



EVROPSKA UNIJA



SALTO TRAINING &
COOPERATION

Evropska strategija usposabljanj
**Kompetenčni model za
mednarodno dejavnost
mladinskih delavcev**

salto|youth

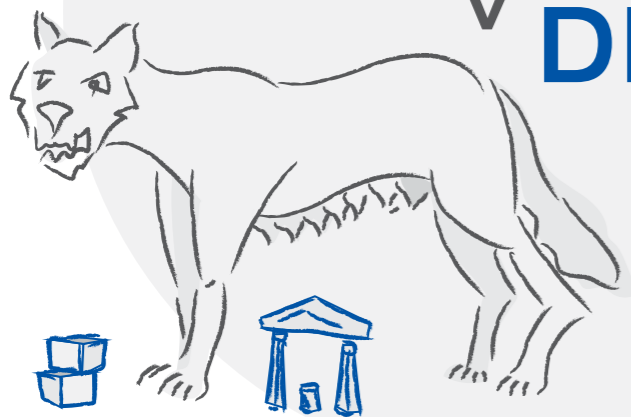
MOVIT

Vsebina

Poglavje 1	Malo ozadja	5
1.1	Nameni in ciljne skupine	6
1.2	Nekaj besed o kompetencah	9
1.3	Štiri dimenzije kompetenčnega modela	10
Poglavje 2	Širši kontekst	13
2.1	Evropska in mednarodna dimenzija	13
2.2	Kdo je mladinski delavec?	14
2.3	Kaj je mišljeno z izrazom mladina?	17
2.4	Prilagajanje specifičnim kontekstom	18
2.5	Načela neformalnega učenja	18
2.6	Čarobna dimenzija	21
Poglavje 3	Kompetence mladinskih delavcev	23
Poglavje 4	Razvijanje ukrepov za podporo kakovosti	41
Poglavje 5	Glosar uporabljenih izrazov	43
Poglavje 6	Viri	48

Ta [Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev](#) smo razvili v okviru [Evropske strategije usposabljanj \(ETS\) na področju mladine](#). Strategija pomaga dvigovati kakovost podpornih sistemov za mladinske dejavnosti in krepiti zmogljivost znotraj mladinskih organizacij. Več informacij najdete na spletni strani www.salto-youth.net/trainingstrategy/.

TUDI
RIM NI BIL
ZGRAJEN **ENEM**
V **DNEVU.**



Malo ozadja

Za mladinske delavce, ki delujejo v mednarodnem kontekstu, postaja razvijanje specifičnih ključnih kompetenc vedno pomembnejše in ta tema se je začela pojavljati na dnevnem redu evropskih institucij. Tem kompetencam danes večjo pozornost namenjajo tudi izvajalci dejavnosti neformalnega učenja, usposabljanja in izobraževanja, pa tudi program Erasmus+: Mladi v akciji. Prepričani smo, da bo, če bolje opišemo kompetence mladinskih delavcev, to pomagalo izboljšati podobo in priznavanje mladinskih delavcev v družbi. Obenem pa smo razvili strategije, orodja in izobraževalna gradiva, ki bodo izboljšala učinkovitost usposabljanj.

Naš pristop povezuje mlade in izobraževalno politiko s cilji programa Erasmus+: Mladi v akciji. Kompetenčni model mladinskemu delu v Evropi dodaja mednarodno dimenzijo. Poleg tega pomaga opredeliti merila in kazalnike kakovosti (v in za mladinsko delo), kot to poudarjata Resolucija Sveta EU o mladinskem delu (2010) in deklaracija 2. Evropske konvencije o mladinskem delu (2015): »Potreben je temeljni okvir standardov kakovosti za mladinsko delo, ki bo prilagodljiv glede na nacionalni kontekst in bo vključeval kompetenčne modele za mladinske delavce ter sistem priznavanja in potrjevanja predhodno pridobljenih izkušenj in znanja.«

Naloge razvoja [Kompetenčnega modela za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev](#) smo se lotili na dva načina:

- a) zbrali smo obstoječe dokumente, povezane z učnimi mobilnostmi in kompetencami mladinskih delavcev, vključenih v projekte mednarodnih učnih mobilnosti;
- b) analizirali smo obstoječo prakso v mednarodnem mladinskem delu na podlagi strokovnih izkušenj in poročil.

1.1 Nameni in ciljne skupine

1.1.1 Zakaj je bil razvit ta kompetenčni model?

Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev upošteva, da mladinsko delo postaja vedno bolj evropsko in mednarodno tako kot življenje mladih, zato te mednarodne okoliščine mladinskega dela dodatno izpostavlja. Tako se na primer posveča delu v mednarodnih ekipah in podpiranju mladih v projektih mednarodne učne mobilnosti.

Nadalje naj bi kompetenčni model služil kot vir navdiha za organizatorje usposabljanj za mladinske delavce, saj jim bo pomagal pri določanju, na katera kompetenčna področja naj se osredotočijo pri oblikovanju programov takšnih usposabljanj. V okviru programa Erasmus+: Mladi v akciji ta kompetenčni model služi kot referenčni dokument za nacionalne agencije in upravičence programa, ki organizirajo usposabljanja mladinskih delavcev.

Prav tako ta kompetenčni model podpira mladinske delavce pri vrednotenju lastnih kompetenc. Na tak način lahko določijo področja, kjer potrebujejo dodatno usposabljanje.

Ta kompetenčni model lahko pomaga tudi pristojnim na državni ravni določati poklicne profile mladinskih delavcev in služi krepitvi priznavanja tega poklica v družbi.

Najpomembneje pa je, da je ta kompetenčni model orodje, s katerim se lahko poigrate in ki vam pomaga pri razmisleku. Po želji ga lahko prilagajate svojim potrebam, okoliščinam in ciljnim skupinam, saj je praksa mladinskega dela raznolika.

1.1.2 Komu je kompetenčni model namenjen?

Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev je uporaben za:

- mladinske delavce, ki so vključeni v projekte mednarodnih učnih mobilnosti;
- strokovne delavce s področja izobraževanja in trenerje, ki organizirajo projekte mednarodne mobilnosti; in
- organizacije in institucije, ki razvijajo strategije usposabljanj za mladinske delavce.

Če že imate izkušnje na področju mladinskega dela na evropski ali lokalni ravni, vam bo ta kompetenčni model verjetno domač. Delo v takšnem okolju zahteva dobro razumevanje učnih procesov, mehanizmov mladinskega dela ter socialno-političnih in socialno-ekonomskih okoliščin, v katerih se izvaja mladinsko delo. Na ta kompetenčni model je treba gledati kot na dopolnitev že uveljavljenega izobraževanja, usposabljanja in virov za mladinsko delo. Njegov namen ni opredeliti najvišje ali najnižje ravni uspešnosti mladinskih delavcev.

**PRAVI
KLJUČ
VSAKA
VRATA.**

ODPRE



1.2 Nekaj besed o kompetencah

Kompetenčni model je osredotočen na kompetence, ki so potrebne za pripravo, izvedbo in vrednotenje projektov učne mobilnosti. Ni mišljen kot seznam nujnih kompetenc, vendar pa vključuje številne zaželene kompetence in načine vedenja, ki odražajo pozitiven odnos in stališča. To je osnovni model in ni vseobsegajoč, saj ne vključuje nekaterih tem, kot so digitalne kompetence, poznavanje družbenih medijev in okoljske kompetence.

[Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev](#) je podporno orodje za aktivnosti mladinskega dela z izobraževalno dimenzijo. Model ni vklesan v kamen, temveč naj služi kot dinamičen okvir, ki se bo še naprej razvijal.

1.3 Štiri dimenzije kompetenčnega modela

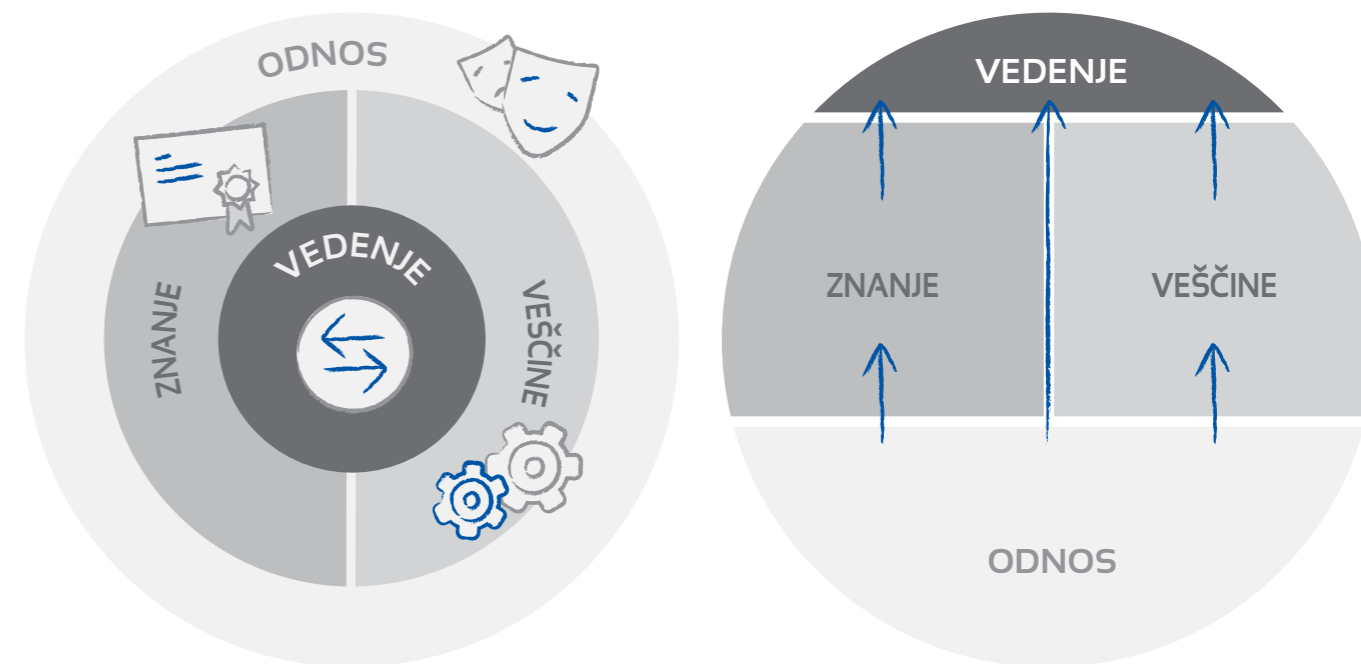
V kompetenčnem modelu se osredotočamo na naslednje štiri dimenzije: **odnos, znanje, veščine in vedenje**.

- Odnos (pripravljenost mladinskega delavca) je predpogoj in temelj razvoja kompetenc ter posledično prinaša
- znanje (pridobljeno z izkušnjami, iz knjig, s spleta itd.) in
- veščine (sposobnost izvajati naloge, uporabiti znanje in preiti od besed k dejanjem), ki nato prinašajo
- ustrezno in kontekstu primerno vedenje.

Vedenje torej zaobjema odnos (in dejanja), znanje in veščine. Iz vedenja lahko ocenjujemo raven kompetenc mladinskega delavca in ali ta zadostuje za njegovo/njeno delo. Skratka: vedenje odraža odnos mladinskega delavca.

Vedenje lahko brez oklevanja vzamete kot izhodišče za razvoj indikatorjev in orodij, s katerimi dopolnite ta kompetenčni model.

Kompetenčni okvir si lahko predstavljamo kot piramido ali valj, vsekakor pa ne kot nekaj linearnega. Kompetence so dinamične in vsi elementi kompetenčnega okvira so med seboj povezani in soodvisni. Lahko bi bil videti nekako takole:



Med različnimi elementi, navedenimi za posamezno kompetenčno področje (v rubrikah odnos, znanje, veščine in vedenje), ni hierarhije in elementi, ki so omenjeni najprej, niso nič pomembnejši od tistih, ki so navedeni zadnji.



Širši kontekst

2.1 Evropska in mednarodna dimenzija

Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev smo razvili v kontekstu evropskih mladinskih politik in programov za mladino. Navezuje se na mednarodno dimenzijo teh aktivnosti in interakcijo znotraj projektov učne mobilnosti.

Določiti, na katere vidike naj se v tem kompetenčnem modelu osredotočimo, je bil izziv, še posebno glede njegove mednarodne dimenzije. Tako je bilo na primer vprašanje, ali naj bo medkulturno učenje samostojno kompetenčno področje ali naj ga vključimo kot element, ki igra vlogo na vseh kompetenčnih področjih. Podobno pa mednarodno mladinsko delo samo po sebi prinaša mednarodno dimenzijo na vseh kompetenčnih področjih.

V našem modelu mednarodno mladinsko delo zaznamujejo naslednje značilnosti:

- izvaja se skupaj z mednarodnimi sodelavci, pogosto z uporabo vsem tujega skupnega jezika;
- poteka v kontekstu, katerega podlaga so vrednote, npr. evropski programi promovirajo participacijo, vključenost, demokracijo, človekove pravice itd.;
- poteka pretežno v povezavi s skupnim bivanjem, saj skupno bivanje in delo 24 ur na dan vplivata na procese neformalnega in priložnostnega učenja;
- povezano je s širšim političnim kontekstom (evropskim ali svetovnim).

2.2 Kdo je mladinski delavec¹?

Izobraževanje in usposabljanje mladinskih delavcev se po različnih evropskih državah razlikuje. V nekaterih državah obstajajo študijski programi za mladinske delavce, v drugih ne. Ponekod je mladinsko delo priznано kot poklic in drugod ne. V nekaterih državah mladinsko delo izvajajo predvsem prostovoljci, v drugih profesionalni mladinski delavci. Nekatere države imajo daljšo tradicijo mladinskih organizacij kot druge in v različnih državah prevladujejo različni koncepti in pristopi.

Te različne okoliščine in izzive smo pri pripravi *Kompetenčnega modela za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev* tudi upoštevali. Ta kompetenčni model je osnovan na opisu pričakovanih do poklica mladinskega delavca po Fennesu in Ottenu (2008): »Glede na zgoraj opisane zahteve in pričakovanja do evropskega mladinskega dela je treba opredeliti določene strokovne pogoje in zahteve, ki jih mora

izpoljevati izobraževalno osebje. Na primer: (specializirana) znanstvena usposobljenost, ki je koristna za vrst njihovega dela, in relevantne lastne praktične izkušnje na danem področju; vključenost v organizacijo ali vsaj povezanost z določeno strukturo; določena stopnja stalnosti in kontinuitete; finančna in socialna preskrbljenost; sodelovalni diskurz itd.«

Sami pa smo oblikovali še bolj natančno opredelitev: »Mladinski delavci delajo z mladimi v raznolikih kontekstih neformalnega in priložnostnega učenja, običajno s poudarkom na osebnostnem in socialnem razvoju mladih varovancev preko osebnega odnosa in skupinskih aktivnosti. Čeprav je njihova osrednja naloga vloga trenerja/fasilitatorja, je prav tako verjetno, da mladinski delavci prevzamejo družbeno-izobraževalni pristop ali vlogo socialnega delavca. V mnogih primerih se te vloge in funkcije prekrivajo.«

ZA TANGO

STA

POTREBNA

DVA.



¹ Izraz mladinski delavec in ostali izrazi v obliki za moški spol, ki so vezani na poimenovanja oseb, se v tem modelu uporabljajo kot nevtralna oblika in ne izključujejo nobenega od spolov ali spolnih identitet.

² Glej glosar v 5. poglavju te brošure.



2.3 Kaj je mišljeno z izrazom mladina?

OZN uporablja verjetno najbolj fleksibilno opredelitev mladine: »Mladost je najbolje razumeti kot obdobje na prehodu iz odvisnosti otroštva v neodvisnost odraslosti. Zato je mladost kot kategorija bolj fluidna kot druge bolj določene starostne skupine. Kljub temu pa je starost najlažji način opredeljevanja te skupine, predvsem v odnosu do izobraževanja in zaposlitve, ker se izraz mladi pogosto nanaša na osebe v starosti med zaključkom obveznega izobraževanja in prvo zaposlitvijo.«

S psihološkega vidika so mladi osebe v starostnem razponu od 20 do 35 let, čeprav se obdobje mladosti začne prej, če upoštevamo tudi obdobje adolescence. Erik Erikson (1959) razlikuje naslednja obdobja v psihološkem razvoju: faza mladih odraslih (od 13 do 19 let) je predhodnica zgodnje odrasle dobe (od 20 do 39 let), ki pa ji sledi srednja odrasla doba (od 40

do 64). Daniel Levinson (1978) in Rhona Rapoport (1980) dodajata, da »iz različnih razlogov časovnega okvira dobe mladih odraslih ne moremo natančno določiti – različne rezultate namreč dobimo glede na to, kakšno kombinacijo prepletajočih se kazalnikov (pravnih, zrelostnih, poklicnih, spolnih, čustvenih ipd.) uporabimo in ali izberemo vidik razvitosti /... ali/ socializacije.« Erikson meni, da je psihološka kriza v adolescenci vezana na »zvestobo«. Mladi si zastavljajo eksistencialno vprašanje: »Kdo sem in kaj sem lahko?« Naučijo se pozicionirati v odnosu do drugih.

Nevroznanost adolescenco definira kot »obdobje med telesnimi spremembami v puberteti in zmožnostjo posameznika, da igra neodvisno vlogo v družbi« (Sarah-Jayne Blakemore, 2008).

2.4 Prilagajanje specifičnim kontekstom

Kompetence so vedno povezane s specifičnim kontekstom (medkulturno delo, mladinsko delo, socialno delo itd.), zato jih je zahtevno raziskovati in vrednotiti. Iz tega razloga se okvirji razvijanja kompetenc razlikujejo glede na ciljne skupine, mladinske delavce in kontekst dela.

Kompetenčni model, ki ga predlagamo, podpira usposabljanje in kakovost v mladinskem delu. Nudi priložnost za razvoj strategij in aktivnosti usposabljanj ter vam omogoča, da analizirate lastne kompetence in se soočite z osebni izzivi. Kompetenčni model je dobra osnova za medsebojno podporo in ocenjevanje ter samovrednotenje. Ob tem nudi tudi spodbude, ki mladinske delavce nagovarjajo, da poskusijo nove stvari in vlagajo v osebni in strokovni razvoj.

2.5 Načela neformalnega učenja

Ta kompetenčni model je prilagojen specifično evropskemu mladinskemu delu in načelom neformalnega učenja. Naslednja načela je mogoče aplicirati na vsako posamezno kompetenco.

Načela neformalnega učenja,³ ki so podlaga za ta kompetenčni model, so:

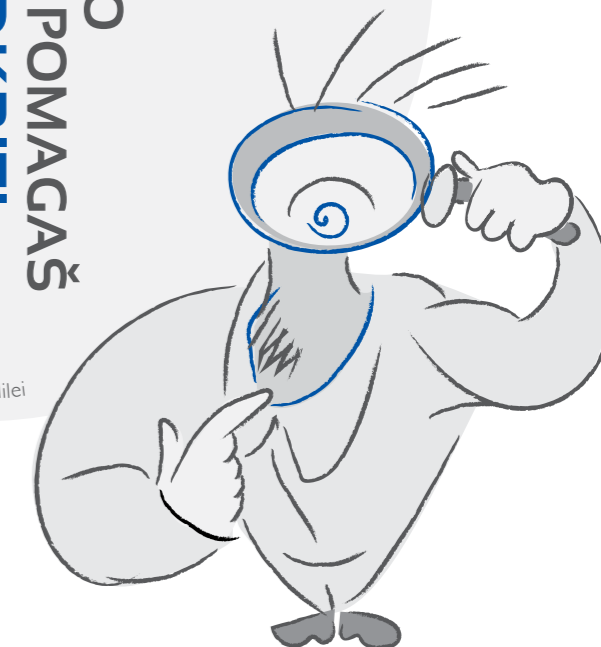
- osredotočenost na mlade (in njihov razvoj),
- soglasje med mladinskimi delavci in mladimi o učnih ciljih,
- transparentnost,
- zaupnost,
- pozornost na vsebino in metode,
- prostovoljnost,
- participacija,
- lastništvo nad procesom razvoja,
- opolnomočenje,
- demokratične vrednote in prakse.

³ Povzeto po Fennes in Otten (2008).

LJUDI
NE MOREŠ
NIČEŠAR
NAUČITI.

LAHKO
JIM LE POMAĞAŠ
TO ODKRITI
V SEBI.

Galileo Galilei



SVET JE POLN
ČAROBNIH
STVARI,

KI
POTRPEŽLJIVO
ČAKAJO, DA
SE NAŠI ČUTI
IZOSTRIJO.

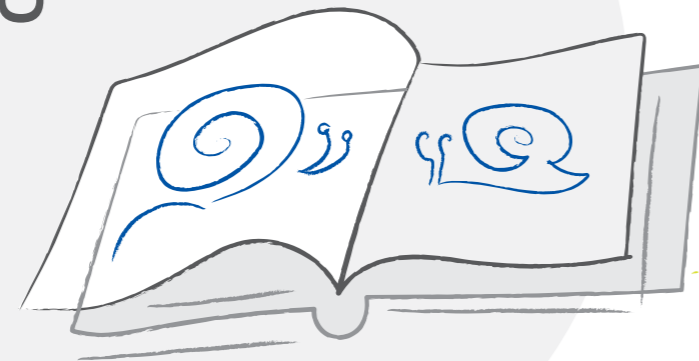


W. B. Yeats

2.6 Čarobna dimenzija

Pri interakciji med mladimi in mladinskimi delavci prihaja do nekakšnih »čarobnih trenutkov«, ki imajo na koncu odločilen vpliv na življenje mladih. Upamo, da vam bo naš seznam odnosov in vedenj obudil spomine na navdihujoče trenutke, ko ste kot mladinski delavec ali trener v mladinskem delu dosegli pomembne spremembe. In četudi je te posebne trenutke težko razložiti, kažejo, kako pomembno vlogo lahko mladinski delavec igra v življenju mlade osebe. Ta čarobna iskra ni kompetenca, ki bi jo bilo mogoče pridobiti, temveč izhaja iz čarobnosti medosebne interakcije. Povezana je z intuicijo, pristnostjo in vero v ljudi. Zaradi teh je bolj verjetno, da do čarobnosti pride – včasih celo nevede.

NE
SODI KNJIGE
PO
PLATNICAH.



Kompetence mladinskih delavcev

V tem dokumentu se izraz kompetence nanaša na celotni sistem vrednot, stališč oz. odnosa in prepričanj ter na veščine in znanja, ki jih uporabljamo za uspešno soočanje s kompleksnimi situacijami in nalogami. Pomembni predpogoji, da mladinski delavec v polnosti uporabi svoje kompetence, pa so tudi samozavest, motiviranost in dobro počutje.⁴

Za ta kompetenčni model smo izbrali večdimenzionalni pristop. Kompetence najprej opišemo, nato pa je vsaka kompetenca razdeljena na odnose, znanja, veščine in vedenje.

Kompetence se med seboj dopolnjujejo. Nekateri vidiki, ki so poudarjeni pri določeni kompetenci, se lahko ponovijo tudi pri drugih. Zavestno smo se odločili, kaj najbolj ustreza posameznemu področju. Zato je pomembno kompetence gledati skupaj kot celoto in ne samostojno.

Kompetenčni model obsega naslednjih osem kompetenčnih področij:

- 1 Usmerjanje individualnega in skupinskega učenja v okolju, ki bogati.
- 2 Oblikovanje programov.
- 3 Organizacija in upravljanje virov in sredstev.
- 4 Uspešno skupinsko sodelovanje.
- 5 Učinkovita in pomenljiva komunikacija z drugimi.
- 6 Medkulturne kompetence.
- 7 Mreženje in zagovorništvo.
- 8 Razvijanje praks za vrednotenje in uvajanje ustreznih sprememb.

Teh osem kompetenc je bolj podrobno opredeljenih v spodnjih tabelah.

⁴ SALTO T&C RC, 'Training of trainers. Self-Perception Inventory',
https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2394/ToT_Self_Perception_Inventory_for_Trainers.doc

1 Usmerjanje individualnega in skupinskega učenja v okolju, ki bogati

... pomeni vzpostavljanje dialoga in zagotavljanje mehanizmov sodelovanja s posamezniki, skupinami in skupnostmi. To pomeni, da ima mladinski delavec potrebni odnos, znanje in veščine, da podpira mlade pri prepoznavanju in zasledovanju njihovih učnih potreb in da temu primerno izbira, prilagaja in oblikuje metode. V idealnih pogojih med mladinskim delavcem in mlado osebo vlada zaupanje. Mladinski delavec aktivno podpira in krepi učne procese mladih, njihovo odgovornost do sebe in motivacijo ter mlade opolnomoči, da izboljšajo svoje osebne okoliščine.

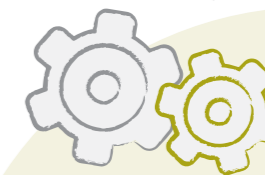
Odnos



- Pripravljenost improvizirati in sprejemati nejasnost.
- Odprtost za (nepričakovano) učenje pri sebi in drugih.
- Pripravljenost dodatno se izpopolnjevati in slediti najnovejšim metodam in povezanim virom.
 - Pripravljenost sprejeti izziv in tvegati.
- Pripravljenost zaupati zmožnostim mladih, da usmerjajo lastno učenje.
- Odprtost za uporabo različnih načinov in metod spodbujanja ustvarjalnosti, reševanja problemov in razmišljanje izven ustaljenih okvirov.
- Pripravljenost ukvarjati se z etičnimi vprašanji kot podlago za učenje o in od drugih.
 - Odprtost in sprejemanje neuspeha kot dela učenja.
 - Podpira mlade pri soočanju s kriznimi situacijami.

- Poznavanje različnih slogov učenja in metod, kako jih prepoznati in uporabljati.
- Poznavanje skupinskih procesov, mehanizmov in načel (vključno z odnosi moči).
 - Poznavanje načel ocenjevanja kompetenc in povezanih metod.
- Znanje, kako poiskati informacije o metodah in kako ustrezno razpolagati s sredstvi.
- Poznavanje načel in metod, ki se uporabljajo na mladinskem področju.
- Poznavanje čustev in čustvenih mehanizmov.
- Poznavanje kriznih mehanizmov in kriznega upravljanja.

Znanje



Veščine

- Veščina izbiranja ustreznih metod in ocenjevanja učnih potreb in ciljev mladih.
- Veščina prepoznavanja, organiziranja in usmerjanja na ustrezna sredstva oz. vire v podporo lastnemu učenju.
 - Veščina sprožanja in podpore refleksije o lastnem učenju.
 - Veščina prepoznavanja dimenzij in faz v skupinskih procesih.
 - Veščina izgradnje in podpore samozavesti pri mladih.
- Veščina izražanja empatije na način, da se iz izkušnje lahko kaj naučijo tudi drugi.
 - Veščina reševanja kriznih situacij.
- Veščina vzpostavljanja individualne in/ali skupinske refleksije o etičnih vprašanjih.

- Motivira in opolnomoči mlade.
 - Odkritost, spoštljivost in transparentnost.
- Podpira demokratično in aktivno participacijo.
 - Spoštuje etične meje pri delu z mladimi (ali skupino mladih).
 - Ozavešča mlade o moči sprememb.
- Na pravičen in konstruktiven način podpira mlade pri soočanju s kriznimi situacijami.
 - Ustvarja zaupanje in ohranja zaupnost.
 - Priznava izkušnje drugih.
 - Spodbuja in aktivno podpira skupinsko delovanje.
 - Naslavlja dejavnike, ki krepijo ali onemogočajo ustvarjalnost.
 - Upa si improvizirati in eksperimentirati in priznava pomen tega.
- Izobraževalne cilje se trudi dosegati z uporabo specifičnih načinov in metod, ki v različnih okoliščinah spodbujajo ustvarjalnost, reševanje problemov in razmišljanje izven ustaljenih okvirov.
 - Sprejema nepopolnost, neuspeh in napake.



Vedenje

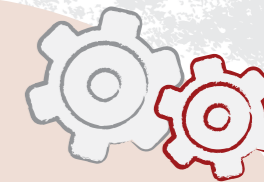
2 Oblikovanje programov

... vključuje dobro razumevanje različnih skupin in okolij, v katerih deluje mladinski delavec. To je bistven predpogoj za zmožnost razvijanja in oblikovanja programov – pa naj gre za izrecno izobraževalne namene ali ne. Mladinski delavec v programih uporablja vrednote in načela neformalnega učenja in se odziva na potrebe in okoliščine mladih, ki so v mednarodnem kontekstu kompleksnejše. To kompetenčno področje implicitno vključuje tudi to, da lahko oblikovanje programov obsega naslavljanje političnih, družbenih in kulturnih vprašanj v mladinskem delu.



Odnos

- Pripravljenost raziskovati in slediti najnovejšim dosežkom v praksah neformalnega učenja.
- Pripravljenost sprejeti nepričakovano (dogodke, elemente, učenje itd.).
- Pripravljenost dovoljevati lastne poglede na izobraževalne pristope, sprejeti kritiko in po potrebi spremeniti svoje poglede.
- Pripravljenost soočati se z zunanjimi dejavniki, ki lahko vplivajo na razvoj programa oz. prakse.
 - Izkazovanje pristnega zanimanja za potrebe skupine.
 - Pripravljenost celostnega pogleda na vsako mlado osebo.



- Veščina dela z in na vrednotah z uporabo različnih (učnih) pristopov.
 - Veščina razvijanja vsebinsko pomembnih programov, ki mlade motivirajo in aktivno vključijo.
- Veščina prepoznavanja zunanjih vplivov na razvoj prakse mladinskih delavcev.
- Veščina ocenjevanja/analize potreb mladih in njihovega vključevanja v razvoj temu primernega programa.
 - Veščina prilagajanja izobraževalnega pristopa potrebam mladih.
 - Veščina upoštevanja socialno-političnih in ekonomskih okoliščin mladih in izbire ustreznega izobraževalnega pristopa na tej podlagi.
- Veščina prilagajanja pristopov in metod glede na rezultate raziskav (na področju mladine).

Veščine



Znanje

- Poznavanje vrednot in ključnih načel neformalnega učenja.
- Poznavanje socialno-političnih in ekonomskih okoliščin mladih.
 - Poznavanje procesov projektnega vodenja.
- Poznavanje različnih izobraževalnih metod in konceptov; znanje, kako jih prirojiti in uporabiti za različne potrebe.
- Poznavanje praks vrednotenja v neformalnem učenju.
- Poznavanje ustreznih metod prenašanja znanja na mlade.
- Poznavanje sistemov vrednot in povezanih mehanizmov.
 - Znanje uporabe raziskovalnih rezultatov v praksi.

- Pred ali takoj na začetku aktivnosti oceni potrebe mladih (in po potrebi naredi ustrezne prilagoditve).
- Kadar je mogoče, vključuje mlade v oblikovanje programa.
 - Pri oblikovanju programa upošteva in uporablja načela neformalnega učenja, s posebnim poudarkom na usmerjenosti na mlade, transparentnosti, demokratičnih vrednotah, participaciji, opolnomočenju in spremembi položaja v družbi.
 - Pozoren je na cilje aktivnosti in potrebe mladih.
 - Rešuje nejasnosti v povezavi s programom.
- Sooči se z nepričakovanimi elementi in dimenzijami, ki vplivajo na razvoj programa.
 - Pripravljen je kritično pogledati na vrednote, na katerih temeljijo programi.
 - Na mlado osebo gleda celostno.



Vedenje

3 Organizacija in upravljanje virov in sredstev

... pomeni razumeti vrednote in kulturo dela mladinskih projektov in mladinskih organizacij. Mladinski delavec razume dejavnike, ki vplivajo na takšne projekte in organizacije, in ve, da so ti v kontekstu mednarodnega sodelovanja še bolj raznoliki. Mladinski delavec prepozna načine vodenja in ocenjuje vpliv, ki ga ima na ciljne skupine v aktivnosti. Razume, kaj motivira mlade, da se vključijo v projekt, in kako vzdrževati to motivacijo in ustrezno upravljati s tveganji. Ta kompetenca vključuje tudi poznavanje nacionalne zakonodaje in upravljanje s finančnimi sredstvi.

- Pripravljenost prevzeti naloge, ki morda niso del običajne vloge posameznika.
 - Sprejemanje kritike glede načina vodenja.
- Pripravljenost deliti in odprtost glede svojih namenov.
 - Pripravljenost za stalno učenje, npr. glede upravljanja financ.
 - Pristna skrb za dobrobit mladih.
- Zavedanje lastnih kompetenc in zmožnosti.
 - Pripravljenost delati na razvijanju v »navdihujočega voditelja«.



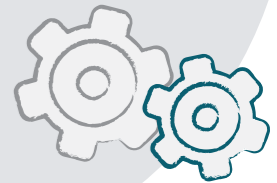
Odnos

- Znanje upravljanja s človeškimi viri in navdihujoče voditeljstvo.
- Poznavanje sistemske dinamike in sistemskih pristopov k medčloveškim odnosom.
- Poznavanje čustvenih mehanizmov pri posameznikih in znotraj skupin.
- Poznavanje ciljnih skupin in njihovih širših skupnosti (npr. prijateljev, družin, kolegov).
- Kjer je relevantno, znanje finančnega upravljanja (s poudarkom na projektih oz. programih).
 - Kjer je relevantno, znanje zbiranja sredstev.
- Kjer je relevantno, poznavanje politik in zakonodaje na določenem področju (npr. zdravstvo).



Znanje

- Uporaba orodij za upravljanje s človeškimi viri v kontekstu neformalnega učenja in pri specifičnih ciljnih skupinah.
 - Sposobnost uporabiti pristop navdihujočega voditelja.
- Veščina prilagajanja elementov programa upravljanju z viri in sredstvi.
 - Opolnomočenje mladih, da organizirajo in upravljajo z viri in sredstvi.
- Sposobnost soočanja s frustracijami, konflikti in tveganji.
 - Sposobnost dela z raznolikimi skupinami v kontekstu neformalnega učenja.
- Sposobnost spodbujanja sodelovanja med člani skupine ob upoštevanju okoliščin njihovih (posameznih) okolij.



Veščine

- Izkazuje veščine samoobvladovanja.
- Programe in aktivnosti razvija na podlagi analize potreb in priložnosti, vključno z družabnimi dejavnostmi.
- Gradi in vzdržuje dober odnos s posamezniki in celo skupino mladih, pri tem pa upošteva njihovo okolje.
 - Podpira mlade, da si upajo tvegati.
 - Priznava trud mladih in se ga veseli.
- Pridobiva in vodi prostovoljce in plačano osebje.
- Posebno pozornost posveča dobremu počutju mladih.
 - Zbira sredstva in upravlja s finančnimi sredstvi.
- Spodbuja in podpira mlade pri upravljanju z viri in sredstvi – če je mogoče, na okolju prijazen način.



Vedenje

4 Uspešno skupinsko sodelovanje

... pomeni, da mladinski delavec prispeva k skupinskemu delu in vzdržuje dobre delovne odnose z vsemi, ki so vključeni v projekt. Mladinski delavec motivira in podpira sodelavce pri doseganju zastavljenih ciljev. To kompetenčno področje obsega tudi sistemsko sodelovanje in odgovornost v mednarodnem kontekstu.

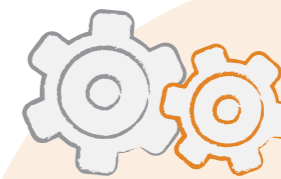
- Pripravljenost prevzemati naloge, ki sicer niso del običajne vloge, a bodo zagotovile varnost ekipe in skupine.
 - Odprtost in pripravljenost za nove izzive.
 - Pripravljenost za stalno učenje.
 - Odprtost za različne vire učenja.
 - Zavedanje lastnih kompetenc.
- Zavedanje, koliko se lahko naučiš od drugih, in načelo dajanja in prejetja.
 - Pripravljenost premišljevati o lastni vlogi in jo spremeniti.
 - Pripravljenost prositi za pomoč in priznati lastne omejitve v kontekstu aktivnosti oz. skupine.
- Pripravljenost podpirati sodelavce v njihovih učnih potrebah.
 - Zavedanje lastne vloge vzornika (kot posameznik in kot ekipa).



Odnos

Znanje

- Poznavanje mehanizmov skupinskega dela v različnih kontekstih in možnih rezultatov različnih pristopov.
 - Poznavanje lastnih omejitev in kako jih preseči.
 - Poznavanje metod coachinga.
 - Obvladovanje čustev.
 - Poznavanje preprečevanja in reševanja konfliktov.
 - Poznavanje tehnik podajanja povratnih informacij (kako podajati in kako sprejemati povratne informacije itd.).
- Razumevanje odnosa med individualnimi in skupnimi interesi in osredotočenostjo.



Veščine

- Obvladovanje metod in tehnik, ki podpirajo jasno in pravično delitev vlog in odgovornosti.
- Sposobnost konceptualizacije in kontekstualizacije praks skupinskega dela z načeli neformalnega učenja.
- Sposobnost povezovanja kompetenc članov ekipe s cilji aktivnosti in profili mladih.
 - Sposobnost spodbujati sodelovanje med člani ekipe.
 - Sposobnost dobrega reševanja kriz/konfliktov znotraj ekipe.
 - Sposobnost dela z različnimi pristopi, npr. intervizija, supervizija, povratne informacije sodelavcev in sodelovanje.
 - Sposobnost razvijanja lastnega načrta stalnega učenja.
 - Obvladovanje čustev.

- Spodbuja komunikacijo in sodelovanje med člani ekipe, da se pokažejo odlike in se premaga odpor.
 - Prepozna raznolikost, močne in šibke točke v ekipi.
 - Ko je potrebno, prosi za pomoč in jo nudi.
- Zagotavlja, da se znanje in veščine v ekipi delijo in se o njih komunicira.
 - Pogloblja znanje o posameznih temah/vprašanih.
- Uči sodelavce – če želijo in je mogoče – na podlagi pristopov neformalnega učenja.
 - Pomaga graditi ekipni duh in zaupanje.
 - Izkazuje sočutje.
 - Deluje pristno.
 - Uporablja tehnike povratnih informacij.
- Dovolj sredstev in časa namenja krepitvi odnosov v ekipi.
- Skupinska in individualna čustva usmerja v pozitivno smer.
- Kritiko sprejema in izraža odkrito, spoštljivo in konstruktivno.
 - S frustracijami se sooča konstruktivno.



Vedenje

5 Učinkovita in pomenljiva komunikacija z drugimi

... pomeni gradnjo pozitivnih odnosov s posamezniki in skupinami. Mladinski delavec je mojster dobre interakcije tako z mladimi kot z mednarodnimi partnerji in prispeva k tekoči komunikaciji glede programov in projektov. Komunikacija je en ključnih vidikov mladinskega dela. To kompetenčno področje je veliko širše od zgolj enostavnih komunikacijskih modelov in orodij. Mladinski delavec tudi konstruktivno obvladuje čustva, navdih, intuicijo, empatijo in osebnosti.



- Odprtost za izražanje čustev in občutij (lastnih in s strani drugih).
 - Pripravljenost izzvati sebe in druge.
- Pripravljenost narediti korak nazaj in premisliti (npr. o lastnem dojetanju, razumevanju, čustvih).
- Zavedanje edinstvenega in kompleksnega pristopa k lastni identiteti in kako se z njim soočiti pri delu v skupini.
 - Senzibilnost in odprtost za raznolikost.
- Pripravljenost učiti se o ozadju/kontekstu/okolščinah mladih.

Odnosi

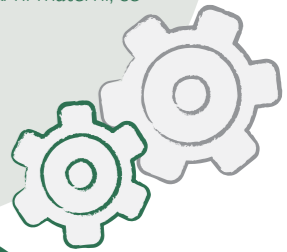
Znanje

- Poznavanje različnih dimenzij in elementov aktivnega poslušanja in neverbalne komunikacije.
 - Poznavanje z empatijo povezanih mehanizmov.
- Poznavanje najnovejših konceptov in teorij v povezavi z raznolikostjo.
 - Poznavanje različnih dimenzij identitete.
 - Poznavanje različnih metod in pristopov k delu z različnimi skupinami ljudi.



- Sposobnost aktivnega poslušanja.
- Sposobnost spodbujanja pripovedovanja o lastnem doživljanju in medsebojne podpore znotraj skupine.
- Sposobnost razvijanja, prilagajanja in uporabe metod, ki podpirajo zavedanje o lastni identiteti in elementih, ki jih vsebuje.
- Sposobnost izkazovanja empatije na način, da se lahko tudi drugi iz tega kaj naučijo.
- Sposobnost obvladovanja čustev in zmožnost prositi za pomoč, če je potrebna.
- Sposobnost sporazumevanja v jeziku, ki ni materni, če je potrebno.

Veščine



Vedenje

- Eksplicitno ali implicitno povezuje teorije in izkušnje z okolščinami in identitetami znotraj skupine udeležencev.
 - Pozorno, brez obsojanja in po možnosti nepristransko poslušajo druge in jih ne prekinja.
 - Pozoren je na govorico telesa.
- Izkazuje razumevanje, kaj sproži občutja in kako se s tem ustrezno soočiti.
 - Prepoznava čustva in občutja ter razume njihov vpliv na druge.
 - Naslavlja neizražene skrbi, čustva in interese drugih.
- Odkrito izraža svoje osebno čustveno stanje in na enostaven način deli svoje misli.
- Ustvarja varno okolje, kjer je mogoče svobodno in spoštljivo izražati čustva in občutja.



6 Medkulturne kompetence

... so sposobnost podpirati uspešno komunikacijo in sodelovanje med ljudmi iz različnih kulturnih kontekstov in ozadij. Mladinski delavec se mora z odnosom in vedenjem, na katerih te medkulturne kompetence slonijo, ukvarjati pri (mednarodnih) usposabljanjih in mladinskem delu. H kulturi pristopa z vidika identitete in razume njeno večplastnost, človekove pravice, samozavest, sprejemanje lastnih omejitev in vpliv geopolitičnih konfliktov na to, kako posameznik razume te vidike. Mladinski delavec pri svojem delu upošteva te medkulturne dimenzije.

Odnos



- Odrprtost do sprejemanja nepričakovanega in nejasnega dogajanja v skupini.
- Odrprtost in pripravljenost gledati na identiteto, kulturo in sorodne vidike z različnih perspektiv.
- Pripravljenost za izmenjavo mnenj na spoštljiv in konstruktiven način.
- Pripravljenost podpirati in opolnomočiti posameznike in skupine.
- Previdnost pred uporabo metod, ki implicitno krepijo stereotipe in mehanizme diskriminacije.
- Zavedanje, da je kultura dinamičen in večstranski proces.

Veščine



- Sposobnost soočanja z večplastnostjo oz. nejasnostjo in spremembami.
 - Sposobnost reševanja napetosti in konfliktov.
- Sposobnost krepitve medsebojnega zavedanja znotraj skupine.
 - Sposobnost dela z medsebojno povezanimi dimenzijami kulture in identitete.
 - Sposobnost spodbuditi kritično refleksijo.
- Sposobnost obravnavanja tematik, povezanih s človekovimi pravicami, z uporabo različnih metod (izobraževanje o človekovih pravicah).
- Sposobnost prepoznati diskriminacijo in razumeti povezane mehanizme, kar omogoča ustrezen odziv.
- Sposobnost konceptualizirati, uporabiti, analizirati, povezati in vrednotiti informacije o ali v skupini.
- Sposobnost sporazumevanja v vsaj enem tujem jeziku.

Znanje



- Poznavanje pojmov in konceptov sprejemanja nejasnosti in sprememb.
- Poznavanje z identiteto povezanih mehanizmov in teorij (s poudarkom na kulturnih kontekstih).
- Poznavanje teorij in konceptov odnosov moči.
- Poznavanje mehanizmov, povezanih s stereotipnimi konstrukti o svetu.
- Poznavanje mehanizmov diskriminacije in kako jih premagovati.
- Poznavanje človekovih pravic in metod poučevanja o njih.
 - Znanje vsaj enega tujega jezika.

Vedenje



- Premišljuje o teorijah, konceptih in izkušnjah ter jih uporablja v kontekstu nejasnosti in sprememb.
- Izrecno se bori proti lastni pristranskosti, predvidevanjem in dejanjem na podlagi stereotipov.
 - Uporablja primerna orodja in metode v pomoč skupini pri razčlenjevanju in rekonstrukciji realnosti (odpravljanje stereotipov, predsodkov, predvidevanj itd.).
 - Spodbuja mlade, da razmislijo o lastni identiteti in z njo povezanih elementih.
- Raziskuje kompleksne povezave med npr. identiteto, politiko, družbo in zgodovino.
 - Prepoznava in rešuje vprašanja moči znotraj skupine in z njo.
 - Usmerja osveščanje glede konfliktov znotraj družbe in njihove povezave z medkulturnim dialogom.
- Prepoznava in na kulturno primeren način interpretira besede, govoročo telesa in neverbalno komunikacijo.
- Spodbuja samozavest in izkazuje prilagodljivost (v določenih okvirih) v smislu kulturnega in komunikativnega vedenja.
 - Pripravljen je govoriti v tujem jeziku in premaguje odpor in zavore.
- Mlade spodbuja k refleksiji in izmenjavi pogledov glede vprašanj, kot so solidarnost, socialna pravičnost, promocija in varstvo človekovih pravic, diskriminacija, dostojanstvo in enakost.

7 Mreženje in zagovorništvo

... vključuje razvijanje in upravljanje partnerstev z drugimi povezanimi akterji. Mladinsko delo se ne dogaja izolirano od preostalega sveta. Mladinski delavci usmerjajo mreženje z drugimi in so zagovorniki pomembnosti mladinskega dela. Zavedajo se (političnih) vrednot in prepričanj, ki so v igri v mladinskem delu, in podpirajo mlade pri razvijanju samostojnega političnega razmišljanja.



Odnos

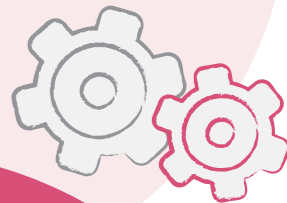
- Pripravljenost sodelovati z drugimi akterji in deležniki.
- Ceni dodano vrednost novih priložnosti za partnerstva in sodelovanje.
- Previdnost glede varnosti in dobrega počutja mladih (in vseh vključenih).
- Pripravljenost soočiti se z drugačnimi mnenji in pristopi k delu.
- Pripravljenost sprejemati kompromise in pri tem ščititi interese in pravice mladih.



Znanje

- Poznavanje mladinskih politik in mladinskega dela v lastnem okolju (skupnost, regija itd.).
- Poznavanje socialno-ekonomskega ozadja mladih.
 - Poznavanje pravic mladih.
- Poznavanje predpisov, povezanih z mobilnostjo na področju mladine.
- Poznavanje medijev in mehanizmov promocije na področju mladinskega dela, vključno z digitalnimi orodji za mreženje in sodelovanje.
- Poznavanje pristopov in metod zagovorništva v kontekstu mladinskega dela.

Veščine



- Sposobnost prepoznati relevantne partnerje v različnih okoljih (posebno v mednarodnem okolju).
- Sposobnost prepoznati in poimenovati evropsko/mednarodno dimenzijo v svojem delu.
- Sposobnost mreženja z različnimi zunanjimi sistemi in akterji.
- Sposobnost prenašanja/predstavljanja in deljenja učnega potenciala izkušenj mednarodne mobilnosti.
- Sposobnost prepoznavanja temeljnih odnosov in mehanizmov moči ter ocenjevanja posledic.
- Sposobnost iskanja in dostopanja do relevantnih informacij.
- Sposobnost ustrezne uporabe medijev in zavedanje o vplivu, ki ga lahko imajo.



Vedenje

- Podpira partnerstva z drugimi akterji.
- Prevzema proaktivno vlogo v mreženju z drugimi akterji in organizacijami/strukturami v skladu z interesom mladih.
- Prevzema proaktivno vlogo v politični dimenziji mreženja in dela korake h konkretnim dejanjem.
- Promovira in predstavlja (učni) potencial izkušenj mednarodne mobilnosti.
- Prenaša/deli znanje o pravicah mladih, socialnih pravicah in povezanih uradnih predpisih s potencialnimi partnerji in mladimi.
- Kjer je relevantno, premaguje odpor do novih partnerstev z ocenjevanjem potenciala danega partnerstva.
- Z odnosi moči se sooča na način, ki je primarno osredotočen na interese mladih.
- Z mediji se ukvarja in jih uporablja previdno, da zagotovi varnost in zaščiti pravice mladih.

8 Razvijanje praks za vrednotenje in uvajanje ustreznih sprememb

... s katerimi mladinski delavci pomagajo in opolnomočijo mlade, okolje in družbo za spremembe na bolje – podpirajo razvoj skupnih akcij, ki spodbujajo spremembe in preobrazbo. Mladinski delavci podpirajo dejanja, ki spreminjajo politiko in prakso.

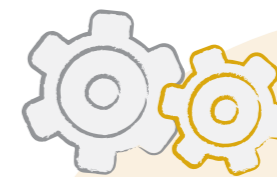
- Odprtost za različne pristope vrednotenja in (samo) ocenjevanja v kontekstu neformalnega učenja.
 - Pripravljenost za učenje o vrednotenju in ocenjevanju.
- Pripravljenost izzvati sebe in druge z namenom izboljšanja.
 - Zanimanje za proces spreminjanja.
- Pripravljenost predstaviti in deliti rezultate programa/projekta s širšim občinstvom.
 - Zavedanje, da nobena informacija ali podatki niso 100-odstotno zanesljivi (glede na zbiranje in uporabo).



Odnos

Znanje

- Poznavanje postopkov vrednotenja ter mehanizmov in orodij za ocenjevanje.
- Znanje, kje in kako zagotoviti zadostne podatke oz. gradivo za vrednotenje.
- Znanje uporabe različnih oz. izbranih pristopov vrednotenja v kontekstu neformalnega učenja.
 - Poznavanje zagotavljanja kakovosti in kaj vključuje.
 - Poznavanje različnih faz ocenjevanja vpliva.
 - Poznavanje uporabe IKT v povezavi z vrednotenjem in ocenjevanjem.
 - Poznavanje, kaj lahko sproži spremembe in kako temu ustrezno prilagoditi razširjanje in uporabo rezultatov.
 - Poznavanje različnih metod zbiranja podatkov.
 - Poznavanje novih raziskav (na področju mladine), ki lahko podprejo proces vrednotenja.



Veščine

- Sposobnost določiti najprimernejši pristop vrednotenja glede na potrebe mladih in cilje aktivnosti.
- Veščina zagotavljanja, da se ocena učinkov, ki odgovarjajo na potrebe mladih, sklada s prepoznanimi cilji.
 - Veščina pisanja poročil in njihovega predstavljanja različnim občinstvom.
- Sposobnost dela s kvantitativnimi in kvalitativnimi informacijami oz. podatki.
- Sposobnost interpretacije informacij oz. podatkov glede na kontekst aktivnosti.
- Sposobnost načrtovanja nadaljevalnih aktivnosti ob upoštevanju rezultatov programa/projekta.

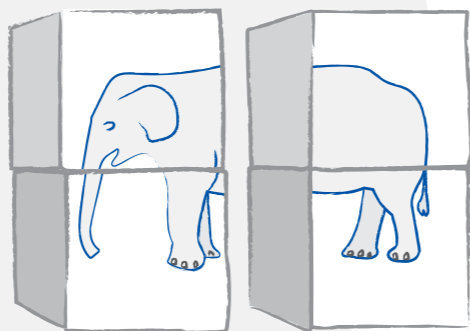
- Načrtuje in uporablja vrsto participativnih metod vrednotenja.
 - Razvija ustrezne pristope vrednotenja.
- Zagotavlja, da rezultati vrednotenja ustrezajo metodam, uporabljenim v pripravi vrednotenja in oceni učinkov.
- Eksplicitno se ukvarja s pojmom sprememb in preobrazbe.
- Podpira mlade, da ponovno razmislijo o svojih pogledih in sposobnosti predvideti naslednje korake.
 - Spodbuja ustvarjalnost pri nadaljevalnih aktivnostih določene izkušnje.
- Izkazuje večino priprave poročil in predstavitev za različna občinstva.
- Določi ustrezne načine zbiranja relevantnih informacij/podatkov.
 - Ugotovitve uporablja za spreminjanje prakse.
- Informacije/podatke razlaga glede na profil in okoliščine mladih.
- Kjer je primerno, uporablja IKT v podporo procesu vrednotenja ali pri analiziranju podatkov.



Vedenje

ČE RAZPOLOVIMO
SLONA,

DVEH MANJŠIH
DOBIMO
NE
SLONOV.



The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, Senge, P. 1990

Razvijanje ukrepov za podporo kakovosti

Če želimo *Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev* uporabiti za razvijanje ukrepov, ki bodo podpirali kakovost, moramo nekaterim elementom posvetiti posebno pozornost. Harvey in Green (1993) sta za celovito zagotavljanje kakovosti (angl. total quality management – TQM) naštel naslednje elemente⁵:

1. etičnost,
2. integriteta,
3. zaupanje,
4. usposobljenost (procesna, vsebinska, metodološka),
5. polna vključenost in participacija učečega se,
6. kultura kakovosti in ustrezen pristop,
7. priznavanje,
8. komunikacija (vključno s partnerstvi).

To se sklada z načeli neformalnega učenja, kot sta jih razvila Helmut Fennes in Hendrik Otten (2008) v svoji študiji o kakovosti neformalnega izobraževanja in usposabljanja v evropskem mladinskem delu.

Vsakršni mehanizmi ocenjevanja kakovosti bi morali upoštevati zgornje elemente. Vendar pa se kompetence razvijajo in so odvisne od svojega konteksta. Zato bi bil pristranski katerikoli učni načrt ali standard kakovosti – ne glede na to, ali se uporabi samoocenjevanje ali zunanje ocenjevanje. Na področju mladinskega dela zato predlagamo, da vključite druge dimenzije ocenjevanja kakovosti kot zgolj standarde in kazalnike kakovosti. Prednost dajemo celostnemu in sistematičnemu pristopu h kakovosti.

⁵ Teorijo celovitega zagotavljanja kakovosti so najprej razvili W. Edwards Deming, Joseph. M. Juran in Armand V. Feigenbaum (1989), pozneje pa predelali Cua, McKone in Schroeder (2001) s svojimi devetimi splošnimi praksami celovitega zagotavljanja kakovosti (TQM).



Glosar uporabljenih izrazov

Formalno izobraževanje

Formalno izobraževanje je oblika ciljno usmerjenega učenja, ki se izvaja v temu namenjenem institucionalnem okolju. To okolje je posebej oblikovano za namene poučevanja oz. usposabljanja in učenja, v njem so zaposleni kvalificirani in preizkušeni učitelji, opremljeno je za specifične teme in ravni ter običajno služi točno določeni kategoriji učečih se (glede na starost, raven in specializacijo). Formalno izobraževanje (in s tem tudi formalno učenje) je organizirano in formalizirano z nacionalnimi učnimi načrti. Formalno izobraževanje je zgrajeno tako, da uspešnim učencem, dijakom oziroma študentom omogoča, da napredujejo na naslednjo raven in pridobijo ustrezno stopnjo izobrazbe, diplomo ali potrdilo. Tipične ustanove formalnega izobraževanja so osnovne, srednje in poklicne šole ter univerze. Večina formalnega učenja je obvezna.

Identiteta

Identiteta se razume kot skupek elementov in dimenzij, ki določajo posameznika v določenem času in določenih situacijah, kontekstih in okoliščinah. Identiteta ne obsega le dimenzij, kot so spol, osebnost, kultura in narodnost, temveč vključuje tudi procese, kot so spreminjanje identitete in položaja v družbi. Razvoj posameznikove identitete je dinamičen proces.

Kakovost trenerjev

Kakovost trenerjev – tj. njihova strokovna podkovanost v kombinaciji s sposobnostjo dobrega dela v izobraževalnem okviru – bistveno vpliva na kakovost usposabljanj, ki jih izvajajo. Sestavljanje ekipe trenerjev, ki funkcionira in dosega pričakovane rezultate, bi moralo biti stalna skrb deležnikov in organizacij, ki nudijo usposabljanja. Zaupanje in transparentnost imata v tem procesu še poseben pomen. Posebno pozornost je treba nameniti tudi sposobnosti vsakega posameznega trenerja in pomenu tekočega delovanja dane trenerske ekipe. Zato je treba zagotoviti, da se pokrije vsa kompetenčna področja, ki so pomembna za določeno izobraževalno aktivnost, da lahko posamezni trenerji sodelujejo kot ekipa, ob tem pa poskrbeti tudi za geografsko ravnovesje in ravnovesje med spoli.

Kakovost usposabljanj na področju mladine

Kakovost usposabljanj igra bistveno vlogo v promociji priznavanja neformalnega izobraževanja in mladinskega dela; vloga trenerjev in njihovega usposabljanja je ključnega pomena. Kriteriji glede usposabljanj na področju mladine predstavljajo dogovore, na katerih so osnovana obstoječa usposabljanja na področju mladine. Med temi kriteriji lahko najdemo naslednje:

- Usposabljanje temelji na vrednotah in načelih neformalnega učenja.
- Usposabljanje je skladno z na dokazih temelječim znanjem o medsebojnih potrebah učečih se in družbe ter promovira določen nabor kompetenc.
- Usposabljanje je prilagojeno potrebam, kompetencam (sposobnosti) in individualnim lastnostim učečih se ter dopušča prostor tako za pričakovane kot za nepričakovane rezultate.
- Usposabljanje je skrbno načrtovano in izvedeno v smislu izobraževalnega učinka in praktične organizacije.
- Vnaprej so zagotovljena zadostna sredstva, ki se jih uporablja na učinkovit način, ki je jasno usmerjen v rezultate.
- Usposabljanje se vrednoti na podlagi skupno dogovorjenih kriterijev.
- Rezultati usposabljanja so prepoznani in vidni.

Kompetence

Izraz kompetence se nanaša na celotni sistem vrednot, stališč oz. odnosa in prepričanj ter na veščine in znanja, ki jih lahko uporabimo v praksi za uspešno soočanje s kompleksnimi situacijami in nalogami. Pomembni predpogoji, da nekdo v polnosti uporabi svoje kompetence, pa so tudi samozavest, motiviranost in dobro počutje.

Medkulturne kompetence

Medkulturne kompetence, kot se razvijajo in kažejo v okviru mladinskega dela, obsegajo nabor osebnih odlik, ki jih potrebujejo ljudje za življenje v sodobni pluralni družbi. Omogočajo jim, da se aktivno zoperstavijo socialnim krivicam in diskriminaciji ter zagovarjajo in ščitijo človekove pravice. Medkulturne kompetence zahtevajo razumevanje kulture kot dinamičnega in večplastnega procesa. Poleg tega pa je za te kompetence potreben močnejši občutek solidarnosti, ki posameznikom omogoča, da uravnotežijo svojo negotovost in strah pred »drugim«, npr. s kritičnim razmislekom, empatijo in sprejemanjem nejasnosti.

Mladi in mladost

OZN uporablja verjetno najbolj fleksibilno opredelitev mladine: »Mladost je najbolje razumeti kot obdobje na prehodu iz odvisnosti otroštva v neodvisnost odraslosti. Zato je mladost kot kategorija bolj fluidna kot druge bolj določene

starostne skupine. Kljub temu pa je starost najlažji način opredeljevanja te skupine, predvsem v odnosu do izobraževanja in zaposlitve, ker se izraz mladi pogosto nanaša na osebe v starosti med zaključkom obveznega izobraževanja in prvo zaposlitvijo.«

S psihološkega vidika so mladi osebe v starostnem razponu od 20 do 35 let, čeprav se obdobje mladosti začne prej, če upoštevamo tudi obdobje adolescence. Erik Erikson (1959) razlikuje naslednja obdobja v psihološkem razvoju: faza mladih odraslih (od 13 do 19 let) je predhodnica zgodnje odrasle dobe (od 20 do 39 let), ki pa ji sledi srednja odrasla doba (od 40 do 64). Daniel Levinson (1978) in Rhona Rapoport (1980) dodajata, da »iz različnih razlogov časovnega okvira dobe mladih odraslih ne moremo natančno določiti – različne rezultate namreč dobimo glede na to, kakšno kombinacijo prepletajočih se kazalnikov (pravnih, zrelostnih, poklicnih, spolnih, čustvenih ipd.) uporabimo in ali izberemo vidik razvitosti /... ali/ socializacije.« Erikson meni, da je psihološka kriza v adolescenci vezana na »zvestobo«. Mladi si zastavljajo eksistencialno vprašanje: »Kdo sem in kaj sem lahko?« Naučijo se pozicionirati v odnosu do drugih.

Nevroznanost adolescenco definira kot »obdobje med telesnimi spremembami v puberteti in zmožnostjo posameznika, da igra neodvisno vlogo v družbi« (Sarah-Jayne Blakemore, 2008).

Mladinski delavci

Mladinski delavci delajo z mladimi na širokem razponu različnih kontekstov neformalnega in priložnostnega učenja, običajno s poudarkom na osebnostnem in socialnem razvoju mladih varovancev preko osebnega odnosa in skupinskih aktivnosti. Čeprav je njihova osrednja naloga vloga trenerja/fasilitatorja, je prav tako verjetno, da mladinski delavci prevzamejo družbeno-izobraževalni pristop ali vlogo socialnega delavca. V mnogih primerih se te vloge in funkcije prekrivajo.

Mladinsko delo

Mladinsko delo je obšolsko področje dela, saj vključuje prostočasne dejavnosti in temelji na procesih neformalnega in priložnostnega učenja ter na prostovoljni udeležbi. Spodbuja razvoj mladih na mnogostranski način in jim omogoča, da postanejo dejavni izven svojih družin, formalnega izobraževanja in dela. Aktivnosti in procesi mladinskega dela so samoupravljeni, soupravljeni ali upravljani z usmeritvami izobraževalnega osebja (bodisi zaposlenih ali prostovoljnih mladinskih delavcev in mladinskih voditeljev) in jih je mogoče razvijati in spreminjati glede na različne dinamike. Mladinsko delo se organizira in izvaja na različne načine (npr. v okviru organizacij, ki jih vodijo mladi, mladinskih organizacij, neformalnih skupin ali javnih služb za mladino in uradnih institucij) in se oblikuje na lokalni, regionalni in evropski ravni.

Načela neformalnega učenja

Načela neformalnega učenja so dogovori, na podlagi katerih je organizirano neformalno učenje: osredotočenost na učeče se in njihov razvoj, transparentnost, zaupnost, prostovoljnost, participacija, prevzemanje odgovornosti in demokratične vrednote.

Neformalno učenje

Neformalno učenje je usmerjen učni proces, ki podpira razvoj posameznika: spremembo položaja v družbi, potencial, ustvarjalnost, talente, prevzemanje pobude in družbeno odgovornost, pa tudi pridobivanje relevantnih znanj, veščin, odnosa in vrednot. Razume se ga kot obliko učenja, ki se dogaja izven institucionalnega okvira (npr. šole). Neformalno učenje je v kontekstu mladinskega dela pogosto strukturirano, podlaga so učni cilji, izvaja se ob določenem času, vključuje določeno podporo pri učenju in je namerno (in prostovoljno). Neformalno učenje temelji na vrsti izobraževalnih vrednot in načel.

Kakovost

V okviru tega kompetenčnega profila so odlike uporabljene kot obsegajoče dimenzije, kot so etičnost in koherentnost, zasledovanje opredeljenih ciljev in sprememb ter inovativnost.

Priložnostno učenje

Priložnostno učenje ni nujno ciljno naravnano in je običajno nestrukturirano (učni cilji niso opredeljeni in ni vnaprej pripravljenih oz. določenih učnih okolij in izobraževalnih gradiv). Priložnostno učenje se dogaja v kontekstu vsakdanjega življenja v družini, na delu, v prostem času in skupnosti. Čeprav priložnostno učenje prinaša rezultate, so ti le redko zabeleženi, praktično nikoli potrjeni in običajno niso neposredno vidni niti samemu posamezniku. Ti rezultati priložnostnega učenja ne prinašajo nujno vsebinske vrednosti za namene formalnega izobraževanja, usposabljanja ali zaposlitve.

Trenerji na mladinskem področju

Izraz trener se običajno uporablja za osebe, ki oblikujejo, usmerjajo in spremljajo učni proces posameznikov ali skupin. Na mladinskem področju oblikujejo in izvajajo usposabljanja ali druge izobraževalne aktivnosti na podlagi vrednot in načel mladinskega dela in neformalnega učenja, ustvarjajo spodbudne pogoje za osebni razvoj učečih se ter oblikujejo znanje, veščine, odnos in vrednote, ki so potrebni v mladinskem delu.

Učeči se

Učeči se je udeleženec ali udeleženka učnega procesa. Usposabljanje je vedno usmerjeno na učeče se in razvijanje njihovih kompetenc. Kot sopomenka se pogosto uporablja udeleženec usposabljanja ali občasno učenec.

Učenje

Učenje je proces, ki vodi v spremembo v kompetencah in dejanjih učečih se in trajno spremembo njihovega položaja v družbi. Učenje jim omogoča, da postanejo bolj izkušeni, samozavestni in samostojni posamezniki. Na podlagi Kolbovega kroga izkustvenega učenja lahko kot enega pogostejših učnih modelov v mladinskem delu prepoznamo naslednje štiri korake: opazovanje, postanek, refleksija, prilagajanje.

Učinkovita in pomenljiva komunikacija

V tem modelu uporabljamo izraz učinkovita in pomenljiva komunikacija v smislu jasnega izražanja občutij ali idej z besedami ali brez njih. Izraz pomenljiv se nanaša tudi na nekaj, kar je pomembno, kar ima določeno vrednost (za osebo ali skupino ljudi) in se navezuje na namen. Po interpretaciji nekaterih gre učinkovita in pomenljiva komunikacija z roko v roki s pojmom pozornosti, ki pomeni sposobnost ostati popolnoma navzoč in zavedati se danega trenutka, hkrati pa tudi priznavanje in sprejemanje čustev, misli in telesnih občutij osebe brez obsojanja.

Usposabljanje na področju mladine

Usposabljanje na mladinskem področju je ciljno usmerjena izobraževalna aktivnost, ki temelji na načelih in vrednotah mladinskega dela in neformalnega učenja. Usposabljanje na tem področju je usmerjeno na mlade in tiste, ki ustvarjajo pogoje, da se mladi vključujejo v dejavnosti, ki krepijo njihov osebni razvoj (mladinski delavci, mladinski trenerji, javni uslužbenci, svetovalci itd.). To dosegajo s podpiranjem razvoja mladih na različne načine in s spodbujanjem pridobivanja znanja, veščin, odnosa in vrednot, ki so nujni za kakovostno mladinsko delo.

Vrednote neformalnega učenja

Vrednote neformalnega učenja predstavljajo nabor prepričan, ki usmerja izbire in pristope, ki se uporabljajo pri neformalnem učenju. Na mladinskem področju so vrednote neformalnega učenja povezane z osebnostnim razvojem (npr. samostojnost, kritično razmišljanje, odprtost, radovednost, ustvarjalnost), socialnim razvojem (npr. sposobnost interakcije, participativna demokracija, solidarnost in socialna pravičnost, odgovornost, reševanje problemov) in etiko (npr. sprejemanje drugih, človekove pravice, medkulturno učenje, medkulturni dialog, mir in nenasilno vedenje, enakost spolov in medgeneracijski dialog).

Viri

Zbrali smo obstoječe gradivo v povezavi z učnimi mobilnostmi in kompetencami mladinskih delavcev za projekte mednarodne mobilnosti. Viri in gradiva, ki smo jih uporabili pri izdelavi kompetenčnega modela, so naštetih spodaj.

- 2. Evropska konvencija o mladinskem delu (2015). Zaključna deklaracija.
- Rita Bergstein, Arturas Deltuva in Gisele Evrard (2013–2015). Evropska strategija usposabljanj – Amended version of the ETS competence model for trainers working at international level.
- Richard E. Boyatzis (2009). Gostujoči uvodnik – Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, Vol. 28 No. 9. Emerald Group Publishing Limited.
- CeVe Scotland (1995–2009). Key Elements and Competences – The Competences for Community Learning and Development.
- Helmut Fennes in Hendrik Otten za SALTO T&C RC (2008). Quality in non-formal education and training in the field of European youth work.
- Roger Mills (2004). *Competencies Pocketbook*. Management Pocketbook Ltd. Publications.
- Networks for Youth Development (2008). Core competencies for youth work professionals.
- Maria-Carmen Pantea za Partnerstvo med EU in Svetom Evrope za mladino (2012). Mapping of competences needed by youth workers to support young people in international learning mobility projects.

- Partnerstvo med EU in Svetom Evrope za mladino (2007). T-Kit on educational evaluation in youth work.
- Partnerstvo med EU in Svetom Evrope za mladino (2013). Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning/education activities.
- SALTO Cultural Diversity Resource Centre (2012). Intercultural Competence (ICC) developed and acted out within the framework of European youth work.
- Seema Sanghi (2008). *The Handbook of Competency Mapping*. SAGE publications.
- Svet Evrope (2005). *Competency Management – Competency Inventory*.
- Svet Evrope (2007). *The European Portfolio for youth leaders and youth workers* (popravljen leta 2015: Youth Work Portfolio).
- Svet Evropske unije (2010): Resolucija Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o mladinskem delu.
- Steve Whiddett in Sarah Hollyforde (2003). *A practical guide to competencies*. CIPD Books.

Zapiski

Izdajatelj prevoda:

Movit, Dunajska 5, 1000 Ljubljana, Slovenija, 2023

Originalna izdaja:

JUGEND für Europa/SALTO Training & Cooperation
Godesberger Allee 142 – 148
DE- 53175 Bonn
Nemčija

Odgovorni urednik: Hans-Georg Wicke

Koordinacija in urejanje besedila:

Rita Bergstein, ETS@salto-youth.net

Avtorici:

Gisele Evrard Marković, gisele@salto-youth.net,
in Rita Bergstein, bergstein@jfemail.de

Pregled jezikovne razumljivosti originala:

IdeoScript.com – info@IdeoScript.com

Lektura originala:

Elizabeth Naithani –naithani@language-boutique.de

Oblikovanje originala:

Mandy Krühne, www.kreativraum.de

Slovenski prevod:

ALAM PREVAJANJE Aleš Lampe s.p.

Slovenska lektura:

Maja Đević Prah s.p.

Prelom po originalni oblikovni predlogi:

AIKO, Maja Cerjak s.p.

Reprodukcija in uporaba v nekomercialne namene je dovoljena ob navedbi vira:
www.salto-youth.net/Training-And-Cooperation, kontakt: ETS@salto-youth.net

Publikacija je bila v izvirniku izdana oktobra 2016.

Dokument ne odraža nujno uradnih stališč Evropske komisije, podpornega centra SALTO Training & Cooperation, Movita, Urada RS za mladino ali drugih sodelujočih organizacij.

SALTO Training & Cooperation RC ne odgovarja za kakovost prevoda.

