



Kompetenčni model

za mednarodno dejavnost
mladinskih delavcev

YOCOMO

Vsebina

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
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
3	Kompetence mladinskih delavcev	23
4	Razvijanje ukrepov za podporo kakovosti	61
5	Glosar uporabljenih izrazov	63
6	Viri	68

Ta **Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev** smo razvili v okviru **Evropske strategije usposabljanj (ETS) na področju mladine**. Evropska strategija usposabljanj (ETS) je namenjena vzpostavitvi okvira za sodelovanje, krepitvi povezave z mehanizmi za prepoznavanje in potrjevanje ter zagotavljanju podpore sistemskim spremembam na vseh ravneh: mikro-, mezo- in makroravni.

Za več informacij: → www.europeantrainingstrategy.net.

TUDI RIM NI BIL ZGRAJEN V ENEM DNEVU.



1 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 programa Erasmus+ in Evropska solidarnostna enota. 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 programov Erasmus+ in Evropska solidarnostna enota. 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.

Nameni in ciljne skupine

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 življenja mladih, zato te mednarodne okoliščine mladinskega dela dodatno izpostavlja. Tako se na primer posveča delu v mednarodnih ekipah in podporanju 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 programov Erasmus+ in Evropska solidarnostna enota ta kompetenčni model služi kot referenčni dokument za nacionalne agencije, 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.

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

ODPRE



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.

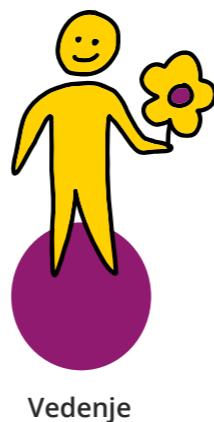
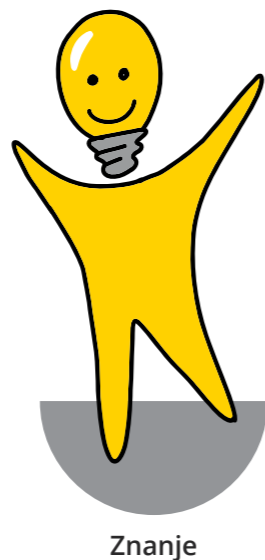
Štiri dimenzije kompetenčnega modela

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

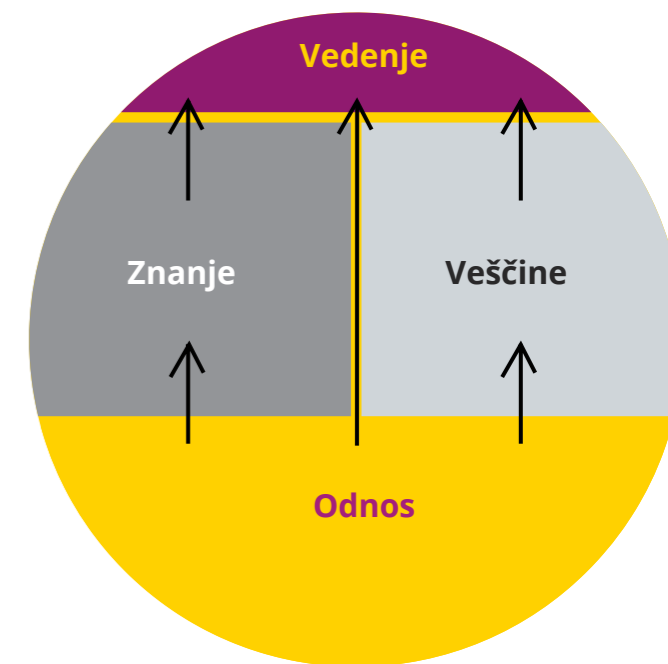
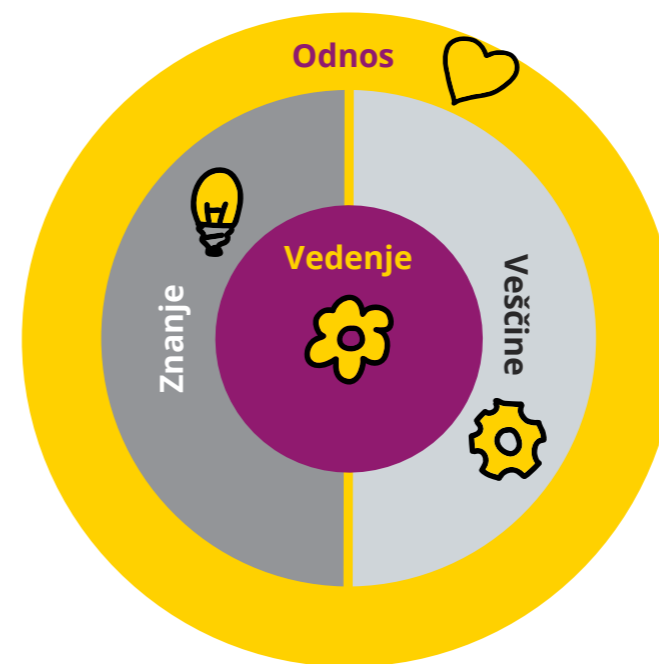
- Odnos (pripravljenost mladinskega delavca) je predpogoj in temelj razvoja kompetenc ter posledično prinaša
- znanje (pridobljeno z izkušnjami, iz knjig, spleta itd.) in
- veščine (sposobnost izvajati naloge, uporabiti znanje in preiti od besed k dejanjem), ki nato prinašajo
- ustrezno in kontekstu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

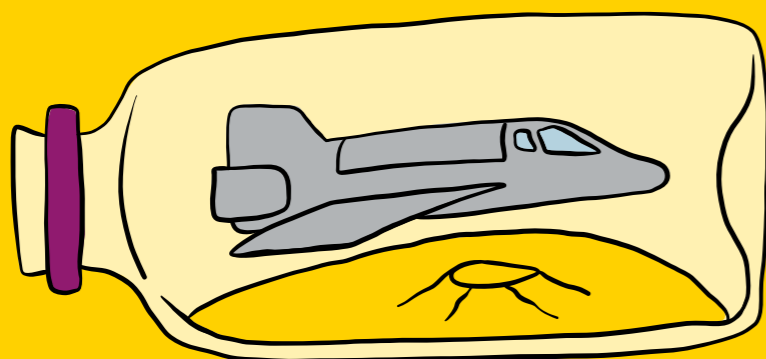


Kompetenčni okvir si lahko predstavljamo kot piramido ali valj, vsekakor pa ne kot nekaj linearnega. Kompetence so dinamične in vsi elementi kompetenčnega okvira so med seboj povezani in soodvisni. Lahko bi bil videti nekako takole:



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.

IZ MAJHNEGA ZRASTE



VELIKO.

2 Širši kontekst

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).

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 pričakovanj 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 izpolnjevati izobraževalno osebje. Na primer: (specializirana)**

znanstvena usposobljenost, ki je koristna za zvrst 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.«

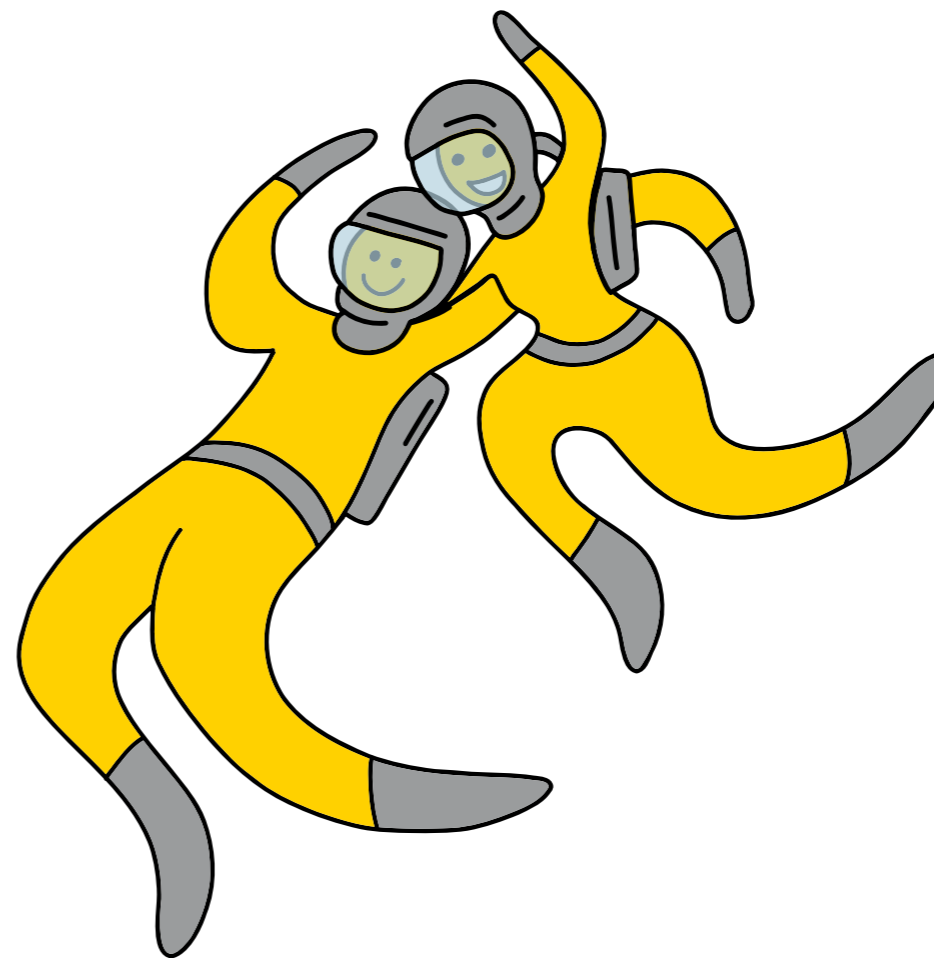
Sami pa smo oblikovali še bolj natančno opredelitev: **»Mladinski delavci delajo z mladimi v raznolikih kontekstih neformalnega in priložnostnega učenja, običajno s poudarkom na osebnostnem in socialnem razvoju mladih varovancev preko osebnega odnosa in skupinskih aktivnosti. Čeprav je njihova osrednja 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.«**²

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.

ZA TANGO

DVA. STA POTREBNA



DEJANJA, NE LE BESEDE!

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).

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 okvirni 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 osebnimi 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 osebnostni in strokovni razvoj.

³ → Povzeto po Fennes in Otten (2008).

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.

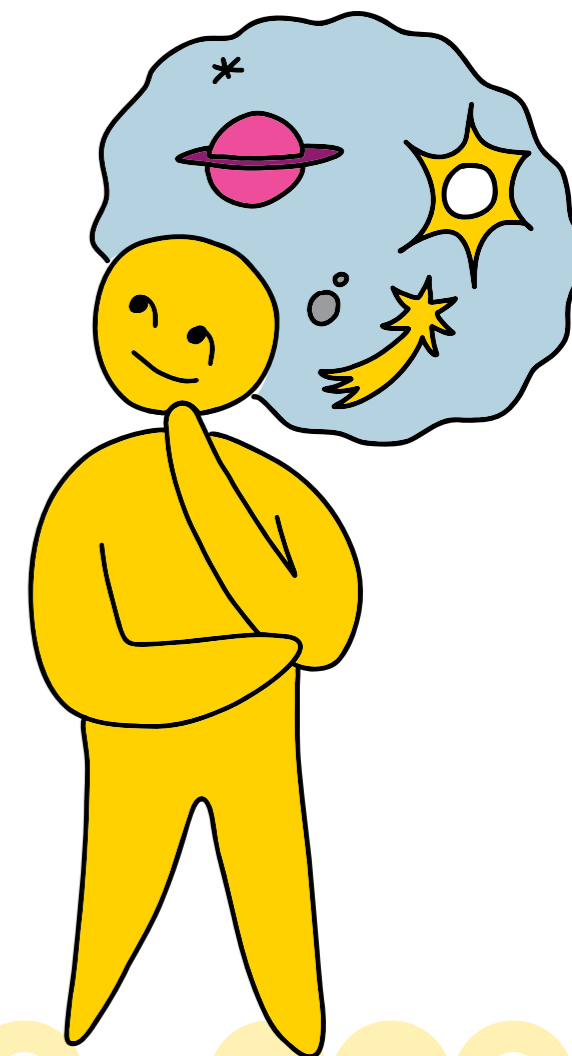
Načela neformalnega učenja,³ ki so podlaga za ta kompetenčni model, so:

- 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.

**LJUDI
NE MOREŠ NIČESAR
NAUČITI.**

**LAHKO JIM LE
POMAGAŠ
TO
ODKRITI
V SEBI.**

Galileo Galilei



SVET JE POLN

ČAROBNIH STVARI,

**KI POTRPEŽLJIVO ČAKAJO,
DA SE NAŠI ČUTI**

IZOSTRIJO.

W. B. Yeats

Čarobna dimenzija

Pri interakciji med mladimi in mladinskimi delavci prihaja do nekakšnih »čarobnih trenutkov«, ki imajo na koncu odločilen vpliv na življenja 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.














3 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 devet kompetenčnih področij:

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  Usmerjanje učenja. |  Medkulturne kompetence. |
|  Oblikovanje programov. |  Mreženje in zagovorništvo. |
|  Upravljanje virov in sredstev. |  Ocenjevanje in vrednotenje. |
|  Skupinsko sodelovanje. |  Državlansko udejstvovanje. |
|  Učinkovita in pomenljiva komunikacija. | |

Teh devet 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



Usmerjanje učenja ...

... pomeni vzpostavljanje dialoga in zagotavljanje mehanizmov sodelovanja s posamezniki, skupinami in skupnostmi. To pomeni, da ima mladinski delavec potreben odnos, znanje in veščine, da podpira mlade pri prepoznavanju in zasledovanju njihovih učnih potreb ter temu primerno izbira, prilagaja ali oblikuje metode, metodologije in digitalna orodja v lokalnem okolju in spletu. 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 in pri tem stojijo ob strani tudi drugim.



Odnos

- Pripravljenost improvizirati in sprejemati nejasnost.
- Odprtost za (nepričakovano) učenje pri sebi in drugih.
- Pripravljenost dodatno se izpopolnjevati in slediti najnovejšim metodam ter povezanim virom in orodjem.
- Pripravljenost razmišljati o sebi za razumevanje lastnih motivacij.
- Pripravljenost uporabiti samodisciplino in samousmerjanje, zlasti pri spletnem učenju.
- 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.
- Ozaveščenost o digitalnem razkoraku in pripravljenost predlagati strategije za njegovo zmanjševanje ter nadomestne rešitve za vključevanje udeležencev, ki so v enakem položaju.
- Pripravljenost narediti prostor za čustva v vseh situacijah, tudi v spletnih okoljih.

Znanje

- Poznavanje različnih slogov učenja in metod, kako jih prepoznati in uporabljati.
- Poznavanje skupinskih procesov, mehanizmov in načel (vključno s privilegiji in 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.



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.
- Sposobnost spodbujanja učenja za doseganje vpliva na skupnost.
- Sposobnost usmerjanja drugih, da pretvorijo čustva v dejanja, po potrebi tudi v spletnih okoljih, kadar je primerno.
- Sposobnost ustvarjanja pogojev, v katerih lahko člani skupine izrazijo in krepijo solidarnost znotraj skupine.



Vedenje

- 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.
- Prepozna lastna čustva in vrednote ter daje v zvezi s tem zgled drugim.
- Ustvarja podporno okolje za delovanje na podlagi vrednot, tako v živo kot spletu.
- Ustvarja zaupanje in ohranja zaupnost, spoštuje zasebnost in podatke.
- 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.
- Samozavestno in konstruktivno nasprotuje miselnosti „oni in mi“.





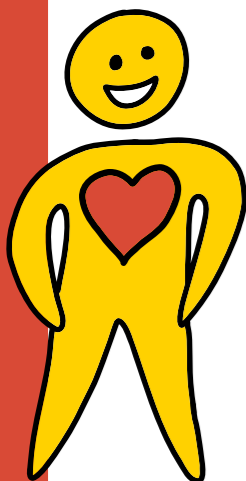
Oblikovanje programov ...

... 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, kako lahko oblikovanje programov obsega naslavljanje političnih, družbenih, tehnoloških in kulturnih vprašanj v mladinskem delu ter kako ga je mogoče odpreti za širšo skupnost.



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.
- Pripravljenost preučevati in vključevati potrebe skupnosti v zasnovu programa.
- Pripravljenost razširiti skupinski proces na širšo skupnost.



Znanje



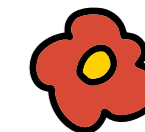
- Poznavanje vrednot in ključnih načel neformalnega učenja.
- Poznavanje vključenih mladih in njihove skupnosti.
- Poznavanje procesov projektnega vodenja.
- Poznavanje različnih izobraževalnih metod in konceptov; znanje, kako jih prikrojiti in uporabiti za različne potrebe.
- Poznavanje praks vrednotenja v neformalnem učenju.
- Poznavanje ustreznih metod prenašanja znanja na mlade v različnih spletnih in nespletnih okoljih.
- Poznavanje sistemov vrednot in povezanih mehanizmov.
- Znanje uporabe raziskovalnih rezultatov v praksi.
- Poznavanje platform, tveganj in koristi uporabe različnih digitalnih orodij.
- Poznavanje struktur moči v ozadju digitalnih tehnologij in povezanih vprašanj, kot so datafikacija itd.
- Poznavanje različnih orodij in sistemov za priznavanje avtorskih pravic, vključno s svobodno avtorsko pravico (Copyleft).
- Poznavanje uredbe GDPR in njenih posodobitev.

Veščine



- Sposobnost dela z različnimi vrednotami in v zvezi z njimi ob uporabi različnih (učnih) pristopov.
- Veščina razvijanja vsebinsko pomembnih programov, ki mlade motivirajo in aktivno vključijo.
- Sposobnost ustvarjanja pogojev, v katerih mladi občutijo in izrazijo solidarnost z različnimi vrednotami, prepričanji in pogledi na svet.
- Veščina prepoznavanja zunanjih vplivov na razvoj prakse mladinskih delavcev.
- Veščina ocenjevanja/analize potreb mladih in njihovega vključevanja v razvoj temu primerne programa.
- Sposobnost spodbujanja in opolnomočenja mladih, da prepoznajo, ali obstaja potreba po solidarnosti v gostiteljski skupnosti in kdaj, ter v skladu s tem ukrepajo.
- Veščina prilagajanja izobraževalnega pristopa potrebam mladih.
- Veščina upoštevanja okoliščin mladih in njihove skupnosti ter izbire ustreznega izobraževalnega pristopa na tej podlagi.
- Veščina prilagajanja pristopov in metod glede na rezultate raziskav (na področju mladine).
- Sposobnost vključevanja dejavnosti v skupnosti med projektom in po njem za doseganje širšega učinka, tudi s hibridnimi in kombiniranimi oblikami učenja.
- Veščina vključevanja digitalnih orodij, medijev in okolij v dejavnosti, kadar je to potrebno in koristno.
- Veščina povečevanja vključenosti vseh udeležencev, kadar se za dejavnosti uporabljajo digitalna okolja.
- Veščina omogočanja prostora za čustva in neformalne odnose, zlasti kadar se za dejavnosti uporabljajo digitalna okolja.

Vedenje



- 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.
- Pri načrtovanju programa zagotovi, da imajo mladi kar največ priložnosti za povezovanje z osebami, ki imajo drugačne vrednote.
- Uporablja uredbo GDPR.
- Kritično razmišlja o pravilih in vprašanjih v zvezi z avtorskimi pravicami ter uporablja širok nabor možnih avtorskih pravic (Copyleft, Creative Commons itd.).
- Uporablja pristop „naredi si sam“ k tehnologijam v skladu s „kulturo izdelovalcev“, ki spodbuja samostojno popraviljanje, prilagajanje ter razširjanje lastnih naprav in tehnologij.



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, ter ve, da so ti v kontekstu mednarodnega sodelovanja in spletnega dela 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. Razmišlja o tem, kaj je potrebno za povečanje vpliva na širšo skupnost. Ta kompetenca vključuje tudi poznavanje nacionalne zakonodaje, podatkovnih politik in upravljanja s finančnimi sredstvi, pri čemer je treba posebno pozornost nameniti (pogosto večji) količini sredstev, potrebnih za zasnovo, pripravo in izvedbo dejavnosti digitalnega mladinskega dela.



Odnos

- 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«.
- Pripravljenost dolgoročno razmišljati o vplivu projekta na udeležence, skupnost, vire in okolje, vključno z uporabo digitalnih orodij za njegovo ohranjanje, kadar je to primerno.



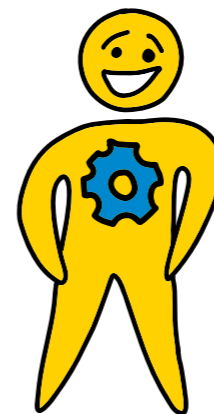
Znanje

- 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 ključnih akterjev v skupnosti.
- Kjer je relevantno, znanje finančnega upravljanja (s poudarkom na projektih oz. programih).
- Kjer je relevantno, znanje zbiranja sredstev.
- Po potrebi poznavanje politike in zakonodaje o določenih temah.
- Zavedanje potenciala lastnih virov ter virov drugih sogovornikov in partnerjev.
- Ozaveščenost o omejenosti virov, tudi osebnih.



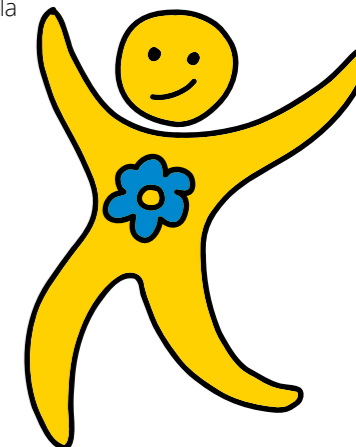
Veščine

- 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.



Vedenje

- 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, vključno z navezovanjem stikov z osebami zunaj njihove skupine.
- 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.
- Izkorišča sredstva in priložnosti v okviru partnerstev, da bi se povečala kakovost in učinek projekta, tako v nespletnem kot spletnem okolju.





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.



Odnos

- 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 prejemanja.
- Pripravljenost premišljevali 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).
- Pripravljenost sodelovati z osebami, ki imajo morda drugačne vrednote, in se učiti od njih.
- Pripravljenost sodelovati in delovati v ekipah v spletu.

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.
- Čuti in izkazuje solidarnost z osebami, ki imajo drugačne vrednote, prepričanja in poglede na svet.



Vedenje

- Spodbuja komunikacijo in sodelovanje med člani ekipe, da se pokažejo odlike in se premaga odpor.
- Prepoznava 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/vprašanjih.
- Uči sodelavce – če želijo in je mogoče – na podlagi pristopov neformalnega učenja.
- Pomaga graditi ekipni duh in zaupanje.
- Izkazuje sočutje.
- Razmišlja o lastnih vrednotah, prepričanjih in odnosih.
- Deluje pristno.
- Uporablja tehnike povratnih informacij.
- Dovolj sredstev in časa namenja krepitvi odnosov v ekipi.
- Skupinska in individualna čustva usmerja v pozitivno smer, po potrebi tudi v dejanja.
- Kritiko sprejema in izraža odkrito, spoštljivo in konstruktivno.
- S frustracijami se sooča konstruktivno.
- Uporablja lastne privilegije in moč v korist drugih.



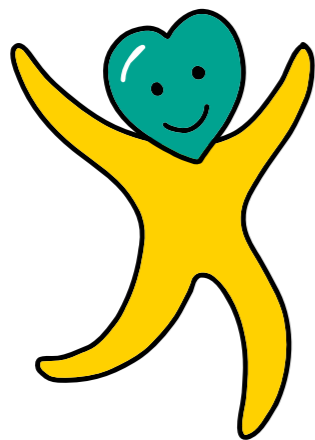
Učinkovita in pomenljiva komunikacija ...

... 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 ter posveča pozornost pojmu asinhrona komunikacije in s tem povezani raznolikosti komunikacijskih orodij. Nanaša se tudi na to, kako mladinski delavec konstruktivno obvladuje čustva, navdih, intuicijo, empatijo in osebnosti.



Odnos

- 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 dožemanju, 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/okolicih mladih.
- Ozaveščenost o različnih načinih za izmenjavo občutkov, čustev in mnenj ter izkazovanje solidarnosti, tako v spletu kot zunaj njega.
- Samozavest in pogum za solidarno delovanje.
- Zavezanost obravnavi in nasprotovanju miselnosti „oni in mi“ v skupini.
- Zavezanost kritičnemu razmišljanju o različnih virih informacij.



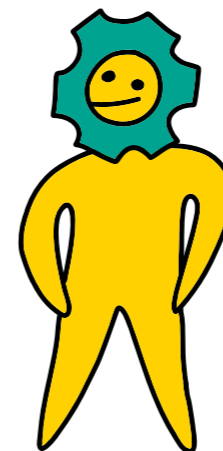
Znanje

- 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.
- Poznavanje pojavov sovražnega govora in lažnih novic ter znanje o tem, kako jih obravnavati.
- Razumevanje različnih načinov, na katere je mogoče izkazovati solidarnost, tudi v spletu.



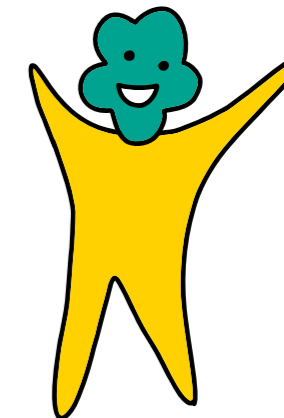
Veščine

- 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 obravnavanja lažnih novic in drugih informacijskih motenj na način, da se lahko drugi iz tega učijo.
- Sposobnost obvladovanja čustev in zmožnost prositi za pomoč, če je potrebna.
- Sposobnost sporazumevanja v jeziku, ki ni materni, če je potrebno.
- Sposobnost komuniciranja na isti ravni z vsemi vpletenimi.



Vedenje

- Eksplicitno ali implicitno povezuje teorije in izkušnje z okolici in identitetami znotraj skupine udeležencev.
- Pozorno, brez obsojanja in po možnosti nepristransko poslušča 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, tako v spletu kot zunaj njega.





Medkulturne kompetence ...

... so sposobnost podpirati uspešno komunikacijo in sodelovanje med ljudmi iz različnih kulturnih kontekstov in ozadij. Mladinski delavec se mora pri [mednarodnih] usposabljanjih in mladinskem delu ukvarjati z odnosom in vedenjem, na katerih te medkulturne kompetence slonijo, ter se soočiti s temeljnimi vrednotami. 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. To področje v digitalnih okoljih pomeni, da se posebna pozornost namenja vprašanju zastopanja ljudi, zlasti pri ustvarjanju in uporabi medijev.



Odnos



- Pripravljenost razmisliti o lastnih notranjih in zunanjih skupinah ter njihovem vplivu na solidarnostno čustvovanje in delovanje.
- Odprtost do sprejemanja nepričakovanega in nejasnega dogajanja v skupini.
- Odprtost 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.
- Empatija do oseb z drugačnimi vrednotami in pogledi na svet – onkraj notranjih skupin, socialnih mehurčkov in krogov.
- Dojemanje solidarnosti kot popolnoma vključujočega koncepta, ki velja za vse ljudi in naš planet.
- Zavezanost obravnavi in nasprotovanju miselnosti „oni in mi“ v skupini.
- Zavedanje, da imajo posebne skupine, kot so spletne skupnosti, natančne identitete in vedenja, ki jih je treba razumeti pri navezovanju stikov in interakciji.
- Podpiranje mladih pri izražanju identitete ob zavedanju možnih posledic, zlasti v spletu.
- Pripravljenost preseči stereotipe pri zastopanju ljudi, zlasti pri ustvarjanju digitalnih medijev.

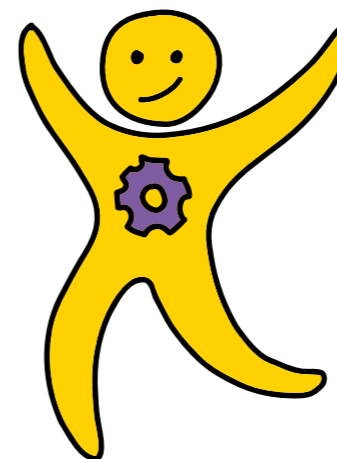
Znanje



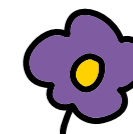
- Poznavanje pojmov in konceptov sprejemanja nejasnosti in sprememb.
- Poznavanje mehanizma pristranskosti ter tega, kako vpliva na čustva in delovanje.
- Poznavanje z identiteto povezanih mehanizmov in teorij (s poudarkom na kulturnih kontekstih in občutkih pripadnosti).
- Razumevanje, kako lahko kulturno okolje vpliva na razumevanje različnih konceptov (kot je solidarnost ali vključenost).
- Poznavanje koncepta evropske identitete, vrednot, na katerih temelji, in načinov, na katere podpira solidarnost.
- Poznavanje teorij in konceptov privilegijev in 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.

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.



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.).
- Razmišlja o lastnih vrednotah in občutkih pripadnosti z namenom krepitve samozavedanja in razumevanja drugačnosti.
- Spodbuja mlade, da razmislijo o lastni identiteti in z njo povezanih elementih.
- Raziskuje kompleksne povezave med npr. identiteto, politiko, družbo in zgodovino.
- Prepozna in rešuje vprašanja moči in privilegijev znotraj skupine in z njo.
- Usmerja osveščanje glede konfliktov znotraj družbe in njihove povezave z medkulturnim dialogom.
- Prepozna in na kulturno primeren način interpretira besede, govorico 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.
- Zaveda se, kdo je vključen in kdo ne, ter z besedami in dejanji vključuje druge.
- Mlade spodbuja k refleksiji in izmenjavi pogledov glede vprašanj, kot so solidarnost, socialna pravičnost, promocija in varstvo človekovih pravic, diskriminacija, dostojanstvo in enakost.
- Priznava moč in privilegije ter opozarja na možnosti obojega pri solidarnostnih dejanjih.



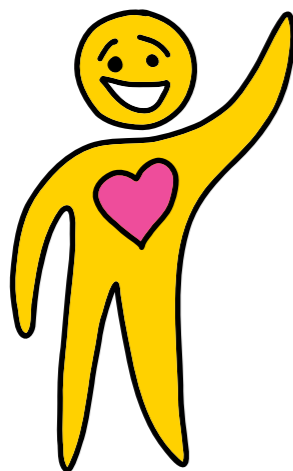
Mreženje in zagovorništvo ...

... vključuje razvijanje in upravljanje partnerstev z drugimi povezanimi akterji. Mladinsko delo se ne dogaja izolirano od preostalega sveta. Mladinski delavci usmerjajo mreženje z drugimi (v svoji skupnosti in zunaj nje) ter 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.
- Pripravljenost sprejeti solidarnost kot koncept, na podlagi katerega so ljudje obravnavani kot enakopravni.



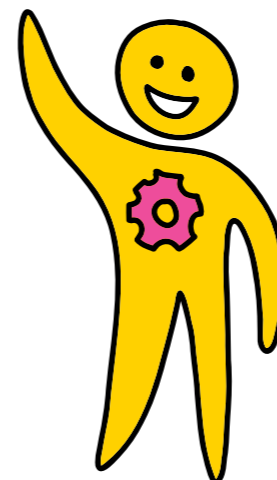
Znanje



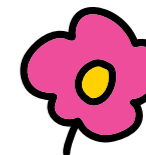
- Poznavanje mladinskih politik in mladinskega dela v lastnem okolju (skupnost, regija itd.).
- Poznavanje socialno-ekonomskega ozadja mladih.
- Poznavanje potreb skupnosti.
- Poznavanje pravic mladih.
- Poznavanje predpisov, povezanih z mobilnostjo na področju mladine.
- Poznavanje medijev in mehanizmov promocije na področju mladinskega dela, vključno z digitalnimi orodji za mreženje in sodelovanje.
- Poznavanje digitalnih orodij za mreženje in sodelovanje ter bolj vključujočih pristopov.
- Poznavanje pristopov in metod zagovorništva v kontekstu mladinskega dela.
- Poznavanje struktur in sistemov, ki spodbujajo večjo solidarnost za vse in z vsemi.
- Razumevanje, kako lahko strukturne in sistemske ovire omejujejo možnost solidarnega delovanja ljudi.
- Poznavanje potenciala in omejitev spletne solidarnosti ter njenih nasprotij.
- Poznavanje pomena svetovne solidarnosti.

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 vključevanja drugih članov skupnosti med projektom ali po njem za doseganje širšega učinka.
- Sposobnost prepoznavanja temeljnih privilegijev ter odnosov in mehanizmov moči ter ocenjevanja posledic in potenciala za solidarnostna dejanja.
- Sposobnost iskanja in dostopanja do relevantnih informacij.
- Sposobnost ustvarjanja in razširjanja digitalnih vsebin, kot so videoposnetki, podkasti, memi, digitalni predstavitveni formati itd.



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.
- Uporablja družbene odnose kot vir za premagovanje strukturnih in sistemskih ovir.
- 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.
- Zagotavlja zgled ter spodbuja samorefleksijo in razpravo o privilegijih v družbi ter o tem, kako uporabiti osebne privilegije za solidarnostno delovanje.
- Spodbuja enakost v odnosih.
- Previdno komunicira z mediji in jih uporablja ter zagotavlja varnost in pravice mladih in drugih deležnikov.
- Spretno uporablja digitalne medije in orodja za širjenje in razširjanje pozitivnih in podpornih sporočil ter kot platforme za solidarnostno delovanje.
- Zavzema se za digitalne pravice, odpravljanje digitalnega razkoraka in pozitiven vpliv digitalizacije na družbo.



Ocenjevanje in vrednotenje ...

... mladinski delavci pomagajo in opolnomočijo mlade, okolje in družbo za spremembe na bolje – podpirajo razvoj skupnih in solidarnostnih akcij, ki spodbujajo spremembe in preobrazbo. Mladinski delavci podpirajo dejanja, ki spreminjajo politiko in prakso. Na tem področju je treba paziti tudi na podatke, zbrane s spletnimi in digitalnimi orodji.



Odnos

- Odprtost za različne pristope vrednotenja in (samo) ocenjevanja v kontekstu neformalnega učenja.
- Pripravljenost za učenje o vrednotenju in ocenjevanju.
- Zanimanje za proces spreminjanja.
- Pripravljenost izzvati sebe in druge z namenom izboljšanja.
- 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).
- Pripravljenost učiti se in uvesti pozitivne spremembe na podlagi negativnih rezultatov ocenjevanja.
- Odprtost za ocenjevanje lastnega vpliva na projekt in obratno.
- Pripravljenost dolgoročno razmišljati o vplivu projekta na udeležence, skupnost, vire in okolje.

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.
- Poznavanje različnih vključenih skupnosti (gostiteljske, pošiljajoče, spletne).
- Razumevanje, kako meriti spremembe, vključno z osnovnimi meritvami.
- Zavedanje, katere spremembe so merljive in kako v vrednotenje vključiti nemerljive vidike.

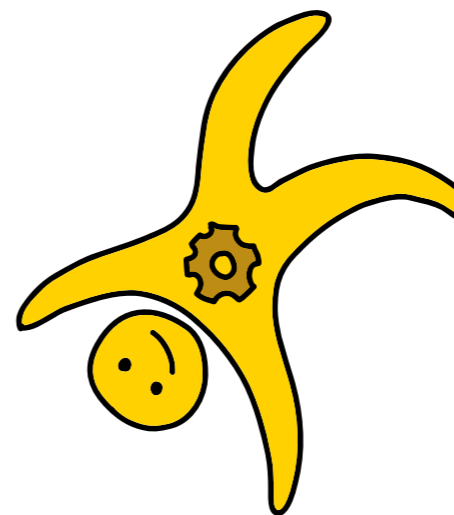
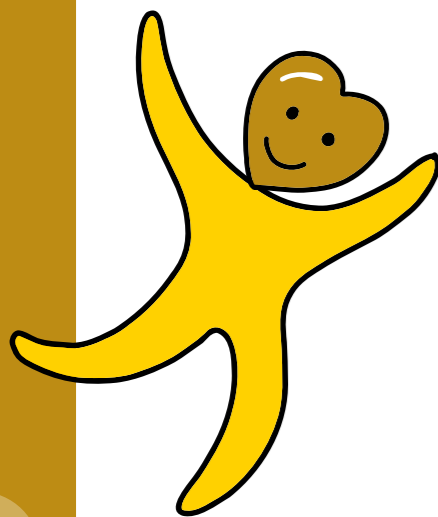
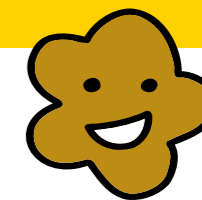


Veščine

- 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.
- Sposobnost vključevanja praks, ki povečujejo vpliv na skupnost.

Vedenje

- 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.
- Uporablja raziskovalne metode pred projektom in po njem za ocenjevanje potreb skupnosti in vpliva nanje.
- Podpira mlade, da ponovno razmislijo o svojih pogledih in sposobnosti predvideti naslednje korake.
- Spodbuja ustvarjalnost pri nadaljevalnih aktivnostih določene izkušnje.
- Izkazuje veščino 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 digitalna orodja v podporo procesu vrednotenja ali pri analiziranju podatkov.
- Razširja in uporablja rezultate projekta za ustvarjanje socialnega kapitala v skupnosti in njeni okolici (povezovanje in premostitev).
- Odgovorno sprejema odločitve za pozitiven dolgoročni vpliv na skupnost in okolje.





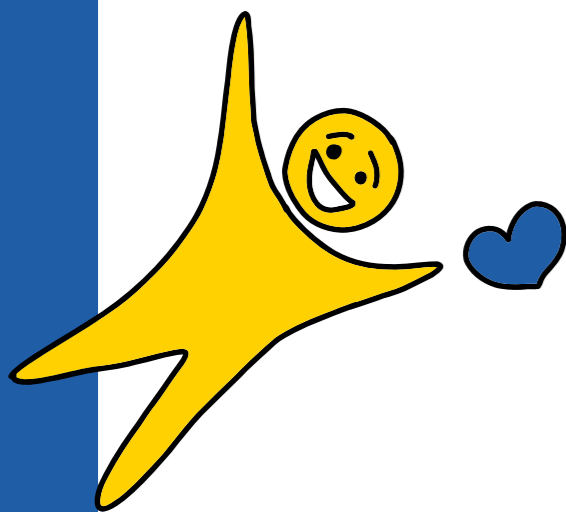
Državlјansko udeјstvovanje ...

... pomeni zavedanje o načelnem stališču do političnih in družbenih vprašanj, ki se nanašajo na mlade, izpodbijanje dinamike moči, podpiranje procesov, ki temeljijo na vrednotah, soustvarjanje z mladimi in podpiranje mladih pri kritičnem državljanskem udeјstvovanju v njihovih družbah, Evropi in drugod, ter zavzemanje tega stališča.



Odnos

- Zaupanje v potencial mladih ter njihove sposobnosti za pomenljivo sodelovanje in ustvarjanje sprememb.
- Radovednost glede političnega in družbenega dogajanja, tudi na digitalnem področju.
- Pripravljenost kritično razmišljati o lastnih vrednotah, dojemanju privilegijev, osebnih motivih ter želji po družbenem in političnem delovanju.
- Pripravljenost spregovoriti v primeru socialnih krivic, ne glede na to, kdo je storilec ali žrtev.
- Pripravljenost vključevati se v ustrezne politične in družbene procese ter življenje skupnosti in družbe oz. družb.



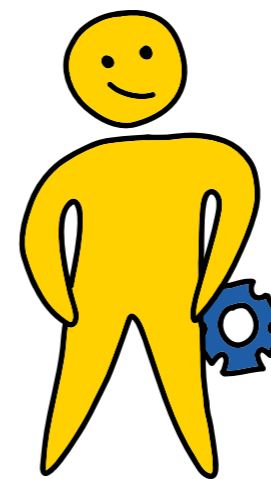
Znanje

- Razumevanje izzivov pri udejstvovanju mladih (npr. digitalni razkorak, socialni, kulturni in lastni predsodki) ter njihovega vpliva na politični in družbeni razvoj.
- Razumevanje sistemskega okvira in posebnih mehanizmov, ki vplivajo na pomenljivo udejstvovanje in sodelovanje mladih v družbenopolitičnih procesih, vključno s tem, kako jih uporabiti in jim nasprotovati.
- Razumevanje lokalnih in svetovnih vprašanj in vprašanj človekovih pravic (zlasti občutljivih in spornih) ter njihovega medsebojnega vpliva.
- Poznavanje ustreznih političnih okvirov ter političnih in družbenih akterjev, deležnikov in skupnosti ter njihovih možnosti vpliva.
- Poznavanje morebitnih tveganj v zvezi s procesi kritičnega državljskega udejstvovanja v specifičnih okoliščinah.



Veščine

- Veščina spodbujanja in opolnomočenja mladih, da prepoznajo potrebo po udejstvovanju in konstruktivno (vzajemno) delujejo tako, da spregovorijo in/ali ukrepajo.
- Veščina podpiranja mladih pri kritičnem razmisleku o lastnih vrednotah in vrednotah, ki so jim izpostavljeni.
- Sposobnost ustvarjanja in soustvarjanja priložnosti, v okviru katerih lahko mladi pomenljivo sodelujejo in se kritično udejstvujejo v družbenopolitičnih procesih.
- Sposobnost prepoznavanja dezinformacij in napačnih informacij ter podpiranja mladih pri njihovem prepoznavanju in soočanju z njimi.
- Sposobnost konstruktivnega sodelovanja z različnimi družbenopolitičnimi akterji v korist mladih in njihovega državljskega udejstvovanja.
- Sposobnost postavljanja meja ter varovanja lastnega dobrega počutja in dobrega počutja mladih pri kritični obravnavi vprašanj.



Vedenje

- Prizadeva si za vključevanje mladih iz različnih okolij v družbeni in politični dialog.
- Obravnava izzive pri udejstvovanju mladih (npr. lažne novice in druge informacijske motnje) ter njihov vpliv na politični in družbeni razvoj.
- Spodbuja povezovanje mladih znotraj skupin („bonding“), z drugimi osebami („bridging“) in z vplivnimi osebami („linking“).
- Razmišlja o lastni identiteti, vrednotah, privilegijih, moči in odnosih moči ter načinih njihovega udejanjanja.
- Z družbeno odgovornim in učinkovitim opozarjanjem na nepravilnosti daje zgled na področju zagovornišva.
- Aktivno si prizadeva za premagovanje strukturnih in sistemskih ovir pri kritičnem državljskem udejstvovanju mladih.
- Skupaj z mladimi soustvarja ukrepe za obravnavanje lokalnih in svetovnih naprednih družbenih vprašanj ter vprašanj človekovih pravic.
- Ocenjuje in obravnava morebitna tveganja v zvezi s podpiranjem mladih pri njihovem kritičnem državljskem udejstvovanju, da zagotovi njihovo varnost.





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

4 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:

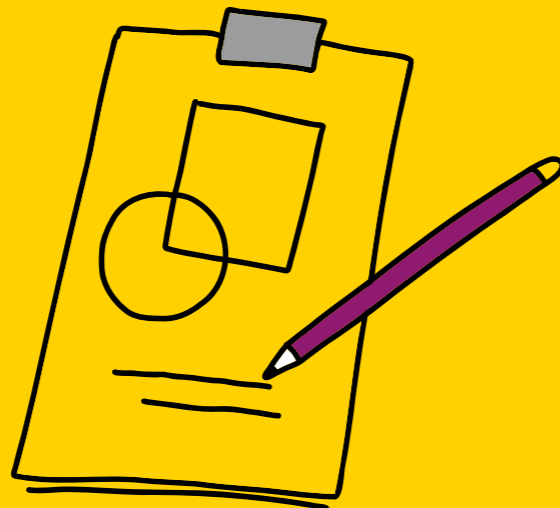
1. etičnost,
2. integriteta,
3. zaupanje,
4. usposobljenost (procesna, vsebinska, metodološka),
5. polna vključenost in participacija učečega se,
6. kultura kakovosti in ustrezen pristop,
7. priznavanje,
8. komunikacija (vključno s partnerstvi).

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).

TISOČ
KOT
POVEDO VEC
DEJANJA



BESED.

5

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 osebnotnem 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 dejavnost 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 dosega 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 prepričanj, 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.

Zahvala

Izdajatelj prevoda:

Movit, Dunajska 5, 1000 Ljubljana, Slovenija, 2024

Originalna izdaja:

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

Odgovorna urednica:

Frauke Muth

Koordinacija in urejanje besedila:

Gisele Evrard in Estera Mihaila

Avtorij:

Gisele Evrard in Rita Bergstein
Solidarnost in digitalno dimenzijo so prispevali:
Snežana Bačlija Knoch, Susie Nicodemi in Michele
Di Paola
Kompetenčno področje »Državljsko
udejstvovanje« sta prispevali:
Snežana Bačlija Knoch in Ajsa Hadzibegovic

Zakoniti zastopnik: IJAB – International Youth Service of the Federal Republic of Germany

<https://ijab.de/>

Reprodukcija in uporaba v nekomercialne namene je dovoljena ob navedbi vira:

www.salto-youth.net/Training-And-Cooperation in ETS@salto-youth.net

Prenovljena izdaja te publikacije je bila objavljena marca 2023.

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.

Pregled jezikovne razumljivosti originala:

IdeoScript

www.IdeoScript.com

Lektura originala:

Karin Walker

kw@dolmetscher-in-nrw.de

Oblikovanje in ilustracije originala:

Mandy and Jörg Krühne

www.kreativraum.de

Slovenski prevod:

ALAM PREVAJANJE Aleš Lampe s.p. in Alama Adria d.o.o.

Slovenska lektura:

Maja Đević Prah s.p. in Alama Adria d.o.o.

Prelom po originalni oblikovni predlogi:

AIKO, Maja Cerjak s.p.

Licenca Creative Commons

Publikacija je objavljena pod
licenco:



Priznanje avtorstva-
Nekomercialno-Brez
predelav 4.0 Mednarodna
(CC BY-NC-ND 4.0)

