžtamojo ryšio teikimo procesą ir užtikrinti vertinamojo asmens pasiruošimą reflektuoti tai, ką šis išgirdo apie savo elgesį, spręsti, ką numato daryti, kad pasiektų norimą rezultatą, objektyviai įvertinti savo galimybes, pasirinkimus, planuoti savo asmeninį ir profesinį augimą.

Toks grįžtamojo ryšio pateikimas leidžia vertinamajam asmeniui suprasti tobulintinas kompetencijas, planuoti savo kompetencijų kėlimą.⁴

2.3.3. Pokalbio metodo privalumai ir trūkumai

Pokalbio metodas turi ir privalumų ir trūkumų. Privalumais laikytina tai, kad pokalbio metu vertinamasis asmuo gali išsamiau atskleisti savo požiūrius, vertybes, pristatyti savo patirtį, apibūdinti lūkesčius, susijusius su darbu su jaunimo, savo karjera. Trūkumais laikytini šie ypatumai: jaučiama tarpusavio pasitikėjimo stoka, per didelis atstumas tarp bendraujančiųjų, vertinamasis asmuo gali vengti "gilesnių" klausimų, galimos įvairios prasmės, kurios aiškios ekspertui-vertintojui, bet sunkiau suprantamos vertinamajam asmeniui. Jeigu pokalbio metodu

⁴ McCray P., 1978. *The Individual Evaluation Plan*. Rehabilitation Services Administration department of health, education and welfare.

nebus galima susidaryti išsamaus jaunimo darbuotojo kompetencijų paveikslo, tuomet bus vertinama papildomais metodais. Siekiant vertinimo kokybės, svarbūs vertinimo objektyvumo, pagrįstumo, patikimumo, praktiškumo, konfidencialumo kriterijai, taip pat formuojančioji bei sumuojanti vertinimo funkcija ir saugi vertinimo aplinka.^{5,6}

2.4 Papildomi vertinimo metodai

Papildomas vertinimas, taikant specializuotus metodus, vykdomas daliai vertinimo mechanizmo dalyvių siekiant patikrinti atskiras vertinamųjų asmenų kompetencijas ir patvirtinti arba paneigti ankstesnes vertinimo prielaidas. Šiame vertinimo etape ekspertas-vertintojas dar kartą tikslina rodiklius ir suformuoja galutinį kiekybinį vertinimą bei išvadas ir rekomendacijas.

Papildomi vertinimo metodai – tai jau trečiasis asmens, dirbančio su jaunimu, vertinimo etapas, kurio metu dalis vertinamieji asmenys papildomai vertinami per praktinius metodus: atlikdami iš anksto paruoštas užduotis ar dalyvaudami tam tikrose specifinėse modeliujamose situacijose. Kiekvienas iš papildomų metodų leidžia vertinti specifines vertinamojo asmens kompetencijas tam tikrose srityse. Manoma, kad ilgainiui taikant šiuo metodus bus galima sudaryti standartizuotų situacijų aprašus, kai tam tikro profilio asmeniui, dirbančiam su jaunimu, priskiriami dažniausiai taikytini papildomo vertinimo metodai (tam tikro profilio darbuotojams gali būti sunku atskleisti specifines su jų darbu mažiau susijusias kompetencijas, pavyzdžiui, teisinės ir metodinės žinios jaunimo centrų darbuotojams ir pan.).

Jaunimo darbuotojų kvalifikacijos yra itin įvairios, todėl siekiant efektyviausio papildomų vertinimo metodų pritaikomumo, būtina parengti kuo platesnio pobūdžio ir įvairesnius vertinimo metodus.

Detalūs papildomų metodų aprašai

Vertinimo metodas	Atvejo analizė
Metodu vertinamos kompetencijos	Individualios/asmeninės kompetencijos – reflektyvumas/ savirefleksijos įgūdžiai; savarankiškumas. Dalykinės kompetencijos – paauglystė ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas bei jo poreikių atpažinimo gebėjimai; struktūrinis konteksto žinojimas, išmanymas; teisinės žinios ir informacija susijusios su darbo su jaunimo sritimi; darbo su jaunimo formų ir galimybių išmanymas; jaunimo darbuotojo vaidmuo. Metodinės kompetencijos – metodų išmanymas ir jų taikymas; įvairių metodinių laikysenų ir sprendimų išmanymas ir taikymas. Specialiosios kompetencijos - specifinių temų išmanymas.
Metodo taikymo aprašas	Atvejo analizė – tai konkretaus reiškinio, situacijos ar individualios patirties nagrinėjimas. Tai analizės ir interpretavimo strategija, gilinantis į

⁵ Metodologinės praktinės rekomendacijos neformaliojo ir savaiminio mokymosi pripažinimui, 2009.

⁶ Metodai_LT_ETAP_2008.

	pasirinkto reiškinio ar situacijos fragmentus. Ekspertai-vertintojai paruošia skirtingus situacijų iš darbo su jaunimo srities aprašymus ir klausimus kiekvienam dalyviui. Užsiėmimo metu atvejo aprašas skaitomas ir analizuojamas kiekvieno dalyvio individualiai. Šiai užduočiai atlikti skirta 50 min. Vėliau kiekvienas dalyvis trumpai pristato nagrinėjamą situaciją, savo pasiūlymus ar sprendimų variantus kitiems dalyviams. Užsiėmimo pabaigoje vyksta bendra visų dalyvių diskusija ir rezultatų aptarimas. Klausimai, į kuriuos turėtų atsakyti atvejį analizuojantys dalyviai: • Kokia pagrindinė problema (problemos) šiame atvejuje? • Jeigu aš būčiau šioje istorijoje, kaip aš pasielgčiau? • Ar yra kokios alternatyvos? • Kokiais kriterijais aš vadovaučiausi pasirinkdamas alternatyvą? • Ką aš daryčiau? • Kaip aš argumentuočiau tokį savo pasirinkimą? Kaip aš jį pristatyčiau kitiems dalyviams? • Ko aš išmokau iš šio atvejo? Į šį užsiėmimą įtraukiama iki 8 asmenų. Su grupe dirba mažiausiai du ekspertai-vertintojai, kurie stebi kiekvieną jaunimo darbuotoją ir žymi vertinimus pagal atskiras įgūdžių grupes. Užsiėmimo trukmė – 3-5 val.
Vertinimo metodas	Grupės diskusija
Metodu vertinamos kompetencijos	Individualios/asmeninės kompetencijos – reflektyvumas/ savirefleksijos įgūdžiai; kritinis mąstymas/ apsiėjimas su kritika; emocinė kompetencija. Socialinės kompetencijos – bendravimas; darbas grupėje/komandoje; empatija ir įsijautimas; konfliktų valdymo kompetencija; darbas su įvairove grupėje. Dalykinės kompetencijos – neformaliojo ugdymo kompetencija; paauglystė ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas bei jo poreikių atpažinimo gebėjimai; struktūrinis konteksto žinojimas, išmanymas; teisinės žinios ir informacija susijusios su darbo su jaunimo sritimi. Metodinės kompetencijos – gebėjimas aktualizuoti jaunimo temas; metodų išmanymas ir jų taikymas. Specialiosios kompetencijos – specifinių temų išmanymas.
Metodo taikymo aprašas	Diskusija, kaip viešas ginčas, improvizacija, besiremianti tam tikra žinių, patyrimų baze, sudaro sąlygas patikrinti dalyvių kritinį mąstymą, gebėjimą argumentuoti, specialių temų išmanymą, komunikacinius gebėjimus, bendravimo ir bendradarbiavimo etiką. Taikant šį metodą, dalyviai pakviečiami į grupės diskusijas su jaunimu susijusiomis temomis:

	• Neformalus ugdymas • Jauno žmogaus poreikiai • Jaunimo užimtumas ir įtraukimas • Jaunimo darbuotojo įgūdžiai • Jaunimo darbuotojo vaidmuo ir kitomis temomis. Į užsiėmimą atvyksiantys dalyviai iš anksto informuojami, kokia tema vyks diskusija. Dalyviai, prieš atvykstant į grupinį užsiėmimą, pasirengia trumpą poziciją diskusine tema, kurią pristato susitikimo pradžioje. Vėliau vykdoma bendroji diskusija, o susitikimo pabaigoje suformuojamos kelios itin mažos grupelės (po 2-3 asmenis), kurios turės atsakyti į konkrečius klausimus, kuriuos suformuluos diskusijos moderatorius (ekspertas-vertintojas) (klausimai gali būti formuojami tiek iš anksto pagal diskusinę temą, tiek per patį metodo taikymą siekiant pagilinti tam tikrus diskusijos aspektus), bei pateikti trumpus grupinius pristatymus. Į grupinio interviu užsiėmimą įtraukiama iki 12 asmenų. Su grupe dirba mažiausiai du ekspertai-vertintojai, vienas iš jų moderuoja diskusiją, kitas stebi kiekvieną jaunimo darbuotoją ir žymi vertinimus pagal atskiras įgūdžių grupes. Užsiėmimo metu vertinamas dalyvių indėlis į bendrą diskusiją, aktyvumas ir pasisakymo kokybė. Užsiėmimo trukmė - 5-6 val. Grupės diskusijos pavyzdys Priemonės: popieriaus lapai ir rašikliai. Aprašymas: Dalyviai pasiskirsto į grupes po 4-5 asmenis. Kiekviena grupė gauna užduoties lapą, kuriame pateikti su jaunimo užimtumu susiję klausimai. Klausimų pavyzdžiai: 1. Kiek aplinka ir kiek prigimtis turi įtakos pauglio asmenybės vystymuisi? 2. Kiek (procentais) kolegija ar universitetas gali parengti studentą darbui, o kiek dar tenka mokytis pačiam darbo vietoje? 3. Kaip suprantate sąvoką „mokymasis visą gyvenimą“? Dalyviai diskutuoja grupelėse ir pateikia atsakymus į pateiktus klausimus. Vėliau kiekviena grupelė pristato savo atsakymus visiems dalyviams. Vyksta tolesnė bendra diskusija.
Vertinimo metodas	Vaidmenų žaidimai
Metodu vertinamos kompetencijos	Individualios/asmeninės kompetencijos – kūrybiškumas, lankstumas; savarankiškumas; emocinė kompetencija. Socialinės kompetencijos – bendravimas; darbas grupėje/komandoje; empatija ir įsijautimas; konfliktų valdymas; darbas su įvairove grupėje. Specialiosios kompetencijos – pirmoji pagalba.
Metodo taikymo aprašas	Aktyvus metodas, kuomet grupės dalyviai atlieka tam tikrą pasirinktą ar paskirtą vaidmenį, pergyvena tikrą įvykį ar imituoja konkrečią

	gyvenimišką situaciją. Pabaigoje vyksta grupės diskusija, situacijos aptarimas. Vaidmenų žaidimai gali būti labai paprasti (pvz., „Pademonstruokite teiktiną pagalbą nukentėjusiajam, kuriam, iškritus iš medžio, lūžo blauzdos kaulai“, „Ką jūs darytumėte, jeigu sužinotumėte, kad jūsų draugas vartoja narkotikus?“ ir pan.) arba sudėtingi – pjesės forma, pvz.; analizuojant alkoholio ir narkotikų žalą sveikatai dalyvių prašoma suvaidinti 19-mečio vairuotojo, kuris važiovo neblaivus, viršijo leistiną greitį, padarė avariją ir mirtinai sužalojo kartu su juo važiuosį draugą, teismą. Renginio dalyviai pasinaudodami įvairiais šaltiniais (žiniasklaidoje aprašytais atvejais, teisės aktais, medicinine literatūra ir kt.) rengia ir atlieka vairuotojo, liudininkų, teisėjo, advokato, prokuroro, nukentėjusiųjų ir kaltinamojo šeimos narių ir kt. vaidmenis.⁷ Užsiėmimo pabaigoje vyksta bendra visų dalyvių diskusija ir rezultatų aptarimas. Į šį užsiėmimą įtraukiama iki 10 asmenų. Su grupe dirba mažiausiai du ekspertai, kurie stebi kiekvieną jaunimo darbuotoją ir žymi vertinimus pagal atskiras įgūdžių grupes. Užsiėmimo trukmė – 2-4 val.
Vertinimo metodas	Pristatymai
Metodu vertinamos kompetencijos	Dalykinės kompetencijos – neformaliojo ugdymo kompetencija; paauglystė ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas bei jo poreikių atpažinimo gebėjimai; struktūrinis konteksto žinojimas, išmanymas; teisinės žinios ir informacija susijusios su darbo su jaunimo sritimi; darbo su jaunimo formų ir galimybių išmanymas; jaunimo darbuotojo vaidmuo. Metodinės kompetencijos – retorika/viešas kalbėjimas; medijų kompetencija. Specialiosios kompetencijos – specifinių temų išmanymas.
Metodo taikymo aprašas	Pristatymai parodo dalyvio supratimą tam tikroje temoje ir gebėjimą glaudžiai pristatyti dalyko esmę, sklandžiai reikšti mintis, argumentuoti, konstruktyviai reaguoti į grįžtamąjį ryšį. Kūrybiškumui ar skaitmeninio raštingumo įvertinimo tikslais dalyviai turi parengti trumpus pristatymus naudodamiesi įvairiomis medijomis: vaizdo, garso, flash, power point ir kt. Tai parodo dalyvių gebėjimus naudoti medijas savo praktinėje veikloje. Užsiėmimo dalyviai iš anksto informuojami kokia tema ir kokios apimties pristatymus turi paruošti. Sesijos metu kiekvienam dalyviui skirta 15-20 min. pristatyti savo temą, 10-15 min. atsakyti į kitų dalyvių pateiktus klausimus. Užsiėmimo pabaigoje vyksta bendra visų dalyvių diskusija ir

⁷ Sveikatos mokymas. Mokymo formos ir metodai. Informacinis metodinis leidinys, Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centras, 2012.

	rezultatų aptarimas. Į šį užsiėmimą įtraukiama iki 8 asmenų. Su grupe dirba mažiausiai du ekspertai, kurie stebi kiekvieną dalyvį ir žymi vertinimus pagal atskiras įgūdžių grupes. Žodinio pristatymo vertinimo kriterijai. Atliekant vertinimą, kreipiamas dėmesys į šiuos kokybiško pristatymo požymius: • Aiškus idėjų pristatymas. • Kalbėjimo kokybė (aiškumas, garsumas). • Argumentavimo kokybė. • Įvado (įvadinio pristatymo dalies) kokybė. • Išvadų kokybė. • Akių kontaktas su auditorija. • Naudojimasis skaidrėmis multimedijos projektoriui (Power Point). • Vizualiai pateikiamos medžiagos kokybė. • Klausimų valdymas (atsakymo į klausimus kokybė). • Laiko valdymas (ar tinkamai išnaudotas pristatymui skirtas laikas).⁸ Užsiėmimo trukmė - 5-6 val.
Vertinimo metodas	Praktinės užduotys
Metodu vertinamos kompetencijos	Individualios/asmeninės kompetencijos – reflektyvumas/ savirefleksijos įgūdžiai; kritinis mąstymas/ apsiėjimas su kritika; organizuotumas/ vadybinė kompetencija; kūrybiškumas, lankstumas. Socialinės kompetencijos – bendravimas; darbas grupėje/komandoje; empatija ir įsijautimas; darbas su įvairove grupėje. Dalykinės kompetencijos – neformaliojo ugdymo kompetencija; paauglystė ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas bei jo poreikių atpažinimo gebėjimai; struktūrinis konteksto žinojimas, išmanymas; teisinės žinios ir informacija susijusios su darbo su jaunimo sritimi; darbo su jaunimo formų ir galimybių išmanymas. Metodinės kompetencijos – metodų išmanymas ir jų taikymas; įvairių metodinių laikysenų ir sprendimų išmanymas ir taikymas. Specialiosios kompetencijos – specifinių temų išmanymas.
Metodo taikymo aprašas	Šis metodas skirtas komandinio darbo įgūdžių, vadybinių, organizacinių kompetencijų įvertinimui. Dalyviai gauna tam tikras organizacines / vadybines užduotis, kurias turi įgyvendinti, turėdami ribotus laiko bei kitus išteklius. Praktinės užduotys gali būti individualios arba grupinės, skirtos įvairioms

⁸ Bulajava T., Žinių ir kompetencijų vertinimas: kaip sukurti studentų pasiekimų vertinimo metodiką. Metodinė priemonė, 2007.

darbo su jaunimu srities problemoms analizuoti ir problemų sprendimų būdų paieškai. Šis vertinimo metodas gali parodyti, kaip vertinamasis asmuo geba pritaikyti įgytas kompetencijas konkrečiose situacijose.

Į šį užsiėmimą įtraukiama iki 12 asmenų. Dalyviai suskirstomi grupėmis po 2-5 asmenis. Grupei pateikiama užduotis, kurią suformuluoja užsiėmimo moderatorius (ekspertas-vertintojas). Užduotis sprendžiama grupėse (iki 60 min.) ir užsiėmimo pabaigoje kiekviena grupė pateikia trumpus bendrus pristatymus, diskutuoja, aptaria rezultatus.

Su grupe dirba mažiausiai du ekspertai-vertintojai, kurie stebi kiekvieną jaunimo darbuotoją ir žymi vertinimus pagal atskiras įgūdžių grupes.

Užsiėmimo trukmė – 3-5 val.

Praktinių užduočių pavyzdžiai

Priemonės: popierius (kartonas), laikraščiai, žirklys, lipni juosta, klipai.

Aprašymas: grupė suskirstoma į keturias grupes. Patalpa taip pat perskiriama į keturias dalis (4 šalis skiria susikertančios didelės upės. Tam, kad gyventojai bendrautų, reikia pastatyti tvirtus tiltus. Tiltų statytojai stato nekalbėdami. Būtinai „šalių“ neverbalinis susitarimas, sutikimas, kad tiltų būtų sujungti abu upių krantai. Pasibaigus laikui, tikrinama, kiek tvirtų tiltų „šalys“ sugebėjo pastatyti. Tiltų tvirtumas tikrinamas uždėdant ant jo, pavyzdžiui, nedidelę knygą arba kokį kitą daiktą. Be to, po juo turi praplaukti laivas (knyga prastumiama pro apačią).

Diskusija:

1. Ar jums buvo sunku statyti tiltus? Kodėl?
2. Ko išmokote iš šio pratimo?
3. Gal jums yra tekę realiai „statyti tiltą“ tarp susipykusių bičiulių ar tarp nebendraujančių grupių ir t.t.?

Priemonės: popieriaus lapai ir rašikliai.

Aprašymas: Kiekvienas dalyvis gauna po lapą popieriaus ir rašiklį. Dalyvių prašome įsivaizduoti, kad jų šeima (trijų asmenų) kitą vasarą pakviesta dalyvauti ilgai trunkančioje kelionėje. Tris mėnesius jie keliaus po Aliaską. Kiekvienas šeimos narys gali pasiimti su savimi po kuprinę. Keliaudami jie gaus visų reikalingų daiktų (maisto, vaistų, palapinių, miegmaišių, gėrimų, puodą ir pan.). Šeimos bus jungiamos į grupes po dvi šeimas, o iš viso keliaus 12 žmonių ir vienas patyręs vadovas. Dalyvių užduotis - sudaryti sąrašą iš dešimties svarbiausių daiktų, kuriuos jie norėtų pasiimti kuprinėje į kelionę, nes iš namų išvažiuoja ilgam laikui. Leiskite dalyviams 10 - 15 minučių po vieną pasvarstyti ir susirašyti daiktus. Po to grupelėmis jie gali aptarti, kas ką pasirinko. Paprašykite žvaigždute pažymėti tris svarbiausius daiktus. Po to dalyviai vėl grupelės aptaria savo pasirinkimą ir paaiškina, kodėl tie daiktai yra tokie svarbūs.

Diskusija:

1. Kodėl, jūsų manymu, taip sunku išskirti kas svarbiausia?

	2. Pamąstykite, kada gyvenime svarbu išskirti prioritetus. 3. Kas nutinka žmonėms, kurie nesugeba nuspręsti, kas gyvenime svarbiausia? 4. Ar galvojai tik apie savo poreikius, ar svarstei ir apie kitus šeimos narius? 5. Ar prisimeni, kaip nusprendei kažką išmesti?
Vertinimo metodas	Situacijų modeliavimas
Metodu vertinamos kompetencijos	Individualios/asmeninės kompetencijos – reflektyvumas/ savirefleksijos įgūdžiai; kritinis mąstymas/ apsiėjimas su kritika; emocinė kompetencija; kūrybiškumas, lankstumas. Socialinės kompetencijos – bendravimas; darbas grupėje/komandoje; empatija ir įsijautimas; darbas su įvairove grupėje. Dalykinės kompetencijos – paauglystė ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas bei jo poreikių atpažinimo gebėjimai; struktūrinis konteksto žinojimas, išmanymas; teisinės žinios ir informacija susijusios su darbo su jaunimo sritimi; jaunimo darbuotojo vaidmuo. Specialiosios kompetencijos – specifinių temų išmanymas.
Metodo taikymo aprašas	Situacijų modeliavimas ir nebaigtos situacijos, kurios skatina dalyvius kritiškai mąstyti, priimti atsakomybę už sprendimus. Šių užduočių metu vertinami kūrybiškumo, darbo komandoje, situacijos analizės gebėjimai bei specialių temų, susijusių su jaunimu, išmanymas. Vienos sesijos metu dalyviams pateikiama 1-2 praktinės užduotys, kurios atliekamos grupėse iki 5 asmenų. Užsiėmimo pabaigoje vyksta bendra visų dalyvių diskusija ir rezultatų aptarimas. Į šį užsiėmimą įtraukiama iki 10 asmenų. Su grupe dirba mažiausiai du ekspertai, kurie stebi kiekvieną jaunimo darbuotoją ir žymi vertinimus pagal atskiras įgūdžių grupes. Užsiėmimo trukmė – 2-4 val. Situacijų modeliavimo pavyzdys Priemonės: popieriaus lapai ir rašikliai. Aprašymas: Dalyviams padalijamos lapuose užrašytų nebaigtų sakinių kopijos, kuriuos jie turės pabaigti. Sakinių pabaigimo užduočiai geriausiai tinka prieštaringi teiginiai, kad, dalyvių nuomonės išsiskirtų, modeliuojama situacija, kurioje vienas asmuo nepatenkintas savimi, savo gyvenimu, o kitas mėgina įrodyti tokio įsitikinimo nepagrįstumą (pvz., „Aš negaliu susirasti darbo atitinkančio mano kvalifikaciją ir išsilavinimą, nes“ ir kitas – „Kiekvienas gali susirasti darbą atitinkantį jo kvalifikaciją ir išsilavinimą, nes“). Dalyviai turi pabaigti sakinius lapuose, įrašydami tai, ką, jų nuomone, tie žmonės galėtų kalbėti. Pradžioje dirbama individualiai, kad išryškėtų nuomonių įvairovė. Vėliau dirbama grupelėmis (po 3-5

	dalyvius) – tuomet lapuose įrašyti teiginiai jau bus grupinio darbo rezultatas. Po to aptariami atskirų grupių darbai. Priemonės: popieriaus lapai ir rašikliai. Aprašymas: Dalyviai pasiskirsto į grupes po 5 žmones. Kiekviena grupė gauna popieriaus lapą, kuriame turi aprašyti hipotetinį visuomenės modelį. Rašant reikia atsižvelgti į visuomenės poreikius ir išskirti tas profesijas, kurių visuomenei labiausiai reikia. Pateikiama instrukcija: „Įsivaizduokite, kad po Žemėje prasiautusios užkrečiamos infekcijos liko gyva tik nedidelė kelių šimtų žmonių grupė. Jums tenka pradėti kurti visuomenę iš naujo. Pagalvokite, kokių profesijų žmonių reikėtų, kad jūsų kuriama visuomenė galėtų sėkmingai funkcionuoti. Surašykite jas eilės tvarka, pradedant pačiomis reikšmingiausiomis. Pagrįskite savo pasirinkimą“. Kai dalyvių grupelės apmąsto ir pateikia atsakymus, galima rezultatus pristatyti visai grupei ir plėtoti grupinę diskusiją.⁹
Vertinimo metodas	Debatai
Metodu vertinamos kompetencijos	Individualios/asmeninės kompetencijos – reflektyvumas/ savirefleksijos įgūdžiai; kritinis mąstymas/ apsiėjimas su kritika. Dalykinės kompetencijos – neformaliojo ugdymo kompetencija; paauglystė ir jauno žmogaus pasaulio išmanymas bei jo poreikių atpažinimo gebėjimai; struktūrinis konteksto žinojimas, išmanymas; teisinės žinios ir informacija susijusios su darbo su jaunimo sritimi; jaunimo darbuotojo vaidmuo. Metodinės kompetencijos – retorika/viešas kalbėjimas; gebėjimas aktualizuoti jaunimo temas. Specialiosios kompetencijos – specifinių temų išmanymas.
Metodo taikymo aprašas	Tai racionali argumentuota diskusija, priešingu požiūriu į problemą ar reiškinį pagrindimas, siekiant įtikinti oponentus. Sesijai dalyviams parenkama viena tema, kuria vyks debatai. Debatų metu vyksta griežtai reglamentuotas problemų svarstymas, kuriam skiriamas ribotas laikas. Tema debatams formuluojama kaip teiginys (pvz., „Neformalus ugdymas gali padidinti jaunimo užimtumą“). Dalyviai pasiskirsto į teigiančias ir neigiančias debatų komandas (iki 5 asmenų). Komandų argumentams ir klausimams parengti skiriama ne daugiau 20 min. Debatus pradeda teigiančios komandos atstovas, kuris, remdamasis mokslo ir praktikos įrodymais pristato visus debatų temos teiginį patvirtinančius argumentus, atsako į neigiančios komandos užduotus klausimus. Po to savo argumentus pateikia neigiančios komandos atstovas, atsako į teigiančios komandos užduotus klausimus. Paneigti oponentų argumentams ir saviems sustiprinti sakomos atsakomosios abiejų pusių

⁹ Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui. Metodinė priemonė, Vilnius 2007.

	kalbos. Argumentams ir klausimams parengti komandoms reikėtų skirti apie 20 min., argumentams pateikti ir pagrįsti – apie 30 min., klausimams atsakyti ir atsakomosioms kalboms – po 20 min.¹⁰ Debatų metu nespėdžiamos problemos, o tik išsakomi įvairūs požiūriai. Vertinama pagal tai, kurios komandos dalyviai geriau susipažinę su debatų tema ir sugeba tiksliau parinkti argumentus. Po debatų vyksta diskusija, rezultatų aptarimas. Į debatus įtraukiama iki 10 asmenų. Su grupe dirba mažiausiai du ekspertai-vertintojai, kurie stebi kiekvieną jaunimo darbuotoją ir žymi vertinimus pagal atskiras įgūdžių grupes. Užsiėmimo trukmė - 2-4 val.
--	--

Lentelė. Nr. 4 Papildomi vertinimo metodai.

¹⁰ Sveikatos mokymas. Mokymo formos ir metodai. Informacinis metodinis leidinys, Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centras, 2012.

Literatūros sąrašas

1. Bulajava T., Žinių ir kompetencijų vertinimas: kaip sukurti studentų pasiekimų vertinimo metodiką. Metodinė priemonė, 2007.
2. Butvilas T., Atvejo analizės metodas. Vilniaus universiteto dėstytojų kvalifikacijos tobulinimo kursų „Dėstyto patirties ir meistriškumo plėtra“ medžiaga, 2011.
3. Inovatyvūs mokymo(si) metodai. Ko reikia šiuolaikiniam mokytojų? Aktualus mokytojų kvalifikacijos tobulinimo turinys. Mokomoji knyga mokytojams, ŠMM, 2000.
4. McCray P., The Individual Evaluation Plan. Rehabilitation Services Administration department of health, education and welfare. 1978
5. Metodologinės praktinės rekomendacijos neformaliojo ir savaiminio mokymosi pripažinimui, 2009.
6. Savęs pažinimo vadovas studentams. Metodinė priemonė, Vilnius 2007.
7. Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui. Metodinė priemonė, Vilnius 2007.
8. Sveikatos mokymas. Mokymo formos ir metodai. Informacinis metodinis leidinys, Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centras, 2012.
9. Europos tarybos jaunimo darbuotojo kompetencijų įsivertinimo ir tobulinimo įrankis "Youth worker portfolio". Prieiga per internetą:
http://www.coe.int/t/dg4/youth/resources/portfolio/portfolio_EN.asp