



Bendrai finansuoja
Europos Sąjunga



Jaunimas vienijasi: Tolerancijos ir
įtraukties skatinimas pasitelkiant švietimą
ir aktyvaus dalyvavimo priemones

Projekto nr. 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

Jaunimas vienijasi:

Tolerancijos ir įtraukties skatinimas pasitelkiant švietimą ir aktyvaus dalyvavimo priemones

("Erasmus+" - KA2: Bendradarbiavimo partnerystės jaunimo srityje - Projekto Nr. 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204)

D2.1 Situacijos apžvalga

5 šalių lyginamoji analizė

WP2 - Mokymo programos rengimas, mokymai ir gebėjimų stiprinimas

Šio leidinio turinys atspindi tik autoriaus požiūrį ir už jo turinį atsako tik autorius. Europos Komisija nėra atsakinga už bet kokią šios informacijos panaudojimą.



Bendrai finansuoja
Europos Sąjunga



Jaunimas vienijasi: Tolerancijos ir
įtraukties skatinimas pasitelkiant švietimą
ir aktyvaus dalyvavimo priemones

Projekto nr. 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

Partnerystė

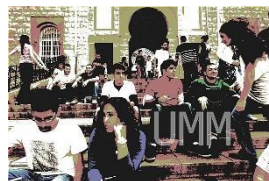
Stowarzyszenie Integracja i Rozwoj,
Lenkija, koordinatorius



Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo
Dolci - ETS, Italija



Un Monde Migrant, Prancūzija



Socialinių inovacijų fondas (SIF), Lietuva



KMOP - Social Action and Innovation
Centre, Graikija





Turinys

1. Įvadas	4
2. Dabartinės situacijos apžvalga: kontekstas ir tikslai	4
3. Metodika	4
4. Įvairialypis kontekstas	5
4.1 Dabartinės iniciatyvos ir priemonės	6
5. Mokymosi poreikiai, nacionaliniai iššūkiai ir pageidaujamos mokymo programos: Tikslinių grupių rezultatų apžvalga	9
5.1 Pagrindinės išvados	9
1 klausimas: Kas jūs esate ir kuo užsiimate?	9
2 klausimas - Mokymosi galimybės	10
3 klausimas: Bendruomenė	11
4 klausimas: Kliūtys	12
5 klausimas: Veiksmingos priemonės	13
6 klausimas: Technologijos ir jaunimas	13
7 klausimas: Trūkstami įgūdžiai	14
8 klausimas: Ideali mokymų programa	15
9 klausimas: Pasiūlymai tobulinimui	15
10 klausimas: Pagrindinė žinutė	16
6.1 Literatūros apžvalga ir tikslinių grupių įžvalgos	17
7. Išvados ir rekomendacijos	18
8. Literatūros sąrašas	20



1. Įvadas

„Jaunimas vienijasi: Tolerancijos ir įtraukties skatinimas pasitelkiant švietimą ir aktyvaus dalyvavimo priemones“ - tai „Erasmus+“ programos bendrai finansuojamas projektas, kurio tikslas – kovoti su diskriminacija, rasizmu ir netolerancija didėjančios įvairovės Europoje kontekste, ypatingą dėmesį skiriant jaunimui. Įgyvendinant projektą bus stiprinamos jaunimo darbuotojų kompetencijos – tai padės kurti aplinką, kurioje skatinamas atviras dialogas ir aktyvus jaunuolių įsitraukimas į bendruomenės gyvenimą. Projekte dalyvauja jaunimas ir jaunimo darbuotojai iš Italijos, Lenkijos, Prancūzijos, Lietuvos ir Graikijos. Bendradarbiaujant siekiama kurti tarpkultūrinius santykius, grįstus pagarba ir įtrauktimi, pasitelkiant patikrintas mokymo priemones bei šiuolaikiniams socialiniams iššūkiams pritaikytą ugdymo programą.

Daugiau informacijos rasite projekto interneto svetainėje <https://www.youth-unite.eu/>.

2. Dabartinės situacijos apžvalga: kontekstas ir tikslai

Šiame dokumente pristatomi pirmojo „Youth Unite“ projekto etapo rezultatai. Šio etapo tikslas – atlikti nacionalinio konteksto analizę, remiantis literatūros apžvalga ir tikslinių grupių diskusijomis, siekiant nustatyti jaunimo darbuotojų mokymosi poreikius. Šie rezultatai padės sukurti mokymų programą, kuri bus naudojama partnerių šalyse. Šios dvi veiklos - literatūros analizė ir tikslinių grupių diskusijos - grindžiamos esmine prielaida: prasmingas dialogas su tiksline grupe galimas tik tada, kai gerai suprantamas šalies sociokultūrinis kontekstas, ypač kalbant apie rasizmą, netoleranciją ir įtrauktį. Parengta analizė padeda užtikrinti, kad būsimos iniciatyvos būtų pritaikytos prie kiekvienos šalies situacijos ir remtųsi bendra informacijos baze. Todėl šios ataskaitos tikslas - pateikti palyginamąją apžvalgą apie rasizmą, diskriminaciją ir įtrauktį jaunimo srityje bei apžvelgti esamas priemones ir politikos kryptis, padedančias spręsti šias problemas.

3. Metodika

Kaip minėta anksčiau, šios ataskaitos rengimo metodika buvo pagrįsta dviem pagrindinėmis veiklomis, kurioms taikyti specifiniai standartai:

- **Literatūros apžvalga:** Kiekviena partnerių organizacija iš skirtingų šalių išanalizavo esamus duomenis, teisės aktus ir iniciatyvas, susijusias su rasizmu, netolerancija ir įtrauktimi, ypatingą dėmesį skiriant jaunimui. Apžvalgoje buvo nagrinėjami trys pagrindiniai klausimai, remiantis naujausiais ir patikimais šaltiniais. Taip pat analizuota, kaip jaunimas savo bendruomenėse patiria ir suvokia netoleranciją bei įtrauktį. Siekiant užtikrinti duomenų vienodumą, buvo parengtas specialus šablonas, kuriuo vadovaujantis informacija buvo renkama pagal tą pačią struktūrą ir kriterijus.
- **Tikslinių grupių diskusijos:** Kiekvienoje šalyje organizuotos diskusijos su jaunimo darbuotojais, siekiant išsiaiškinti jų požiūrį, iššūkius bei gerąją patirtį, susijusią su



įtraukti ir įvairove. Vienodas klausimų rinkinys ir ataskaitų rengimo tvarka leido palyginti rezultatus tarp šalių. Kiekviena tikslinė grupė organizuota pagal struktūrizuotą modelį:

- **Dalyviai:** įvairių sričių jaunimo darbuotojai.
- **Aplinka:** Neutrali, neblaškanti dėmesio erdvė, užtikrinanti atviras diskusijas.
- **Etiniai aspektai:** Buvo surinktos pasirašytos sutikimo formos ir konfidencialumo susitarimai.

Abiejų veiklų rezultatai apibendrinti šioje ataskaitoje, pateikiant galutinę analizę ir išvadas.

4. Įvairialypis kontekstas

Pastaraisiais metais Europos šalys ir toliau susiduria su didelėmis problemomis, susijusiomis su rasizmu, netolerancija ir socialine įtrauktimi, t. y. su reiškiniiais, kurie veikia visus gyventojus, tačiau daro ypač didelį poveikį jaunimui ir mažumoms. Iš penkių analizuotų nacionalinių kontekstų - Italijos, Prancūzijos, Graikijos, Lenkijos ir Lietuvos - išryškėja dvilypis vaizdas: viena vertus, matoma pažanga reguliavimo srityje, kita vertus - išliekanti sisteminė ir kultūrinė diskriminacija.

Italijoje rasizmas ir netolerancija pasireiškia įvairiomis formomis - nuo teisėsaugos institucijų vykdomo rasinio profiliavimo iki paplitusių diskriminacijos apraiškų, tokių kaip rasizmas, homofobija ar antisemitizmas. Europos Komisijos kovos su rasizmu institucijos (ECRI, 2024) duomenimis, labiausiai pažeidžiamos grupės yra romai, LGBTQ+ bendruomenė ir afrikiečių kilmės asmenys. 70 % italų pripažįsta, kad juodaodžiai dažnai tampa rasizmo aukomis (Ipsos, 2023), o daugiau nei 60% studentų nurodo patyrę arba stebėję diskriminacijos apraiškas (Save the Children, 2023).

2023 m. **Prancūzijoje** dėl padažnėjusių antisemitinių išpuolių ir ksenofobinės retorikos pablogėjo socialinė sanglauda. Nacionalinė konsultacinė žmogaus teisių komisija (CNCDH) praneša apie nerimą keliantį tolerancijos mažėjimą, ypač tarp jaunų žmonių: 58 proc. 18-39 metų amžiaus asmenų teigia patyrę diskriminaciją dėl kilmės ar odos spalvos (2023 m.).

Kita vertus, **Lenkija** susiduria su didele socialine poliarizacija ir priešiška atmosfera LGBTQ+ bendruomenės ir migrantų atžvilgiu. Šalis užima paskutinę vietą ILGA-Europos indekse pagal LGBT teises (ILGA-Europa, 2020), o keli regionai priėmė nutarimus, kuriais pasiskelbė „zonomis be LGBT“. Nors miesto jaunimas demonstruoja atviresnį požiūrį, neapykantos žinutės ir dezinformacija socialinėje žiniasklaidoje kelia vis didesnę grėsmę (ECRI, 2023).

Nepaisant tam tikros pažangos teisės aktų srityje, **Graikijoje** vis dar plačiai paplitusi migrantų, romų ir LGBTQ+ asmenų diskriminacija. Rasinio smurto registravimo tinklas (RVRN) 2023 m. užfiksavo 158 rasistinio smurto atvejus, iš kurių daugelis buvo nukreipti prieš pabėgėlius ir



LGBTQ+ jaunimą (RVRN, 2023). Be to, 17,7 % Graikijos jaunimo nepriklauso nei darbo rinkai, nei švietimo ar mokymo sistemai (NEET), o šis rodiklis yra dar aukštesnis tarp mažumų (OECD, 2024).

Galiausiai, nors **Lietuvoje** visuomenės sąmoningumas apie diskriminaciją yra išaugęs, įtraukus požiūris vis dar nėra pakankamai įsitvirtinęs. Romų, LGBTQ+ ir migrantų bendruomenės susiduria su sistemine kliūtis švietimo, užimtumo ir sveikatos priežiūros srityse. Neseniai atliktas tyrimas parodė, kad tik 27% gyventojų tiki, jog antidiskriminacinė politika yra veiksminga, tuo tarpu tokios problemos kaip patyčios rasiniu pagrindu mokyklose vis dar plačiai paplitusios (Čiuladienė, 2024; „Spinter tyrimai“, 2024).

Visose šiose šalyse ryškėja bendri dėsningumai: sunkumai įgyvendinant teisės aktus praktikoje, giliai įsišakniję stereotipai ir nelygios galimybės naudotis pagrindinėmis paslaugomis, tokiomis kaip švietimas, sveikatos priežiūra, užimtumas ir dalyvavimas pilietiniame gyvenime. Jaunuoliai, ypač migrantai ar mažumoms priklausančios asmenys, dažnai neįtraukiami į sprendimų priėmimo procesus ir susiduria su įvairių formų diskriminacija. Tarpkultūrinis švietimas bei saugios ir įtraukios erdvės yra esminiai įrankiai siekiant teisingesnės ir darnesnės visuomenės.

4.1 Dabartinės iniciatyvos ir priemonės

Šiame tyrime analizuotos penkios šalys - Italija, Prancūzija, Graikija, Lenkija ir Lietuva - laikui bėgant parengė įvairias politikos priemones, programas ir intervencinius veiksmus, skirtus kovai su rasizmu ir diskriminacija, tačiau jų taikomi metodai ir veiksmingumas skiriasi. Instituciniai veiksmai dažniausiai apima teises, strategines ir švietimo priemones, tuo tarpu pilietinė visuomenė ir švietimo sektorius įgauna vis svarbesnį vaidmenį įtraukties srityje.

Italijoje lygybės principas įtvirtintas Konstitucijos 3 straipsnyje. Teisės aktai, tokie kaip Įstatymas Nr. 654/1975 ir Įstatyminis dekretas Nr. 215/2003, numato sankcijas už diskriminacinius veiksmus ir įsteigė UNAR (Nacionalinį kovos su rasine diskriminacija biurą) kaip pagrindinę instituciją, koordinuojančią veiksmus kovos su rasizmu srityje (UNAR, 2023). Strateginiu lygmeniu išsiskiria **Romų ir sinti įtraukties nacionalinė strategija 2021–2030**, taip pat švietimo projektai, tokie kaip „DiversaMente“ ir „All different, all equally“, kurie skatina pagarbos ir įtraukties kultūrą (ICEI, 2021).

Prancūzija turi tvirtą teisinę bazę, grindžiamą istoriniais dokumentais, tokiais kaip Spaudos laisvės įstatymas (1881 m.) ir naujesniais teisės aktais, pvz., Baudžiamuoju kodeksu (1994 m.), kuriame ksenofobiniai pasisakymai priskiriami piktnaudžiavimui saviraiškos laisve (CNCDH, 2023). Nacionalinis kovos su rasizmu, antisemitizmu ir diskriminacija planas (2023–2026 m.) siekia koordinuoti veiksmus švietimo, užimtumo ir kultūros srityse. Tačiau Jungtinių Tautų komitetas kritikavo Prancūziją dėl to, kad ji nepakankamai sprendžia sisteminio rasizmo problemą, ypač saugumo sektoriuje (Amnesty International, 2023).



Graikijoje 2020–2023 m. nacionalinis kovos su rasizmu planas laikomas vienu labiausiai struktūruotų Europoje – jame numatytos tikslinės priemonės švietimo, būsto, užimtumo ir teisingumo srityse (ECRI, 2022). Viena iš svarbiausių priemonių yra Įstatymas Nr. 5089/2024, kuriuo įteisinamos tos pačios lyties asmenų santuokos kaip dalis platesnės LGBTQI+ lygybės strategijos (Graikijos Respublika, 2021). Tarp kitų svarbių iniciatyvų – Imigracijos kodekso reforma (Įstatymas 5038/2023) ir veiksmai prieš neapykantos kurstymą internete (Įstatymas 4779/2021).

Lenkija iš dalies pakeitė Baudžiamąjį kodeksą (256 ir 53 straipsnio 2a dalis), numatydamą atsakomybę už neapykantos kurstymą, taip pat pripažino seksualinę orientaciją kaip pažeidžiamumo kriterijų prieglobsčio suteikimo procedūrose (ECRI, 2023). Vietos lygmeniu Gdanskas išsiskiria kaip pažangus integracijos pavyzdys – čia įsteigta Migrantų taryba, remianti savivaldybės integracijos politiką (Europos Taryba, 2023). Vis dėlto nacionalinės migracijos strategijos nebuvimas ir LGBTQ+ temų neįtraukimas į mokyklų programas išlieka rimtais iššūkiais.

Užsieniečių teisės **Lietuvoje** grindžiamos Lygių galimybių įstatymu (2003 m.) ir įstatymu Dėl užsieniečių teisinės padėties (2004 m.) Šie teisės aktai draudžia diskriminaciją bei užtikrina galimybę naudotis viešosiomis paslaugomis, tokiomis kaip švietimas, sveikatos apsauga ar socialinės paslaugos. Šalyje įgyvendinamos kalbos, įsidarbinimo ir socialinės integracijos programos skirtos migrantams, tačiau institucinė parama tebėra silpna - dėl riboto finansavimo ir žemo visuomenės pasitikėjimo. Prieglobsčio, migracijos ir integracijos fondo (PMIF) finansuojami projektai, užsieniečiams Lietuvoje siūlo kalbos kursus, teisinę pagalbą bei kultūrinės orientacijos veiklas, tačiau šios paslaugos dažnai yra mažai žinomos arba neefektyviai įgyvendinamos (Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, 2021 m.)

Visais šiais atvejais išryškėja formaliojo ir neformaliojo švietimo, kaip pagrindinių priemonių kuriant įtraukią kultūrą, svarba. Programos ir kursai, skirti su jaunimu dirbantiems specialistams, tokie kaip EDI GO (Graikija), NELA (Prancūzija), Hate - Delate (Lenkija), Jaunimo reikalų agentūros mokymai (Lietuva) ir DiversaMente (Italija), suteikia praktinių įrankių diskriminacijos atpažinimui ir kovai su ja, tarpkultūriniam dialogui skatinti bei įvairovės vertinimui švietimo ir bendruomenės aplinkoje (CEMEA, 2019; HREA, 2020). Toliau pateiktoje lentelėje nurodytos minėtos iniciatyvos (papildomi ištekliai ir pavyzdžiai pateikiami nacionalinėse ataskaitose, pridėtos prie šios ataskaitos).

Mokymo programos pavadinimas	Šalis/Įgyvendinimo metai	Aprašymas	Mokymosi tikslai	Turinys	Įgūdžiai ir kompetencijos	Nuoroda
EDI GO	Graikija 2024 m.	Lygybės, įvairovės ir įtraukties mokymo	EDI principų, įtraukiojo įdarbinimo,	5 moduliai: EDI teorija, erdvė, santykiai,	Tarpkultūriniai įgūdžiai, bendravimas ir mokymų	https://edigo.eu/media/edigo-



		programa skirta jaunimo darbuotojams	erdvės planavimo ir įtraukiosios kalbos supratimas	bendruomenė, darbas su jaunimu	rengimas	curriculum.pdf
NELA	Prancūzija 2019 m.	CEMEA programa, skirta dekonstruoti išankstinį nusistatymą ir rasizmą atliekant žiniasklaidos ir istorinę analizę	Didinti informuotu mą apie žmonių lygybę ir stereotipus	Užsiėmimai apie medijų analizę, istoriją ir biologiją	Kritinis mąstymas, diskriminacijo s supratimas ir prevencija	https://ce mea.asso. fr/les- champs-d- action/qu estions- societales /nela- nous-et- les-autres- des- prejuges- au- racisme
DiversaMente - Jaunimas prieš diskriminaciją	Italija 2021 m.	Mokymų programa jaunimo darbuotojams apie įvairovę ir įtrauktį	Atpažinti ir kovoti su diskriminac ija, skatinti aktyvų pilietiškum ą	Stereotipų analizė, kovos su diskriminacija metodai ir įtraukties seminarai	Stereotipų atpažinimas ir įtraukaus grupės vedimo gebėjimai	https://ic ei.it/proge tti/diversa mente/
Hate – Delate	Lenkija 2016 m.	Mokymai, nagrinėjantys neapykantos kalbą internete ir diskriminaciją	Neapykant os kalbos atpažinimas ir veiksminga grupės komunikaci ja	Simuliacijos, refleksijos grupėje, diskusijos ir dalyvių pristatymai	Bendravimas, bendradarbiav imas ir tarpkultūrinė kompetencija	Narzędzio wnik edukacyjn y/ materiały dla edukatoró w / mowa nienawiści - poznaj, reaguj
Jaunimo reikalų agentūros mokymų programa	Lietuva 2018 m.	5 modulių mokymai jaunimo darbuotojams apie neformalųjį ugdymą, psichologiją ir socialinį darbą	Suteikti jaunimo darbuotoja ms įrankių ir žinių, padedančių remti bei įgalinti skirtingų	Moduliai: darbas su jaunimu, psichologija, socialinis darbas, švietimas, jaunimo politika	Tarpasmeniniai įgūdžiai, įtraukus fasilitavimas, komandinis darbas, konsultavimo metodai	https://ol d.jrd.lt/in formacija- dirbantie ms-su- jaunimu/ jaunimo- darbuotoj ai



			patirčių ir kultūrų jaunimą			
--	--	--	-----------------------------------	--	--	--

Nors šalių kontekstai skirtingi, visose matyti augantis įsipareigojimas kurti labiau įtraukią visuomenę. Vis dėlto išlieka nemažai kliūčių: nepakankamas finansavimas institucijoms, kovojančioms su diskriminacija, duomenų, suskirstytų pagal gyventojų grupes, trūkumas, lėti pranešimų teikimo mechanizmai bei sunkumai atpažįstant struktūrinį rasizmą. Norint pašalinti šias spragas, reikalingas integruotas požiūris, apimantis veiksmingus teisės aktus, švietimo programas ir aktyvų jaunimo bei pilietinės visuomenės įsitraukimą.

5. Mokymosi poreikiai, nacionaliniai iššūkiai ir pageidaujamos mokymo programos: Tikslinių grupių rezultatų apžvalga

Šioje ataskaitos dalyje apibendrinami ir analizuojami tikslinių grupių tyrimo rezultatai, surinkti penkiose projekte dalyvaujančiose Europos šalyse. Atsižvelgiant į bendrą kontekstą, šio tyrimo tikslas buvo atskleisti jaunimo darbuotojų patirčių, požiūrių, iššūkių ir gerosios praktikos vaizdą. Duomenys surinkti tiesiogiai iš aktyviai šioje srityje dirbančių specialistų.

Tikslinėse grupėse **dalyvavo 29 dalyviai**, pasiskirstę kaip parodyta toliau pateiktoje lentelėje:

Organizacija	Šalis	Jaunimo darbuotojų skaičius
Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci - ETS	Italija	5
Un Monde Migrant	Prancūzija	8
KMOP	Graikija	5
Stowarzyszenie Integracja i Rozwój	Lenkija	5
Socialinių inovacijų fondas	Lietuva	6
Iš viso		29

5.1 Pagrindinės išvados

Toliau pateikiama visų šalių rezultatų santrauka, atskleidžianti pagrindines išvadas.

1 klausimas: Kas jūs esate ir kuo užsiimate?

Jei reiktų vienu žodžiu apibūdinti savo, kaip jaunimo darbuotojo, vaidmenį, koks tai būtų žodis ir kodėl?

Tikslinės grupės dalyviai apibūdindami savo vaidmenį atskleidė pašaukimo ir tarpasmeninių santykių aspektą. Nepaisant skirtingų nacionalinių kontekstų, visur vyravo bendras jaunimo darbuotojo kaip pagalbininko, tarpininko tarp jaunimo ir bendruomenės bei aktyvaus pilietinio įsitraukimo skatintojo įvaizdis.



Italijoje ir **Graikijoje** dalyviai savo vaidmenį apibūdino kaip ugdymo bendražygių, pabrėždami pasitikėjimo kūrimą ir paramą asmeniniam tobulėjimui. **Prancūzijoje** kai kurie jaunimo darbuotojai savo vaidmenį įvardijo kaip pokyčių iniciatorių, kurie ugdo kritinį mąstymą, skatina bendradarbiavimą ir puoselėja kūrybiškumą. **Lenkijoje** jaunimo darbuotojas dažniausiai suvokiamas kaip fasilitatorius, gebantis prisitaikyti prie jaunimo poreikių ir remti jų idėjas. **Lietuvoje** buvo pabrėžta tarpkultūrinio tarpininkavimo dimensija, ypač kontekstuose, kuriuose gausu jaunų migrantų.

Pasikartojantys terminai, tokie kaip „mentorius“, „vedlys“, „įkvėpėjas“, „fasilitatorius“, „tarpininkas“, „neformaliojo švietimo specialistas“, atspindi daugialypį požiūrį į vaidmenį, apimančią empatiją, aktyvų klausymąsi, tarpasmeninių santykių kompetenciją ir socialinį dalyvavimą. Visi dalyviai pabrėžė, kad jų vaidmuo nesibaigia techninėmis ar edukacinėmis užduotimis, bet reiškia atsakomybę už kultūrinius pokyčius ir įtrauktį.

Dalyvių nuomone šis vaidmuo nėra pakankamai pripažintas instituciniu lygiu. Nors jaunimo darbuotojai atlieka svarbų vaidmenį jaunimo įsitraukimo procesuose, daugelis jų dirba be darbo sutarties, karjeros perspektyvų ar oficialaus statuso. Tačiau visi buvo vieningi, kad toks darbas yra prasmingas pasirinkimas ir konkreti aktyvaus pilietiškumo forma.

Kai kurie pabrėžė ugdomojo ryšio svarbą – jų manymu, jaunimo darbuotojo tikslas nėra duoti teisingus atsakymus, o būti šalia, kartu ieškant sprendimų ir kuriant erdvę, kurioje būtų galima įsiklausyti, pasitikėti ir drąsiai eksperimentuoti. Kiti akcentavo transformacinį darbo su jaunimu pobūdį, kuris daro poveikį ne tik jaunimui, bet ir patiems jaunimo darbuotojams – lydėti jaunus žmones jų augimo kelyje reiškia nuolat kelti klausimus, prisitaikyti ir augti kartu su jais.

Taip pat buvo aptarta pripažinimo svarba: daugelyje šalių jaunimo darbuotojo vaidmuo nėra oficialiai įtvirtintas, o tai gali kelti nusivylimą. Vis dėlto entuziazmas ir atsidavimas, su kuriais šis darbas atliekamas, rodo stiprią profesinę tapatybę net ir neturint oficialaus statuso. Jaunimo darbas suvokiamas kaip prasmingas abipusis procesas – svarbi erdvė pilietinėms vertybėms formuotis, teisėms įtvirtinti ir ateities perspektyvai stiprinti.

2 klausimas - Mokymosi galimybės

Ar galėtumėte papasakoti apie savo išsilavinimą ir profesinį kelią. Kaip tai nulėmė jūsų pasirinkimą dirbti su jaunimu?

Žmonės į darbą su jaunimu atkeliauja iš pačių įvairiausių ir netikėtų sričių: tarp jaunimo darbuotojų yra žmonių, baigusių pedagogiką, psichologiją, meną ar teisę, tačiau taip pat – ir tokių, kurie atėjo iš mažiau įprastų sričių, pavyzdžiui, ekonomikos ar scenografijos.



Vienas iš svarbiausių faktų, paaiškęjusių tikslinėse grupėse, susijęs su tuo, kad visose penkiose šalyse partnerėse nėra vieningo ir pripažinto išsilavinimo, kuriuo remiantis būtų galima tapti jaunimo darbuotoju. Nė vienas iš dalyvių neapibūdino tiesioginio ir konkretaus universitetinio pasirengimo savo pareigoms: dauguma įgijo įgūdžių per praktinę patirtį, trumpalaikius kursus, Europos iniciatyvas ar vietos projektus.

Vienas svarbiausių faktų išryškėjusių tikslinių grupių diskusijų metu - visose penkiose partnerių šalyse nėra vieningo ir oficialiai pripažinto išsilavinimo, kuris suteiktų galimybę tapti jaunimo darbuotoju. Nė vienas dalyvis nepaminėjo tiesioginio ar konkretaus įgyto universitetinio išsilavinimo, reikalingo šioms pareigoms atlikti: dauguma reikalingų įgūdžių buvo įgyti per praktinę patirtį, trumpalaikius kursus, Europos iniciatyvas ar vietinius projektus.

Italijoje ir Graikijoje buvo akcentuota, kad daug jaunimo darbuotojų į šią sritį ateina per savanorystę - dažnai veikdami trečiajame sektoriuje arba įsitraukdami į Europos projektus, tokius kaip „Erasmus+“ ar Europos solidarumo korpusas. Prancūzijoje dalis jaunimo darbuotojų yra įgiję meninį ar pedagoginį išsilavinimą, tačiau pastebi, kad mokymosi galimybės yra pernelyg fragmentuotos. Tuo tarpu Lenkijoje ir Lietuvoje dauguma dalyvių kompetencijų įgijo tiesiogiai dirbdami šioje srityje – dažnai itin intensyviai ir neturėdami pradinės paramos.

Nepaisant šios įvairovės, daugelio dalyvių pasisakymuose atsispindi bendras siekis turėti daugiau struktūros, tęstinumo ir oficialaus švietimo pripažinimo. Jie pageidauja mokymosi programų, kurios derintų teoriją su praktika, būtų lanksčios, bet kartu nuoseklios ir iš tiesų parengtų darbui su jaunimu. Taip pat pabrėžiamas poreikis specializuotiems mokymams jautriomis temomis - tokiomis kaip įvairovės valdymas, mediacija, tarpkultūrinė komunikacija ir emocinė gerovė.

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma tikslinėse grupėse dalyvavusių jaunimo darbuotojų žinias ir patirtį įgijo neformaliai, dažnai turėdami ribotus išteklius, tačiau pasižymėjo didele motyvacija ir gebėjimu prisitaikyti. Jaunimo darbuotojų mokymosi galimybių stiprinimas yra vienas iš prioritetų, siekiant gerinti jaunimo darbo kokybę ir stiprinti visą sektorių.

3 klausimas: Bendruomenė

Kaip apibrėžtumėte toleranciją, įtrauktį ir įvairovę darbo su jaunimu kontekste? Ar galėtumėte pateikti pavyzdžių?

Visos grupės pateikė panašius pagrindinių sąvokų apibrėžimus: **tolerancija** kai kuriems žmonėms gali būti šiek tiek sudėtinga sąvoka; tai, kad kažką toleruojate, dar nereiškia, kad iš tikrųjų tam pritariate. **Įtrauktis** buvo suprantama kaip aktyvus ir nuolatinio darbo reikalaujantis procesas, kurio tikslas - užtikrinti lygias galimybes ir stiprinti priklausymo jausmą. **Įvairovė** gali būti didelis bendruomenės privalumas, tačiau be sąmoningo požiūrio ji gali tapti ir nesusikalbėjimo ar konfliktų priežastimi. Todėl svarbu ieškoti pusiausvyros tarp individualių skirtumų pripažinimo ir bendrumo jausmo puoselėjimo. Daugelis dalyvių akcentavo, kad tai



pasiekti padeda sąmoningas dėmesys kalbai, tarpkultūrinei komunikacijai ir įtraukios aplinkos kūrimui.

Kokius iššūkius, susijusius su įtrauktimi ir įvairove nacionaliniu lygiu, patiria jūsų bendruomenė? Kokius jaunimas?

Tarp svarbiausių nacionalinio lygmens problemų, kurios išryškėjo tikslinių grupių diskusijų metu: mokyklos nebaigimas Italijoje, švietimo tęstinumo trūkumas Prancūzijoje, LGBTQ+, migrantų ar neįgalaus jaunimo diskriminacija Lenkijoje ir Lietuvoje. Be to, Prancūzijoje pastebima stigmatizacija, susijusi su apranga ir tapatybe bei jaunimo poreikių ir institucijų siūlomų sprendimų neatitikimas. Graikijoje ir Lenkijoje taip pat pastebimas įtraukties politizavimas ir švietimo įstaigų nenoras bendradarbiauti taikant netradicinius metodus.

Prancūzijoje pedagogai atkreipia dėmesį į tai, kad mokyklų politika prisideda prie tam tikrų mokinių atskirties – ypač neigiamai ji paveikia socialiai pažeidžiamus jaunuolius. Be to, socialiniai lūkesčiai daro spaudimą jaunimui prisitaikyti prie vyraujančių normų, todėl jiems tampa sunku laisvai reikšti savo tapatybę.

4 klausimas: Kliūtys

Ar galite pasidalinti reikšminga patirtimi, kai susidūrėte su netolerancijos ar diskriminacijos atveju profesiniame ar asmeniniame gyvenime? Ko išmokote? Kokius pokyčius reikėtų įgyvendinti norint tai pakeisti?

Klausimas apie reikšmingus netolerancijos ar diskriminacijos atvejus paskatino dalyvius pasidalinti asmeninėmis istorijomis. Jie kalbėjo apie patirtis, paveikusias jų profesinį ir asmeninį gyvenimą, pabrėždami, kad tiesioginis atskirties išgyvenimas arba buvimas jos liudininku švietimo aplinkoje yra sunkus, tačiau kartu formuojantis patyrimas.

Italijoje kai kurie specialistai pasidalino kaip LGBTQ+ jaunuoliai buvo įžeidinėjami arba atstumiami mokykloje ir sporto veiklose. Dėl šių skaudžių įvykių daugelis jaunimo darbuotojų ėmė ieškoti priemonių, kurios leistų jiems kompetentingiau ir laiku reaguoti į panašias situacijas.

Prancūzijoje buvo prisimintas vienas psichikos sveikatos seminaras, kurio metu paminėjus įtraukties temą, dalyvis sureagavo žodine agresija. Psichologo dalyvavimas padėjo sėkmingai suvaldyti situaciją, tačiau šis atvejis atskleidė, jog dalis visuomenės įvairovę vis dar suvokia kaip grėsmę.

Socialinę ir etninę segregaciją stiprina spaudimas išlikti savo bendruomenėje, kas riboja atvirumą kitoms kultūroms. Tapatybės jausmo, ypač musulmonų bendruomenėje, puoselėjimui būtinas atviras dialogas ir tarpusavio ryšio kūrimas.

Graikijoje mikroagresijos atvejis susijęs su mokytoja, kuri, kalbėdama apie lyčių lygybės klausimus mokykloje, sulaukė vyresnių kolegų seksistinių komentarų. Tai paskatino apmąstyti,



kaip svarbu apsaugoti ir pedagogus jų darbo aplinkoje, užtikrinant pagarbą ir sąmoningumą darbo vietoje.

Lietuvoje pasidalinta pavyzdžiu kai jaunimo renginio metu nebuvo užtikrintas vertimas dalyviams migrantams žinoma kalba. Nors ir netyčia, tačiau dėl to jaunuoliai patyrė atskirtį, kuri paliko ryškų pėdsaką.

Lenkijoje viena darbuotoja pasakojo apie sunkumus, su kuriais susidūrė padėdama musulmonei mergaitei, mokykloje patiriančiai patyčias dėl galvos apdangalo. Iš mergaitės tyčiojosi ne tik bendraklasiai, bet ir mokytojai. Šis atvejis parodė, kad būtinos skubios priemonės švietimo sistemoje, skirtos tiek mokiniams, tiek mokyklų darbuotojams.

Šie įvykiai padėjo suprasti ko reikėtų imtis: organizuoti daugiau mokymų, parengti bendras gaires, kaip spręsti diskriminacijos apraiškas, taikyti prevenciją, o ne tik reaguoti į problemas. Visi dalyviai pabrėžė, kad norint iš tikrųjų pakeisti padėtį, būtina dirbti bendradarbiaujant su mokyklomis, šeima, institucijomis ir vietos bendruomenėmis.

5 klausimas: Veiksmingos priemonės

Kaip skatinate įtrauktį ir įvairovę savo darbe su jaunimu? Kokias strategijas ar veiklas taikote, kad jūsų iniciatyvos būtų prieinamos ir patrauklios įvairios kilmės jaunuoliams? Ar yra kažkas, kas ypač gerai veikia, arba sritis, kurioje norėtumėte tobulėti?

Veiklos gali skirtis priklausomai nuo konteksto, tačiau jas vienija aktyvus ir įtraukus požiūris. Tarp populiariausių metodikų - **engiamųjų teatras, istorijų pasakojimas, simuliacijos, meninės veiklos ir vaidmenų žaidimai.**

Apskritojo stalo diskusijos, kuriose skirtingos kilmės jaunimas dalijasi savo asmenine patirtimi, padeda geriau suprasti vienas kitą ir užmegzti draugystę. Siekiant skatinti įtrauktį, taikomi kūrybiški ir interaktyvūs metodai. Konkrečiai Lietuvoje daug dėmesio skiriama Europos korpuso solidarumo projektams, o Graikijoje naudojamos savęs įsivertinimo priemonės, padedančios vertinti įtraukias praktikas. Pagrindinis tikslas - sukurti saugias erdves, kuriose jaunimas galėtų laisvai reikšti savo nuomonę, nebijodamas būti teisiamas.

6 klausimas: Technologijos ir jaunimas

Ar, jūsų nuomone, skaitmeninės platformos padeda ar trukdo užtikrinti įtraukią jaunimo tarpusavio komunikaciją? Gal galėtumėte pateikti pavyzdžių iš savo patirties?

Skaitmeninis pasaulis vertinamas prieštaringai. Tikslinėse grupėse skaitmeninės platformos buvo viena daugiausiai diskusijų sukėlusių temų. Visose partnerių šalyse dalyviai pabrėžė, kad nors technologijos atveria daug galimybių, jos taip pat kelia rimtų iššūkių dirbant su jaunimu.

Graikijoje ir Prancūzijoje buvo pabrėžta skaitmeninių priemonių nauda siekiant sustiprinti socialiai pažeidžiamų jaunų žmonių balsą. Tokios platformos kaip „Zoom“, „Miro“ ir „Padlet“ pasirodė esančios labai svarbios pandemijos metu, siekiant užtikrinti švietimo tęstinumą ir



galimybę mokytis net kaimo ar atokiose vietovėse. Kai kurie dalyviai taip pat teigė, kad šios technologijos palengvino tarptautinį bendradarbiavimą ir tarpkultūrinius mainus. Prancūzijoje nuomonės apie skaitmenines platformas buvo nevienareikšmės: vieni jas laikė ryšio priemonėmis, kiti perspėjo dėl jų keliamo pavojaus. Dalyviai ragino stiprinti skaitmeninio raštingumo programas ir pabrėžė, kad tiesioginis bendravimas išlieka itin svarbus darbe su jaunimu.

Tačiau **Lenkijoje** ir **Lietuvoje** išryškėjo skaitmeninės nelygybės problema - daugelyje vietovių, ypač kaimo, jaunuoliai neturi stabilaus interneto ryšio ar tinkamų įrenginių, todėl kyla rizika patirti atskirtį. Be to, socialinių tinklų naudojimas siejamas su neigiamais reiškiniais, tokiais kaip dezinformacija, neapykantos kalba ar radikalizacija, kas dar labiau stiprina jaunimo susipriešinimą.

Italijoje dauguma su jaunimu dirbančių žmonių mano, kad tiesioginis kontaktas yra nepakeičiamas kuriant autentiškus santykius, ugdant empatiją ir sprendžiant įtraukties klausimus. Jei skaitmeninės platformos nėra tinkamai prižiūrimos, jos gali sumažinti dialogo kokybę ir trukdyti aktyviam įsitraukimui, ypač kai kalbama apie jautrias temas, pavyzdžiui, įvairovę ar asmenines problemas.

Dalyviai sutiko, kad technologijos pačios savaime nėra nei geros, nei blogos, tačiau jas turi lydėti sąmoningumas, kritiniai skaitmeniniai įgūdžiai ir tikslingos švietimo strategijos.

7 klausimas: Trūkstami įgūdžiai

Kokiuose mokymuose dalyvavote arba kokią paramą gavote, kad geriau spręstumėte įvairovės ir įtraukties klausimus dirbdami su jaunimu?

Kokius įgūdžius ar žinias norėtumėte dar patobulinti, kad efektyviau spręstumėte įtraukties ir tolerancijos iššūkius?

Visų tikslinių grupių analizė atskleidė bendrą poreikį stiprinti su jaunimu dirbančių asmenų įgūdžius, ypač siekiant veiksmingiau spręsti įtraukties ir įvairovės iššūkius. Visose šalyse dalyviai pažymėjo, kad trūksta struktūrizuotų ir šiuolaikinių mokymų programų. Daugelis įgūdžių buvo įgyti neformaliai – savarankiškai mokantis arba dalyvaujant Europos programose, o tik nedaugelis turėjo galimybę dalyvauti specializuotuose mokymuose.

Įvardyti labiausiai reikalingi įgūdžiai:

- **Nesmurtinis bendravimas** ir **aktyvus klausymosi įgūdžiai**, siekiant valdyti sudėtingus pokalbius ir stiprinti tarpasmeninius santykius.
- **Konfliktų valdymo** ir **tarpkultūrinės mediacijos** įgūdžiai laikomi esminiais, dirbant su įvairių kultūrų jaunimu.
- **Psichopedagoginiai įgūdžiai**, ypač svarbūs sprendžiant emocinį pažeidžiamumą ir atskirties dinamikos problemas jaunimo grupėse.



- **Tarpkultūrinis sąmoningumas ir išankstinių nuostatų bei šališkumo dekonstravimas**, siekiant dirbti sąžiningai ir apgalvotai.

- **Savirefleksija ir rūpinimasis savimi** yra pagrindinės priemonės, padedančios išvengti perdegimo ir išlaikyti efektyvų šviečiamąjį vaidmenį.

Dalyviai taip pat išreiškė susidomėjimą praktiniais mokymais, suskirstytais į atskirus modulius, kuriuose būtų pateikiami konkretūs įrankiai (pvz., pratimai, metodikos, simuliacijos), kartu sudarytos sąlygos diskutuoti su kolegomis ir dalyvauti profesinėse supervizijos sesijose. Tęstinis mokymas ir oficialus įgūdžių pripažinimas šioje srityje buvo nurodyti kaip neatidėliotini prioritetai, siekiant stiprinti jaunimo darbuotojų profesionalumą ir užtikrinti teigiamą bei ilgalaikį poveikį darbui su jaunimu.

Prancūzijoje pedagogų įdarbinimas yra sudėtingas procesas, dažnai teikiant pirmenybę nekvalifikuotiems darbuotojams, nes jie laikomi lengviau paveikiamais ar valdomais. Be to, trūksta politinių ir ekonominių įsipareigojimų investuoti į socialinį darbą ir sportą, todėl turimi ištekliai dar labiau riboti.

8 klausimas: Ideali mokymų programa

Jei galėtumėte sukurti mokymo programą skirtą jaunimo darbuotojams apie įtrauktį, ką joje būtina įtrauktumėte? Kokias metodikas naudotumėte? Kokius užsiėmimus organizuotumėte?

Dalyvių teigimu, veiksminga jaunimo darbuotojų mokymo programa turėtų būti grindžiama patirtiniu ir tarpdisciplininiu požiūriu, integruojant teoriją su praktika ir asmenines refleksijas su praktiniu darbu. Svarbiausias programos turinys būtų: **tapatybė** (suprantama kaip sudėtinga asmeninio savęs suvokimo, kultūrinio priklausymo ir socialinių vaidmenų sąveika. Tai apima tyrinėjimą, kaip asmenys konstruoja savo tapatybę aplinkos, bendruomenės ir visuomenės lūkesčių atžvilgiu), **stereotipai** ir **išankstiniai nusistatymai**, **daugialypė diskriminacija**, privilegijos, **kompleksinis požiūris**, **įtraukus bendravimas** ir **grupės dinamikos valdymas**. Kai kurie partneriai taip pat siūlo įtraukti modulius apie **teisinius instrumentus** kovai su diskriminacija ir **viešųjų kampanijų**, skatinančių įvairovę, **organizavimą**.

Tarp siūlomų metodų - engiamųjų teatras, „Fishbowl“ metodas, kūrybinės dirbtuvės, realių situacijų analizė, simuliacijos ir aktyvios sąveikos momentai. Mokymo programa turėtų skatinti ne tik mokymąsi, bet ir įgalinimą - ugdyti kritinį sąmoningumą, empatiją bei gebėjimą veikti sudėtingose situacijose. Taip pat svarbu, kad veiklos būtų suskirstytos į modulius, pritaikytos skirtingoms kultūroms ir lengvai prieinamos įvairaus amžiaus dalyviams.

9 klausimas: Pasiūlymai tobulinimui

Ką patartumėte tiems, kurie rengia šią mokymo programą, kad ji būtų tikrai veiksminga?

Jaunimo darbuotojai vieningai pabrėžė, kad veiksminga mokymo programa turi būti paremta realiomis situacijomis, kuriama bendradarbiaujant, lanksti ir aiški.



Pirmiausia išryškėjo poreikis mokymo programą kurti kartu su pačiais jaunimo darbuotojais, įtraukiant juos į visus etapus: programos rengimą, bandomuosius mokymus ir vertinimą. Toks dalyvavimu grindžiamas požiūris padeda užtikrinti, kad programos turinys iš tikrųjų atspindėtų kasdienes iššūkius, su kuriais jaunimo darbuotojai susiduria savo konkrečioje darbo aplinkoje.

Antra, reikalinga lanksti struktūra, sudaryta iš savarankiškų, bet tarpusavyje susijusių modulių, kuriuos būtų galima taikyti įvairiuose kontekstuose - mokyklose, jaunimo centruose ar neformaliose erdvėse - nepriklausomai nuo dalyvių turimos profesinės patirties. Lenkijoje ir Lietuvoje dalyviai pasiūlė į mokymo programą įtraukti praktinių pavyzdžių, atvejų analizių ir aiškių praktinių gairių, kad ją būtų lengviau pritaikyti kasdieniame darbe.

Kita dažnai išsakoma tema buvo rūpinimasis pačiais darbuotojais. Daugelis jaunimo darbuotojų pabrėžė, kad mokymo programose turėtų būti numatyti moduliai apie streso valdymą, emocinę gerovę ir tarpusavio palaikymą. Prancūzijoje ir Graikijoje taip pat buvo paminėtas poreikis rengti mokymus apie tai, kaip valdyti vidinius komandos konfliktus ir kaip elgtis emociškai sudėtingose situacijose.

Taip pat siūloma, kad mokymo programa neapsiribotų vien tik švietimo aspektu, bet apimtų ir advokacijos, socialinių pokyčių kūrimo bei bendruomenės lyderystės elementus. Tokia programa padėtų jaunimo darbuotojams tapti aktyviais pokyčių iniciatoriais savo bendruomenėse.

Apibendrinant dalyvių įžvalgas galima teigti, kad mokymo programa turi būti kuriama „iš apačios į viršų“ – lanksti, atitinkanti realius poreikius, stiprinanti praktinius įgūdžius ir padedanti spręsti įtraukties klausimus darbo su jaunimu srityje.

Užuot susitelkus vien į akademinį turinį, programoje turėtų būti teikiamas prioritetas kritiniam mąstymui, savirefleksijai ir veikloms, ugdančioms empatiją. Vienas iš pasiūlymų - kurti jaunimo centrus (angl. *youth hubs*) - specialias erdves, kuriose jauni žmonės iš įvairių socialinių grupių galėtų bendrauti, dalytis patirtimi ir mokytis vieni iš kitų.

10 klausimas: Pagrindinė žinutė

Kokią pagrindinę žinutę norėtumėte perduoti jaunimui skatinant įtrauktį ir toleranciją?

Dalyviai pabrėžė pasitikėjimą jaunimu kaip socialinių pokyčių varomąją jėgą. Jiems skirti palinkėjimai yra autentiški ir įkvepiantys. Kviečiama pažinti save, vertinti savo unikalumą ir tuo pat metu atvirai, su smalsumu ir pagarba atsigręžti į kitus. Stipri perduodama žinutė - įtrauktis prasideda viduje: tik tie, kurie išmoka priimti savo istoriją, savo silpnybes ir įvairovę, gali iš tiesų priimti kitus. Jaunimas kviečiamas prisidėti prie kultūrinių pokyčių, kurie prasideda nuo nedidelių, kasdienėje veikloje pasireiškiančių solidarumo, atviro dialogo ir drąsos veiksmų. Taip pat pabrėžiama atsakomybės svarba: teisingesnės ir įtraukesnės visuomenės kūrimas - tai bendras uždavinys, reikalaujantis ne tik įsipareigojimo, bet ir vaizduotės bei tikėjimo.



6. Rezultatų analizė ir apibendrinimas

6.1 Literatūros apžvalga ir tikslinių grupių įžvalgos

Lyginamoji literatūros apžvalgos ir penkių projekto „Youth Unite“ šalių tikslinių grupių analizė atskleidė glaudų ryšį tarp tyrimo ir poreikių nustatymo. Be to, šis palyginimas suteikė papildomų įžvalgų, padedančių giliau ir išsamiau suprasti aptariamą temą.

Literatūros apžvalga aiškiai atskleidė struktūrinius iššūkius, susijusius su rasizmu, diskriminacija ir nelygybe jaunimo kontekste. Visose penkiose šalyse, kuriose buvo atlikta analizė - Italijoje, Prancūzijoje, Graikijoje, Lenkijoje ir Lietuvoje - išryškėjo sisteminės tendencijos, tokios kaip:

- Etninių ir religinių mažumų diskriminacija,
- LGBTQ+ bendruomenės marginalizacija,
- Kultūriniai stereotipai ir kalbos barjerai,
- Nepakankamas viešosios politikos, kovojančios su struktūriniu rasizmu, veiksmingumas.

Tikslinių grupių dalyviai ne tik patvirtino analizuotus duomenis, bet ir papildė juos vertingomis įžvalgomis, remdamiesi savo kasdiene patirtimi dirbant su jaunimu. Jų pasakojimai suteikia gilesnį supratimą apie tai, kaip įtraukties klausimai pasireiškia kasdienėse situacijose.

Pagrindinės įžvalgos:

- **Italijoje ir Lenkijoje** dalyviai pasakojo apie netolerancijos atvejus mokyklose ir sporte. Tai atitinka nacionalinius duomenis, rodančius didėjančią priešiško LGBTQ+ asmenims ir etninėms mažumoms tendenciją.
- **Graikijoje ir Prancūzijoje** kai kurie mokymus vedantys asmenys išreiškė nerimą kalbėti įtraukties temomis. Tai siejasi su šiose šalyse pastebimu visuomenės susipriešinimu, kuris taip pat atsispindi nacionalinėse ataskaitose.
- Tiek teorinė analizė, tiek praktinės tikslinių grupių įžvalgos pabrėžia esminį iššūkį - jaunimo darbuotojams trūksta mokymo priemonių bei tinkamos institucinės paramos.

Literatūros analizė atskleidė, kad visose penkiose šalyse yra numatytos nacionalinės programos ir iniciatyvos, skirtos įtraukties skatinimui. Tačiau tikslinių grupių įžvalgos parodė sudėtingesnę situaciją: nors šios priemonės egzistuoja formaliai, praktikoje jos dažnai yra menkai žinomos, sunkiai pasiekiamos arba neveiksmingos. **Tyrimas išryškino esminį neatitikimą tarp teisės aktuose numatytų priemonių ir realios situacijos, su kuria susiduria jaunimo darbuotojai kasdienėje veikloje.**

Kita reikšminga tema – **neformaliojo švietimo vaidmuo**. Nors mokslinėje literatūroje jis vertinamas kaip svarbus socialinės įtraukties veiksnys, praktikai atkreipia dėmesį į tai, kad šiam sektoriui vis dar trūksta institucinės paramos bei nuosekliai organizuojamų mokymų darbuotojams.



Teorijos apžvalga bei kokybinis tyrimas atkleidė neatidėliotinas prioritetines sritis:

- Būtinybė tobulinti jaunimo darbuotojų įgūdžius ir oficialiai pripažinti jų veiklą;
- Užtikrinti prieigą prie kokybiškų švietimo priemonių ir išteklių;
- Skatinti jaunimo įsitraukimą į sprendimų priėmimo procesus;
- Skatinti pagarbos ir įvairovės kultūrą, grindžiamą nuosekliais, matomomis ir ilgalaikėmis politikos priemonėmis.

Apibendrinant, literatūros apžvalga padeda suprasti bendrą sisteminių kontekstą, o tikslinės grupės atskleidžia, kaip šie klausimai pasireiškia praktikoje. Šių dviejų analizės lygių derinimas suteikia tvirtą pagrindą politikos rekomendacijoms ir tikslingoms priemonėms, skirtoms jaunimo darbui ir socialinės įtraukties stiprinimui.

7. Išvados ir rekomendacijos

Projekto „Youth Unite“ metu penkios tikslinės grupės atskleidė nemažai bendrų aspektų, bet ir skirtumus, susijusius su įvairių šalių kultūriniais ir veiklos kontekstais. Šios išvalgos leidžia geriau suprasti jaunimo įtraukties iššūkius ir galimybes Europoje.

Svarbiausi išryškėję aspektai:

- **Daugelyje šalių pastebimas oficialaus jaunimo darbuotojo statuso nepripažinimas bei struktūruotų, konkrečiai šiam vaidmeniui pritaikytų mokymo programų trūkumas;**
- **Jaunimo darbuotojai pasižymi stipriu profesinės tapatybės jausmu** – jie save mato kaip fasilitatorius, palydovus ir socialinių pokyčių skatintojus savo bendruomenėse;
- **Visuose kontekstuose pasireiškianti sisteminė, o kartais ir internalizuota diskriminacija**, kuri paveikia LGBTQ+ jaunimą, migrantus, žmones su negalia bei etninių ir religinių mažumų atstovus;
- **Pripažįstama, kad neformalus ugdymas ir dalyvavimu grindžiami metodai** yra svarbios priemonės, padedančios stiprinti įtrauktį, tarpusavio pagarbą bei skatinti aktyvų pilietiškumą.
- **Skaitmeninės technologijos sukuria dvejopą poveikį**: nors jos suteikia naujų galimybių jaunimo įtraukčiai, tuo pat metu jos kelia grėsmių, tokių kaip socialinė izoliacija, visuomenės polarizacija ir dezinformacijos plitimas.
- **Poreikis ugdyti konkrečius įgūdžius**, padedančius valdyti įvairovę ir užtikrinti visiems saugią, palaikančią aplinką;
- **Siekis sukurti konkrečią, lanksčią ir skirtingiems vietos kontekstams pritaikomą bendrą Europos mokymo programą** ypatingą dėmesį skiriant ir jaunimo darbuotojų gerovei.

Remiantis surinktais duomenimis ir literatūros apžvalga, toliau pateikiamos pagrindinės rekomendacijos, kuriomis siekiama stiprinti įtrauktį darbo su jaunimu srityje. Šios išvalgos paremtos tiek teoriniais duomenimis, tiek realia jaunimo darbuotojų patirtimi ir sudaro pagrindą nuosekliems, įtraukiantiems bei tvariems veiklos metodams.



- **Pripažinti ir vertinti jaunimo darbuotojų vaidmenį:** nacionaliniuose ir Europos politikos dokumentuose turėtų būti aiškiai apibrėžtos jaunimo darbuotojų kompetencijos, veiklos sritis ir profesinis statusas, kad jų indėlis būtų tinkamai įvertintas.
- **Užtikrinti kokybišką ir nuolatinį mokymąsi:** būtina užtikrinti prieinamus, praktinius ir tarpdisciplininius mokymo modelius, ypač dirbantiems neformalioje aplinkoje ar kaimo vietovėse, kur dažnai trūksta išteklių.
- **Kartu parengti bendrą Europos įtraukties mokymo programą:** bendradarbiaujant su jaunimo darbuotojais ir jaunimu turėtų būti sukurta bendra mokymo programa, grindžiama realia patirtimi ir siūlanti universalias, įvairiuose kontekstuose pritaikomas priemones.
- **Stiprinti vietinius ir tarptautinius tinklus:** tvirti ryšiai tarp organizacijų, mokyklų, šeimos ir institucijų yra būtini siekiant kartu ir veiksmingai reaguoti į kylančius švietimo ir socialinius poreikius.
- **Rūpintis jaunimo darbuotojų gerove:** savirefleksija, profesinė supervizija ir psichosocialinė pagalba yra būtinos siekiant užkirsti kelią perdegimui ir išlaikyti motyvaciją bei darbo efektyvumą ilguoju laikotarpiu.
- **Skatinti kritinį skaitmeninį ugdymą:** jaunimo darbuotojai turi būti aprūpinti tinkamomis priemonėmis ir žiniomis, padedančiomis jaunuoliams atsakingai naudotis technologijomis ir skaitmenine aplinka, kartu kovojant su dezinformacija, izoliacija ir visuomenės poliarizacija.
- **Skatinti jaunų žmonių įsitraukimą:** jaunus žmones reikia ne tik išgirsti, bet ir pripažinti jų aktyvų vaidmenį formuojant atviras, įtraukias ir teisingas bendruomenes.

Šios rekomendacijos sudaro tvirtą pagrindą kuriant jaunimo politiką ir švietimo priemones, kurios iš tiesų orientuotos į įtrauktį ir socialinį teisingumą.



8. Literatūros sąrašas

1. Amnesty International. (2023). Report on France. <https://www.amnesty.org/en/location/europe-and-central-asia/western-central-and-south-eastern-europe/france/report-france/>
2. CEMEA. (2019). NELA – Us and the Others. <https://cemea.asso.fr/les-champs-d-action/questions-societales/nela>
3. Ciuladiene, G. (2024). Migrant Children and Integration-Related Challenges in Lithuania: The Opinions of Educators. Social Sciences, 13(10), 501. <https://www.mdpi.com/2076-0760/13/10/501>
4. CNCDH. (2023). Rapport annuel sur la lutte contre le racisme. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/294739-racisme-antisemitisme-xenophobie-le-rapport-de-la-cncdh-pour-2023#:~:text=En%20hausse%20depuis%20l'ann%C3%A9e,%C3%A9chelle%20de%200%20%C3%A0%20100.>
5. Council of Europe. (2024). ECRI Report on Lithuania. <https://rm.coe.int/sixth-report-on-lithuania/1680b2097a>
6. ECRI. (2022). ECRI Report on Greece. Council of Europe. <https://rm.coe.int/ecri-first-report-on-greece-adopted-on-28-june-2022-published-on-22-se/1680a818bf>
7. ECRI. (2023). Report on Poland. Council of Europe. <https://bip.brpo.gov.pl/en/content/ecri-report-situation-regarding-racism-and-intolerance-poland>
8. Equal Opportunities Ombudsperson. (2021). Equal treatment and anti-discrimination in Lithuania. <https://lygybe.lt/en/about-office/>
9. European Commission. (2020). Migrant integration policy index. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mipex.eu/sites/default/files/downloads/pdf/files/a5/mipex-2020-book-a5.pdf
10. FRA. (2020). EU LGBTI Survey II – Greece. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti-survey-country-data_greece.pdf
11. Hellenic Republic. (2021). National Strategy for LGBTQI+ Equality. https://www.primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf?fbclid=IwAR0H3gutNs17FyqCqevtEw8A8p-mbzb8KC_jRAQaEyQhRsJdta8e0XhBN0
12. HREA. (2020). Hate – Delate Workshop. <https://edukacja.fdn.pl/narzedziownik>
13. ICEI. (2021). DiversaMente – Youth Against Discrimination. <https://icei.it/progetti/diversamente/>
14. ILGA-Europe. (2020). Rainbow Europe Index. <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2020/>



15. Ipsos. (2023). Racism and Discrimination in Italy. Amref. <https://www.amref.it/news-e-press/comunicati-stampa/lafrica-in-italia-razzismo-cittadinanza-e-ostacoli-allintegrazione/>
16. Jaunimo reikalų agentūra. (2021). Jaunimo reikalų mokymo programa. <https://jra.lt/dirbantiems/suzinok-daugiau/darbo-su-jaunimu-formos/jaunimo-darbuotojai/mokymai>
17. Lietuvos integracijos fondas. (2020). Parama migrantų integracijai. <https://www.migracija.lt>
18. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. (2021). Nacionalinė migracijos strategija. <https://migracija.lrv.lt/lt/teisine-informacija/teises-aktai/lietuvas-respublikos-teises-aktai/strateginiai-dokumentai/>
19. OECD. (2024). Youth Unemployment Statistics – Greece. <https://doi.org/10.1787/a35a56b6-en>.
20. PEJ-France. (2023). DiverCity Project. <https://pejfrance.org/divercity/>
21. RVRN. (2023). Annual Racist Violence Report – Greece. <https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2024-05/RVRN-2023-report-fnl.pdf>
22. UNAR. (2023). Rapporto sulle discriminazioni in Italia. <https://www.unar.it/portale/-/l-epidemia-dell-odio-nell-ultimo-anno-1.379-aggressioni-razziste-omotransfobiche-antisemite-e-abiliste>
23. Zibas, K. (2017). Lithuania: Collective denial of racism, studies show. https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/lithuania-collective-denial-racism-studies-show_en