



**[www.mladinski-delavec.si](http://www.mladinski-delavec.si)**  
Razvoj modelov neformalnega in formalnega izobraževanja za mladinskega delavca za vključevanje v programe organizacij

# Problematika človeških virov na področju mladinskega dela ter potrebe po formalnem in neformalnem izobraževanju mladinskih delavcev v Sloveniji

Avtor: dr. Bojan Kern



## Kazalo

1 Uvod.....	3
2 Kadrovska problematika organizacij mladinskega dela .....	3
3 Potreba po preobrazbi mladinskega dela s programi izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo ter po uvedbi certifikatnega sistema .....	5
4 Profesionalizacija področja mladinskega dela, ustvarjanje profesionalne poklicne kulture in razvoj etične dimenzije prakse mladinskega dela .....	19
5 Sklepna beseda.....	22
Literatura in viri .....	23



**Povzetek:** V uvodnem delu prispevka je kratko orisana problematika človeških virov na področju mladinskega dela, v nadaljevanju avtor utemeljuje tudi na osnovi ilustrativnih tujih primerov potrebo po vzpostavitvi sistematičnega izobraževanja in usposabljanja mladinskih delavcev v Sloveniji, ter profesionalizaciji področja mladinskega dela.

**Ključne besede:** mladinsko delo, mladinski delavec, izobraževanje in usposabljanje za mladinsko delo, profesionalizacija

## 1 Uvod

Delo z mladimi po Mertonu (2004 v Kern 2006) spreminja njihova življenja in pomeni odskočno desko za njihovo socialno učenje. J. Gajosik z Nacionalnega inštituta za usposabljanje na področju skupnostnega mladinskega dela v New Yorku je prepričana, da tako v javnosti kot v strokovnih krogih prihaja do vedno večjega zavedanja, da mladinsko delo igra vitalno vlogo v življenju velike večine mladih in da zato mladinski delavci potrebujejo kakovosten sistem izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, ter potrebne izkušnje, podobno kot drugi profesionalci na njihovih področjih. Z razumevanjem njihove vloge in njihovega dela postaja jasno, da potrebujejo možnosti za napredek na svojem področju, če želijo ostati v prvi vrsti pri nudenju relevantnih storitev in se na primer ne umaknejo v administracijo. (Metis Associates 1999 v Kern 2006)

I. Lewis, britanski minister za mlade opozarja, da so mladi pogosto zmedeni glede vlog in odgovornosti različnih strokovnjakov, ki se z njimi ukvarjajo. Zato mora biti cilj politike mladinskega dela oblikovati večjo skladnost in jasnost glede veščin in kompetenc, ki so posebej značilne za delovno silo, ki se ukvarja z mladimi. (Every Child Matters 2005 v Kern 2006)

## 2 Kadrovska problematika organizacij mladinskega dela

Po Druckerju (1999 v Kern 2006) le človeški viri kot intelektualni kapital, ki se obnaša kot vir nove vrednosti, prinaša kvalitetno spremembo.

V času priprave doktorske disertacije (2003 – 2006, z naslovom: Zasnova integrativnega programa mladinskih dejavnosti v sistemskem okolju – primer Slovenije) smo med drugim izvedli monitoring človeških virov v 101 organizaciji s programi mladinskih dejavnosti (mladinski centri in zavodi, mladinski klubi, društva, zveze društev in združenja, fundacije in raziskovalna središča, mladinske organizacije v političnih strankah, študentske organizacije). Zbrali smo demografske in druge podatke o izvajalcih programov mladinskih dejavnosti, ki so pokazali na zaposlitveno stanje v organizacijah, na spolno, starostno, izobrazbeno in poklicno strukturo delavcev, na potrebo po kadrovskem profilu »mladinski delavec« za optimalno izvajanje programov mladinskih dejavnosti, na stališče odgovornih predstavnikov organizacij glede formalnega priznanja poklica »mladinski delavec« in njihov interes za izobraževanje in usposabljanje za omenjeni poklicni profil. Organizacije, vključene v pilotsko raziskavo so tedaj skupno zaposlovale 263 oseb. Dobrih 37 odstotkov izvajalcev programov ni imelo formalno sklenjenih delovnih razmerij. Svoje programske dejavnosti so izvajali s pomočjo prostovoljnih sodelavcev in/ali študentov, ki so delo opravljali prek študentskih servisov. Raziskava je pokazala, da je starostna struktura izvajalcev mladinskih dejavnosti neproblematična, dobra (največ se jih uvršča v starostno skupino med 26 in 30 let – 39,9 odstotka, starih nad 41 let je petina vseh zaposlenih). Delež izvajalcev po posameznih pro-



gramih, ki po definiciji spadajo v skupino mladih, bi pokazal, kolikšen del programov deluje po načelu »mladi za mlade« (ko mladi sami ustvarijo razmere, za delovanje drugih; za to načelo se na področju mladinskega dela tudi zavzemamo).

Ugotovljen delež nekvalificiranih (2,3 odstotka), polkvalificiranih (0,8 odstotka) in poklicnih izvajalcev (3,0 odstotka) je bil nizek, sorazmerno velik je bil delež visokošolsko in univerzitetno izobraženih (46,8 odstotka). Čeprav so trendi napovedovali še ugodnejše stanje (med zaposlenimi je bilo 11,8 odstotka gimnazijskih maturantov, katerih večina je zaključevala študij humanistike, informatike, jezikoslovja, pa tudi pretežen del ostalih s srednjo šolo se je odločilo za nadaljnje izobraževanje), gre seveda bolj kot za stopnjo izobrazbe za vprašanje ustreznosti smeri izobrazbe in kompetenc (vprašanje pridobljenega znanja, sposobnosti, veščin) za potrebe opravljanja mladinskega dela.

Upoštevajoč poklicno strukturo zaposlenih so med slednjimi prevladovali gimnazijski maturanti (11,8 odstotka), katerim so sledili socialni delavci (11,4 odstotka), ekonomski tehniki (8,7 odstotka), sociologi (6,5 odstotka), ekonomisti (5,3 odstotka), elektrotehniki (3,0 odstotka), strojni tehniki (3,0 odstotka), psihologi (2,7 odstotka), pedagogi (1,9 odstotka), filozofi (1,9 odstotka), organizatorji dela (1,5 odstotka), pravniki (1,5 odstotka) in zdravstveni tehniki (1,5 odstotka). Šestinsedemdeset poklicev je imelo po enega predstavnika, kar je potrdilo veliko pestrost in očitno neprofiliranost.

V neki drugi naši terenski raziskavi (izvedeni prav tako za namen priprave doktorske disertacije) v kateri je sodelovalo 265 mladih, ki so bili v tistem času vključeni v različne programe mladinskih dejavnosti širom po državi, je 78,9 odstotka respondentov pozitivno ovrednotilo izobraženost, usposobljenost in izkušnost izvajalcev programov. Dvainsedemdeset odstotkov mladih jim je priznavalo strokovni pristop pri delu, še nekoliko več (77 odstotkov) jih je ocenilo, da pri delu s ciljno populacijo uporabljajo ustrezne metode in tehnike.

Analiza kadrovske problematike v našem dosedanjem raziskovanju je pokazala, da se v številnih organizacijah mladinskega dela srečujejo s problemom pomanjkanja strokovnih, profesionalnih kadrov za delo z mladimi (zaradi česar se posledično, kot nam poročajo, pojavljajo težave z organizacijo, koordinacijo dejavnosti, nezaupljivostjo partnerjev ipd.) in bi jih želeli zaposliti, vendar ker so preveč odvisne od sistema javnega financiranja, imajo težave s plačljivostjo kadrov. Nadalje se organizacije srečujejo s problemom fluktuacije skozi krajše časovno obdobje, kar pripomore k slabemu prenosu znanja in pomanjkljivemu načrtovanju itd.<sup>1</sup> Pojavljajo se stihijski programi, ki organizacij ne promovirajo ustrezno in preko katerih se ne vzpostavlja ustrezna komunikacija z javnostmi.

<sup>1</sup> O resnih težavah pri rekrutiranju in zaposlovanju zadostnega števila osebja z ustreznimi veščinami, kvalifikacijami in izkušnjami, poroča tudi angleški raziskovalec dr. Merton (2004 v Kern 2006). Opozarja na prenizko stopnjo investiranja v usposabljanje in razvoj mladinskih delavcev. Analiza podatkov angleške Nacionalne mladinske agencije (NYA) pokaže, da je razmerje en polno zaposlen mladinski delavec na povprečno 680 mladih v starostni skupini med 13 in 19 let. Obstaja regionalna variacija od 493 do 860 mladih na enega mladinskega delavca. To je glede na standarde NYA – 1:400 neugoden rezultat (glej v: Resourcing Excellent Youth Service). Mladinske organizacije naj bi iz svojega proračuna za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih porabile 2 do 5 odstotkov sredstev. Vpogled raziskovalcev v delovanje angleških mladinskih organizacij je pokazal, da se mnogo mladinskega dela izvaja prek zaposlitev za nepolni delovni čas, kar ima seveda vpliv na kontinuiteto dela in usposabljanje. Vse manj je neplačanega dela prostovoljnega dela. Vse manj je mladinskih delavcev, ki so pripravljeni prispevati svoje delo brezplačno. V Angliji polno zaposleni mladinski delavci morajo običajno končati strokovno usposabljanje. V angleških mladinskih organizacijah izvajajo dokaj dosledno analizo z vsakim novim zaposlenim glede njegovih potreb po izobraževanju in usposabljanju. Programi, kot so npr. umetnost in rokodelstvo, nudenje prve pomoči v gorah, vodenje športnih aktivnosti v skupnosti, zaščita otrok, veščine svetovanja in tutorstva, čistoča v prehranjevanju, gorsko vodništvo, posebne izobraževalne potrebe, seznanjanje z informacijskimi storitvami za mlade, delo s posamezniki s težavami v vedenju, ocena tveganj, osveščanje o drogah ipd., so primer, kaj je bilo razvito, da bi se podprl strokovni razvoj zaposlenih in učinkovito vodenje ter poskrbelo za zdravje in varnost tako izvajalcev kot uporabnikov programov.



Problemi s kadrovanjem oz. kadrovska nestabilnost je najpogosteje posledica financiranja kadrov, težav z zaposlovanjem, slabih oziroma odsotnih možnosti napredovanja oziroma načrtovanja perspektivne kariere, mnogokrat nejasnega statusa izvajalca, neurejene sistemizacije delovnih mest, vendar pa tudi že v sami osnovi primanjkuje ustrezno kvalificiranih mladinskih delavcev z zadostnimi izkušnjami na področju mladinskih dejavnosti. Časovna omejenost javnih del onemogoča ali močno ovira kontinuirano delo posameznih sodelavcev na programih, katerih ambicije so dolgoročneje, zato si iščejo zaposlitev drugje. Mladi sami so še večinoma neizkušeni na področju upravljanja, politike, projektne dela, dela z ljudmi itd., zato ti potrebujejo redno mentorstvo.

Omenjeni vzroki vplivajo na hitrost pri vzpostavljanju in zatonu organizacij, na dejavnosti, njihovo različno dojetje in slabšo podobo v javnosti. Delo zahteva velike vložke energije, na kar so redki pripravljeni. Vodstvo organizacije pogosto ženejo politične namesto strokovne ambicije. Iz same neprofitnosti lahko izhaja neprofesionalnost (čeprav to ni nujno povezano), ki se nanaša na manjšo odgovornost in mnogo nižje plačilo kot tudi nedefiniranost vlog mladinskih delavcev. (Kern 2006 po Urad RS za mladino 2002)

### 3 Potreba po preobrazbi mladinskega dela s programi izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo ter po uvedbi certifikatnega sistema

V Sloveniji menimo, je nujno potrebno razviti kakovostne, nacionalno potrjene programe izobraževanja in usposabljanja človeških virov za mladinsko delo.<sup>2</sup> Pomemben korak, ki smo ga v Sloveniji do danes naredili v smeri priprave koncepta izobraževanja in usposabljanja za potrebe mladinskega dela je bil, da smo v Strokovnem svetu za oblikovanje strokovne podlage koncepta izobraževanja in usposabljanja za kadrovskega profil mladinski delavec pri Uradu RS za mladino<sup>3</sup> prepoznali in opredelili ta poklicni

5

Raziskava o veščinah, ki jih delodajalci na področju mladinskega dela najpogosteje vrednotijo je pokazala, da so to tiste, ki so prenosljive na večino delovnih mest in ji je mogoče skozi delovno življenje z usposabljanjem nadgrajevati (npr. osnovne verbalne veščine, računske veščine, ključne veščine komunikacije – vključno s pismenostjo, reševanje problemov, timsko delo, uporaba IKT. Vse to so osnovne, generične veščine. Med osebnimi vrednotami je ključna dobra motivacija, presojanje, samodisciplina, vodenje in iniciativnost. Pričakovanja delodajalcev naraščajo (The Education and Training Action Group for Wales 1999 v Kern 2006).

- 2 Za razliko od pomanjkanja tovrstnih programov v Sloveniji npr. v Veliki Britaniji število študijskih programov za mladinsko delo hitro narašča. Po podatkih Zveze skupnostnih in mladinskih delavcev je bilo leta 2003 v veljavi 65 programov za mladinsko delo, ki jih izvajajo univerze, visoke in višje strokovne šole. Vpisanih je bilo 1.500 študentov. Takšna slika, pravi Nicholls (2003:12 v Youth Work and the Youth Service in Britain, <http://cywu.org.uk>), je odgovor na precejšnje povpraševanje po mladinskih delavcih. "Zdi se, da vsi želijo v svoji sredini imeti mladinskega delavca zaradi njegovih veščin – socialne službe, stanovanjski uradi, uradi kriminalnega sodstva itd." Nicholls trdi, da mladinski delavci nujno potrebujejo več izobraževanja (ni nujno, da je akademsko; nujno mora ustrezati specifičnemu poklicu), saj s svojo skupino sodelavcev odkriva vse posledice njegovega pomanjkanja. Pravi, da veliko ljudi meni, da so kvalificirani za to delo, ker so občasno pridobivali izkušnje v prostovoljnem sektorju. Zveza skupnostnih in mladinskih delavcev je skupaj obravnavala približno petsto primerov tožb, zlorab, zanemrjanj, smrti. Preverjanje vzrokov je pokazalo, da so vsi primeri posledica pomanjkljivega izobraževanja in usposabljanja (zdravje, varnost itd.). Bodoči kvalificirani mladinski delavci bi morali porabiti polovico časa za institucionalno izobraževanje in polovico časa za konkretno praktično delo na področju. Nicholls poroča, da so v Veliki Britaniji uspešno eksperimentirali z vajeništvom. Vlada jim je napotila nekaj najbolj izključenih skupin mladih, s katerimi so se preizkusili najboljši delavci. (Kern 2006)
- 3 Na podlagi 31. in 100. člena Zakona o upravi ter 4. in 6. člena Pravilnika o pogojih, postopku izbora in financiranju projektne dela ter sodelovanju zunanjih sodelavcev v strokovnih telesih Ministrstva za šolstvo, znanost in šport, je bil z dne 13. 3. 2001 s strani direktorja Urada RS za mladino izdan Sklep o imenovanju strokovnega sveta za vodenje projektne naloge Oblikovanje strokovne podlage koncepta izobraževanja in usposabljanja za kadrovskega profil »mladinski delavec«. Dosedanje aktivnosti strokovnega sveta: postavitev definicije »mladinski delavec«, utemeljitev poklica, opis poklicnega profila (lik, opis dela - glavne in podperne aktivnosti, potrebna

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstva za šolstvo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: "Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja" prednostne usmeritve: "izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistema izobraževanja in usposabljanja".



profil<sup>4</sup>, opredelili zanj potrebna znanja in izkušnje, opredelili zahteve za njegovo vključitev na vsa področja dela z mladimi (vzpostavitev mehanizmov za izbiro vstopajočih v poklic) ter, da so konkretno stekla prizadevanja za njegovo umestitev v nacionalno klasifikacijo poklicev. Menimo namreč, da širokemu področju mladinskega dela primanjkuje matični profil, podobno kot ga imajo druga strokovna področja. Dosedanja pomanjkljiva opredelitev nosilcev mladinskih dejavnosti oziroma ustanoviteljev organizacij s programi mladinskih dejavnosti ima za posledico nenadzorovano in anarhično situacijo, ki dovoljuje vsakomur pravico do dela z mladimi. Glede na to, da mladinsko delo lahko nudi posebne vrste storitev oziroma dobrin, ki zadovoljujejo ključne potrebe posameznikov (mladih), ki bi sicer ostale nezadovoljene in bi bili ti lahko zato celo ogroženi, je poklicu mladinskega delavca potrebno priznati in zagotoviti ustrezen družbeni status. Le ustrezna poklicna struktura na področju mladinskih dejavnosti bo lahko prepričala v izjemno naravo svoje profesionalne dejavnosti. (Kern 2006 po Svetlik 1999 )

V Strokovnem svetu smo izhajali iz predpostavke, da se bo izobraževanje za mladinskega delavca odvijalo na treh ravneh: 1) aplikativni mladinski delavec (tudi mentor, praktik, operativec), 2) vodstveni mladinski delavec (tudi menedžer, organizator, vodja mladinske organizacije), 3) mladinski delavec – teoretik (tudi mladinski delavec v ožjem specializiranem smislu, analitik, raziskovalec, specialist, nadgradnja za posebne programe). V strokovnem svetu smo pripravili in naslovili na Komisijo za poklice na Statističnem uradu RS vlogo za dodelitev začasne kode poklicu mladinski delavec v klasifikaciji poklicev. Po pregledu obstoječe klasifikacije poklicev smo članom sveta predlagali, da se poklic mladinskega delavca začasno pripiše k poklicu socialnega delavca v vzgoji in izobraževanju. Poleg tega, da smo v mednarodnem prostoru preverjali, kako je poklic mladinskega delavca reguliran znotraj poklicnih klasifikacij v posameznih drugih državah (po elektronski pošti smo se obrnili na kontaktne osebe v Belgiji, na Finskem, v Nemčiji, Franciji in Angliji ter iskali informacije po spletnih straneh), smo hkrati

znanja in izkušnje, posebne značilnosti), vstopni kriteriji, razprava o problemu družbenega ugleda »mladinskega delavca«, seznanitev s postopkom vpisa poklica »mladinski delavec« v register poklicev pri Statističnem uradu RS, pregled Standardne klasifikacije poklicev (SKP), pregled uvrstitve poklica »mladinski delavec« v nekaterih tujih klasifikacijah poklicev, seznanitev s postopkom izdelave in verifikacije visokošolskega strokovnega študijskega programa izobraževanja za »mladinskega delavca« - Svet za visoko šolstvo, pobuda Statističnemu uradu RS (oddelek za socialne klasifikacije in analize) za dopolnitev Standardne klasifikacije poklicev (SKP) – naslovitev vloge za dodelitev začasne kode poklicu »mladinski delavec« (Statistični urad RS je pozval k dopolnitvi vloge), identifikacija sistemskih predpostavk poklicnega profila mladinski delavec: teorija, praksa, nabor znanja, evalvacija, formalne in neformalne oblike izobraževanja in usposabljanja, profesionalno združenje mladinskih delavcev, certifikatni center, opredelitev izhodišč in načel pri usposabljanju in izobraževanju mladinskih delavcev, pregled konceptov izobraževanja in usposabljanja za poklic mladinskega delavca v nekaterih državah, iskanje rešitev za način organiziranosti procesa izobraževanja in usposabljanja, identifikacija potencialnih izobraževalnih institucij za mladinsko delo – visokošolskih ustanov (z nekaterimi so stekla krajša posvetovanja o sodelovanju), pripravljanje vsebinskih sklopov izobraževanja (visokošolsko strokovno in neformalno – izven institucionalno) – kurikularne vsebine, pregled poročil delovnih skupin s posveta Urada RS za mladino v Dobrni (2003), udeležba predstavitve e-študija na mariborski univerzi – oddelek za informacijski in tehnološki razvoj univerze (katerega se bo posluževalo pri izobraževanju za mladinskega delavca), pripravljanje elaborata za Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.

- 4 V strokovnem svetu za vodenje projektne naloge Oblikovanje strokovne podlage koncepta izobraževanja in usposabljanja za kadrovskega profil »mladinski delavec«, smo »mladinskega delavca« opredelili kot strokovnjaka za organiziranje, izvedbo in vrednotenje (evalvacijo) dejavnosti mladih v prostem času ter umeščanje te dejavnosti v družbene procese načrtovanja in odločanja (Urad RS za mladino 2004 v Kern 2006). Blizu nam je tudi definicija Mertona (2004 v Kern 2006) ki pravi, da je mladinski delavec predvsem socialni edukator, vodnik, osebni svetovalec in mentor. Igra osrednjo vlogo pri promociji t. i. pozitivnega razvoja mladih v zunajšolskem času na način, da mladim zagotavlja priložnosti za konstruktivno učenje, igro in raziskovanje v zdravem, podpornem in vzgojnem okolju. Uporablja socialnopedagoški in socialnodelavski pristop. Avtor poudarja, da je vloga mladinskega delavca načrtovati in zagotoviti primerne izkušnje kot nadaljevanje tistega, kar nastane spontano, ter pritegniti mlade k učenju prek svetovanja, zagovornišva, skupinskega dela in skupnostnega razvoja. Predpostavlja se, da dobro pozna lokalno skupnost ter razmere oziroma okoliščine tamkajšnjih mladih. Vedeti mora, kaj lahko mladim nudijo ostale lokalne organizacije in kdaj mora v proces dela z mladimi vključiti zunanje sodelavce s specifičnimi veščinami in znanji; vedel naj bi tudi, na kakšne načine katera zakonodaja oziroma politika vpliva na mlade in mladinsko delo.



identificirali tudi mrežo izobraževalnih ustanov, ki izobražujejo za ta poklic. Pregledali smo njihove študijske programe in sami krenili s pripravo univerzitetnega ter neformalnega izobraževalnega programa za mladinsko delo.

V okviru Evropskega tedna mladih je bil leta 2003 organiziran s strani Urada RS za mladino posvet v Termah Dobrna, ki se ga je udeležilo približno sto predstavnikov organizacij mladinskega dela, in izkoristili smo priložnost, da potencialne kandidate za izobraževanje v moderatorskih delavnicah ob tej priložnosti povprašamo, katere izobraževalne vsebine, znanja in veščine mladi iz organizacij mladinskega dela potrebujejo oziroma si jih želijo. Povprašali smo jih tudi, kakšen bi po njihovem mnenju moral biti izobraževalni sistem za mladinske delavce. Menili so, da mora biti odprt za vse zainteresirane kandidate, ne glede na stopnjo predizobrazbe. Tisti, ki že imajo poklic in bi se želeli dodatno neformalno izobraževati (ne v okviru univerzitetnega študija na fakulteti), naj bi na koncu prejeli nacionalno priznan certifikat. Večina se jih je strinjala, da bi za vstop posameznik potreboval V. stopnjo izobrazbe ter preizkus določenih veščin in znanj. Praktično delo, ki naj bi potekalo v različnih vrstah mladinskih organizacij, naj bi pomenilo predpogoj in ključno sestavino izobraževanja. Sistem izobraževanja mora nujno imeti vgrajen mehanizem za sledenje razvoju v poklicni karieri. Sogovorniki so poudarili, da ko gre za izobraževanje na fakultetah, ljudje iz prakse potrebujejo predvsem aplikativne študije, vendar z jasnimi in razvidnim teoretskim okvirjem in izhodiščem.

Posamezniki, ki delajo na mladinskem področju, želijo izobraževalni sistem sooblikovati. Slednji tudi poudarjajo, da so potrebne raziskave o potrebah mladinskih organizacij glede človeških virov.

Odgovorne osebe organizacij mladinskega dela (v vprašalniku Človeški viri v organizacijah s programi mladinskih dejavnosti) smo povprašali o njihovem stališču glede formalnega priznanja poklica mladinski delavce ter preverili njihov interes za izobraževanje in usposabljanje za imenovani poklicni profil. Enaindevetdeset odstotkov vprašanih se je strinjalo, da potreba po formalnem priznanju tega poklica obstaja. Dobre tri četrtine vprašanih (76,2 odstotka) bi se za mladinskega delavca tudi izobraževalo in usposabljaljo. Med njimi polovica takoj, če bi bil vpis v programe že možen, tretjina bi namero zamaknila v čas do treh let, 12 odstotkov njih pa bi se izobraževalo in usposabljaljo še nekoliko kasneje. Tisti, ki interesa za izobraževanje in usposabljanje v naši raziskavi niso izkazali (13,9 odstotka) najpogosteje navajajo, da že imajo visokošolsko ali univerzitetno raven izobrazbe, da so prestari, imajo po njihovem mnenju že ustrezna znanja ipd. Respondentom, ki so izrazili interes za izobraževanje in usposabljanje za mladinskega delavca, smo zastavili dodatno vprašanje, za kakšno obliko izobraževanja bi se odločili. Glede na to, da med zaposlenimi v organizacijah s programi mladinskih dejavnosti beležimo visok odstotek visoko in univerzitetno izobraženih in da se precejšnje število srednješolsko izobraženih še izobražuje, je bilo pričakovati večje zanimanje za verificirano neformalno izobraževanje. Zanj bi se odločilo tri petine vprašanih (59,7 odstotka). Četrtnina vprašanih bi bila bolj naklonjena univerzitetnemu izobraževanju. Status izobraževanja ni bil pomemben pri 15,6 odstotkih vprašanih.

V tabeli 1 predstavljamo povzetek ugotovitev Strokovnega sveta za oblikovanje strokovne podlage za izobraževanje in usposabljanje za kadrovskega profil mladinski delavec.

### Tabela 1

*Nekatere ugotovitve Strokovnega sveta Urada RS za mladino za oblikovanje strokovne podlage izobraževanja in usposabljanja za kadrovskega profil »mladinski delavec« (Vir: Kern 2004 v Urad RS za*



### mladino 2004)

- Kvalifikacija za delo z mladimi je v EU norma.
- Mladinskim delavcem je potrebno preko sistema izobraževanja in usposabljanja urediti status.
- Mladinski delavec mora postati formalno priznan poklic na nacionalni ravni, zato je njegovo izobraževanje potrebno na tej ravni institucionalizirati.
- Verificirati je potrebno neformalno izobraževanje in usposabljanje mladinskih delavcev.
- Urad RS za mladino lahko odigra pomembno funkcijo pri vrednotenju in promociji mladinskega delavca. Kot vladna organizacija lahko s sistemsko ureditvijo uveljavi ta poklicni profil.
- Modularni sistem izobraževanja mora zagotavljati izobraževanje za mladinske delavce posameznikom različnih poklicev, z različnimi predznanji za različne specialne naloge. Zagotavljati mora nadaljevalno (permanentno, vseživljenjsko) izobraževanje še zlasti tistih mladinskih delavcev, ki delajo v praksi.
- Razmisliti bo potrebno o izobraževanju praktičnih učiteljev, ki bodo izobraževali in usposabljali na učnih bazah v mladinskih organizacijah ter o tutorstvu, za spodbujanje potencialov posameznikov ter za pomoč pri izpeljavi akcijskih projektov.
- Kandidati za verificirane mladinske delavce naj bi v času izobraževanja in usposabljanja pripravljali osebne portfelje (osebne mape) in na ta način zbirali reference (projektna poročila, časopisne objave,...). Postaviti bo potrebno kriterije za ocenjevalnje referenc.
- Svet za izobraževanje in usposabljanje za mladinsko delo pri Uradu RS za mladino bi kot neodvisni organ bil lahko pooblaščen za celoten postopek presojanja o ustreznosti prijavljenih programov izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo. Odobril bi kriterije kakovosti izobraževanja in usposabljanja. Bil bi organ za podeljevanje certifikatov. Prevezel bi organizacijsko, koordinatorsko, raziskovalno funkcijo tega področja.
- Naloga strokovnega sveta je lahko, da Svetu za izobraževanje in usposabljanje za mladinsko delo postavi minimalne kriterije za njegovo delovanje in da zagotovi dobre standarde za izobraževanje. Svet bi lahko bil pritožbeni organ. Bil naj bi strokovni organ, ki daje mnenja.
- Izobraževali in usposabljali naj bi za aplikativnega mladinskega delavca, vodjo mladinske organizacije ter mladinskega delavca z diplomom.
- Nad izobraževanjem in usposabljanjem ne sme nihče imeti monopola. Med izvajalci ne sme priti do konflikta interesov. Potrebno je preseči parcialne interese posameznih institucij.
- Študij mladinskega dela mora biti interdisciplinaren. Potrebujemo matično ustanovo. Postavlja se vprašanje sedeža ustanove (pluralnost sedeža).
- Pregled vsebine mladinskih programov (razpisna dokumentacija) lahko služi v pomoč pri zasnovi izobraževalnih programov in programov usposabljanja.
- Vsem oblikam izobraževanja in usposabljanja je potrebno dati nek skupni imenovalac oz. nek skupni nabor znanja.
- Številne teorije (iz družboslovja) je potrebno uporabiti skozi prizmo mladinskih delavcev.
- Pomembna je refleksija prakse, ki je zapisana.
- Ljudi je potrebno usposabljati za konkretno delo z mladimi v konkretnih situacijah.
- Pojavlja se ideja o povezovanju mladinskih centrov z osnovnimi šolami. Devetletka potrebuje animatorje, ki bodo delali z mladimi.





Pri razmišljanju o konceptu izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo smo v projektni skupini prišli do sklepa, da je potrebno pluralno mrežo izvajalskih oblik in organizacij za izobraževanje in usposabljanje ustrezno regulirati, postavljati pravila, merila, standarde in tudi nadzirati, da bi lahko zagotavljali želeno kakovost programov. Potrebno je zagotoviti, da bodo podeljeni certifikati predstavljali dobro referenco tistim, ki jih bodo pridobili. V strokovnem svetu se je pojavil predlog, da bi bilo v ta nam potrebno uvesti ustrezen organ, ki bi bil dovolj učinkovit, da ne bi predstavljal ovire ali nepotrebne dodatne birokracije, hkrati pa bi zagotavljal visoke standarde. Takšen organ bi lahko bil Svet za izobraževanje in usposabljanje za mladinsko delo pri Uradu RS za mladino. Svet bi bil neodvisen organ, ki bi bil pooblaščen za celoten postopek presojanja o ustreznosti prijavljenih programov izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo. Odločitev sveta bi bila dokončna. Svet bi bil pristojen odločati o vseh programih izobraževanja in usposabljanja, ki potekajo zunaj fakultet in zagotavljajo pridobitev certifikata ali druge vrste potrdila, ki je javno priznано in upoštevano pri delodajalcih. Sestavljen bi bil iz sedmih članov, priznanih strokovnjakov, ki se z mladino ukvarjajo na teoretični, raziskovalni in empirični ravni in imajo reference, ki dokazujejo, da so mladinsko delo zmožni razumeti v vseh razsežnostih, da vedo, kakšne učinke ima teorija v praksi in kako prakso reflektirati ali usmerjati s teorijo in raziskovanjem. Svet bi sprejel poslovnik delovanja, pravilnik o merilih za odobritev programov izobraževanja in usposabljanja ter druge potrebne dokumente za presojanje o teh programih. Posebno pozornost bi posvečal oblikovanju standardov kakovosti. Svet bi moral imeti tudi poseben organ za spremljanje in nadzorovanje izvajanja že odobrenih programov, katerega namen je vzdrževanje in dvigovanje kakovosti mladinskega dela.

Področje mladinskega dela potrebuje še zlasti program, ki bi se osredotočil na razvoj kapacitete menedžerjev, ki bi učinkovito vodili in upravljali sodobne organizacije mladinskega dela. Ponovno se lahko opiramo na britanski primer prakse. V Veliki Britaniji je takšen program v sodelovanju vzpostavilo šest partnerjev (DfES, National Youth Agency, The Association of Principal Youth and Community Officers, Youth Service Unit, The University of Leicester Management centre, Ford Partnership Management FPM) ter svetovalna skupina, sestavljena iz predstavnikov organizacij prostovoljnega sektorja. Njihov program v osnovi obsega vsebine, kot so: vodenje sodobne organizacije mladinskega dela, načrtovanje in upravljanje sprememb na strateški ravni, strateško upravljanje virov, vodenje in upravljanje za večji učinek. Gre za prvi primer oblikovanja posebnega modula v javnem storitvenem sektorju, ki bo na daljši rok pomagal zagotoviti profesionalni razvoj vodilnih v teh organizacijah. Kdo ima prednost pri vključitvi v program, je odvisno od števila osebja in od velikosti proračuna, s katerim menedžer upravlja, od tega, na kateri ravni vodi organizacijo in koliko mladih organizacija s svojimi programi zajame.

V Veliki Britaniji je po objavi vladnega programa preoblikovanja mladinskega dela na nacionalni ravni stekla evalvacija programa menedžmenta pri preoblikovanju mladinskega dela (The evaluation of the transforming youth work management programme). Med oktobrom leta 2002 in junijem 2003 se je v različnih regijah Velike Britanije izvajal prvi nacionalni menedžmentski razvojni program na področju mladinskega dela. Vsaka od 149 lokalnih oblasti je pripravila učne baze za različne nivoje menedžerjev. Programa se je udeležilo 451 menedžerjev. Program je vključeval relevantno menedžmentsko teorijo, pregled obstoječe mladinske politike in inherentnih sprememb ter prikaz praktičnih veščin. Sestavljali so ga štiri sklopi: 1) vodenje sodobnih organizacij za mlade, 2) načrtovanje in upravljanje sprememb na strateški ravni, 3) strateško upravljanje virov ter 4) vodenje in upravljanje za boljše izvajanje mladinskega dela. Udeleženci programa so spoznali stile vodenja, modele za zagotavljanje kakovosti, prak-



tična orodja za delo, se seznanili s skladno strukturo standardov, ukrepov in predpisov (ki so zapisani v dokumentu »Resourcing Excellent Youth Service«) na področju mladinskega dela. Preiskusili so vodenje kompleksnih vlog ter spoznali, kako razumeti in izpolnjevati pričakovanja ustanoviteljev. Sklenjen je bil dogovor o minimalnih pričakovanjih, ki naj bi jih lokalne organizacije mladinskega dela uresničile.

Cilj programa je bil usmeriti udeležence v kritično razumevanje sedanjega menedžmentskega razmišljanja, v globlje razumevanje konteksta, v katerem se danes mladinsko delo razvija (sedanje politike in razvojne usmeritve, trendi in spremembe), v razumevanje spremenjene narave financ v mladinskih organizacijah, seznaniti jih s primeri učinkovite menedžmentske prakse v različnih sektorjih ter s filozofijo ustvarjanja povezav med različnimi viri in oblikami učenja. Nenazadnje je bil cilj tudi graditev medsebojnega zaupanja med udeleženci. Udeleženci naj bi sami predstavili lastne primere dobrih praks, razvili veščine in sposobnosti za učinkovitejše vodenje in upravljanje kadrovskih, finančnih, materialnih virov in proračuna. Naučili naj bi se razviti učinkovitejše time, se ozavestili o odgovornosti mladinskega dela, spoznali načine posredovanja mladinskega dela. Poudarek je bil namenjen razvoju kulture menedžmenta, sistema usposabljanja, sistema evalvacije, kritičnemu razumevanju pristopov k menedžmentu kakovosti, spoznavanju pristopov za aktivnejše vključevanje mladih ter gojenje kulture kreativnosti in inovacij. Program so sestavljale tudi druge vsebine: programski načrti, publiciteta, marketing, delo s političnimi predstavniki, člani odborov ter z nekaterimi ključnimi ljudmi, ki sprejemajo odločitve, sodelovanje s prostovoljnimi sektorjem, regionalno mreženje, vrednote menedžmenta, svetovalna supervizija.

Tri četrtine menedžerjev je raziskovalcem potrdila, da so na osnovi vključenosti v program pridobili večjo sposobnost strateškega razmišljanja in delovanja, da bolje razumejo povezavo strateškega in operativnega menedžmenta, da znajo učinkoviteje uporabljati svoj vpliv, da dajejo večji pomen družabništvu z drugimi organizacijami prek vzpostavljanja dogovorov ter več investirajo v kulturne in infrastrukturne spremembe. Raziskovalci so ugotavljali, da so ti menedžerji danes sposobni boljšega načrtovanja in ocene dogovorov, da so bolj seznanjeni z dobrimi praksami in da svojo prakso sproti ocenjujejo, da znajo bolje alocirati vire na način, da so potrebe mladih bolj zadovoljene, da znajo natančneje izračunati stroške organizacije, zagotoviti večjo kakovost izvedbenega menedžmenta, učinkoviteje komunicirati z osebjem, efektivneje voditi timske sestanke, ustvarjati klimo in motivirati za nove spodbude oz. dosego višjih meril, da v večji meri vključujejo mlade pri razvoju organizacij (Kern 2006 po Tyler 2004).

Na področju mladinskega dela v Sloveniji je potrebno razviti tudi certifikatni sistem (še ni razvit). Številni primeri tujih praks potrjujejo, da je vpliv uvedbe certifikatnega sistema na tem področju pozitiven. V ZDA, Veliki Britaniji, Novi Zelandiji je certifikat na področju mladinskega dela najpogostejša oblika akreditacije tega področja. Certifikatni sistemi se zlasti v teh državah intenzivno razvijajo. Mnogo jih že obstaja, drugi so v fazi načrtovanja.

V ZDA nudi certifikat za mladinske delavce Nacionalni center za profesionalne kompetence (NCPC). Kandidati se morajo izkazati z večkratno demonstracijo vsakodnevnih delovnih aktivnosti, ki jih izvajajo v organizacijah mladinskega dela, z mentorsko usposobljenostjo ter s trenerskimi sposobnostmi (Kern 2006 po Metis Associates 1999). Američani imajo sistem za usposabljanje mladinskih delavcev »BEST Initiative« (Building Exemplary System for Training Youth Workers) v vsakem lokalnem okrožju. Vzpostavljeno je zelo dobro sodelovanje s šolami in z univerzami, kjer mladi zbirajo posamezne kreditne točke, ki so osnova za njihovo usposabljanje v mladinskem delu (Kern 2006 po Dawson in drugi 2003).



Po mnenju D. Thomasa, predsednika Zveze za prakso skrbi za otrok in mlade (Association for Child and Youth Care Practice), je bil narejen temeljni korak pri implementaciji certifikatnega sistema za mladinske delavce v letu 2004 s t. i. Severnoameriškim certifikatnim projektom.<sup>5</sup> Tudi ameriško ministrstvo za delo je pripravilo nov program certifikatnega izobraževanja in usposabljanja za t. i. praksa mladinskega razvoja. Ministrstvo si prizadeva za povečanje števila mladinskih delavcev, ki bi se vključili v kvalitetno izobraževanje in usposabljanje na področju mladinskega dela in si pridobili ustrezne certifikate. V interesu ministrstva je, da mladinski delavci postanejo na nacionalni ravni bolj prepoznavni.

Mladinski delavci v zvezni državi New York na splošno zelo pozitivno ocenjujejo vpliv uvajanja certifikatov na področju mladinskega dela. Med tistimi, ki so bili v obdobju med letoma 2000 in 2001 vključeni v usposabljanje, so izvedli anketo, katere namen je bilo izvedeti, kako dojemajo profesijo mladinskega dela, kaj menijo o svojih plačah, če jih primerjajo s plačami v nekaterih drugih profesijah v skupnosti, ali menijo, da je samoumevno, da bi vsak mladinski delavec moral pridobiti certifikat ipd. Rezultat te ankete, v kateri je odgovarjalo 223 mladinskih delavcev iz 43 organizacij mladinskega dela so pokazali, da je bilo 74 odstotkov respondentov prepričanih, da jih organizacije, v katerih opravljaj svoje delo, tudi dejansko imajo za profesionalce. Enak odstotek vprašanih je tudi menilo, da njihova skupnost dojema mladinsko delo kot poklic. Nadalje je le 41 odstotkov mladinskih delavcev verjelo, da je njihova plača primerljiva s plačo ostalih profesionalcev, 80 odstotkov jih je verjelo, da so s pridobljenim certifikatom na trgu dela tržno bolj zanimivi kot tisti brez, dodatnih deset odstotkov več (torej devetdeset) jih je verjelo, da sistem podeljevanja certifikatov doprinese k večji učinkovitosti, uspešnosti in kakovosti dejavnosti. Certifikati naj bi po prepričanju 72 odstotkov vprašanih prispevali k njihovim višjim plačam, 87 odstotkov vprašanih pa ocenjuje, da pozitivno vplivajo tudi na njihov status. Certifikat bi moral za tiste, ki delajo z mladimi, biti obvezen za vse, je v raziskavi menilo 56 odstotkov respondentov (Sielbeck in drugi 2004 v Kern 2006).

O tem, kakšna je izkušnja uvedbe certifikatov na nekem drugem področju skupnostne skrbi, na področju zdravstvene nege, poroča študija ameriškega centra za akreditacijo medicinskih sester (American Nurses Credentialing Center) iz leta 2000. Študija poroča, da je na področju zdravstvene nege prejelo certifikat več kot 410 tisoč ljudi na 137 področjih specializacije. Študija je potrdila, da so sestre s pridobljenim certifikatom deležne večjega zadovoljstva pacientov in da z njimi mnogo učinkoviteje sodelujejo kot ostali kolegi zdravstvene stroke. Sestre verjamejo, da se je število nugodnih zapletov, napak pri oskrbi pacientov po tem, ko so pridobile certifikat, zmanjšalo. Postale so bolj samozavestne, bolj so zaupale v svojemu delu in svojim zmožnostim, da hitreje okrijejo zgodnje znake simptomov za komplikacije in intervenirajo, kar končno vodi k boljšim zdravstvenim rezultatom pacientov.

Tudi v Združenju za rekreacijo in parke zvezne države New York, ki podeljuje certifikate profesionalnim delavcem na področju pristočasnih storitev od leta 1983, poudarjajo izkušnjo, da so certifikati najboljše investicija v razvoj osebja. Doprinejo k osebni in profesionalni rasti mladinskih delavcev, k dvigu morale med zaposlenimi, k prepoznavnosti delovnega področja na nacionalni ravni, dvigu profesionalne prepoznavnosti, širjenju znanja in k povečanju potencialnega zaslužka. Rezultat je večja izkušnost posameznikov, njihove kompetence so preverjene in priznane. Starši občutijo večjo varnost

5 O Severnoameriškem certifikatnem projektu (NACP), ki je namenjen profesionalnim otroškim in mladinskim praktikom skrbi, lahko beremo ob uvodnem članku z naslov »The North American Certification Project in Historical perspective«, v sedemnajsti številki revije Child and Youth Work iz leta 2001.



za svoje otroke in mladostnike, če skrb zanje prepuščajo profesionalnim delavcem, ki so akreditirani. V združenju pravijo, da je certifikatni sistem vzpostavil minimum standardov oz. kriterijev za vstop tistih, ki želijo delati na področju prostočasnih dejavnosti z mladimi in so primerljivi s tistimi na nekaterih drugih področjih (zlasti z zdravstvenimi). Certifikatni program je tudi v pomoč oziroma podporo univerzam pri uvajanju učnih programov za študente, ki želijo vstopiti na področje mladinskega dela. Pri tem je potrebno upoštevati, da prihajajo mladinski delavci v profesijo z različno stopnjo predizobrazbe, z različno stopnjo usposobljenosti, izkušenosti, kar pomeni pri oblikovanju certifikatnega programa poseben izziv. Certifikat je potrebno približati posameznikom, ki prakticirajo delo tako v skupnostnih organizacijah mladinskega dela ali se z mladinskim delom ukvarjajo v sferi šolstva (Sielbeck in drugi 2004 v Kern 2006).

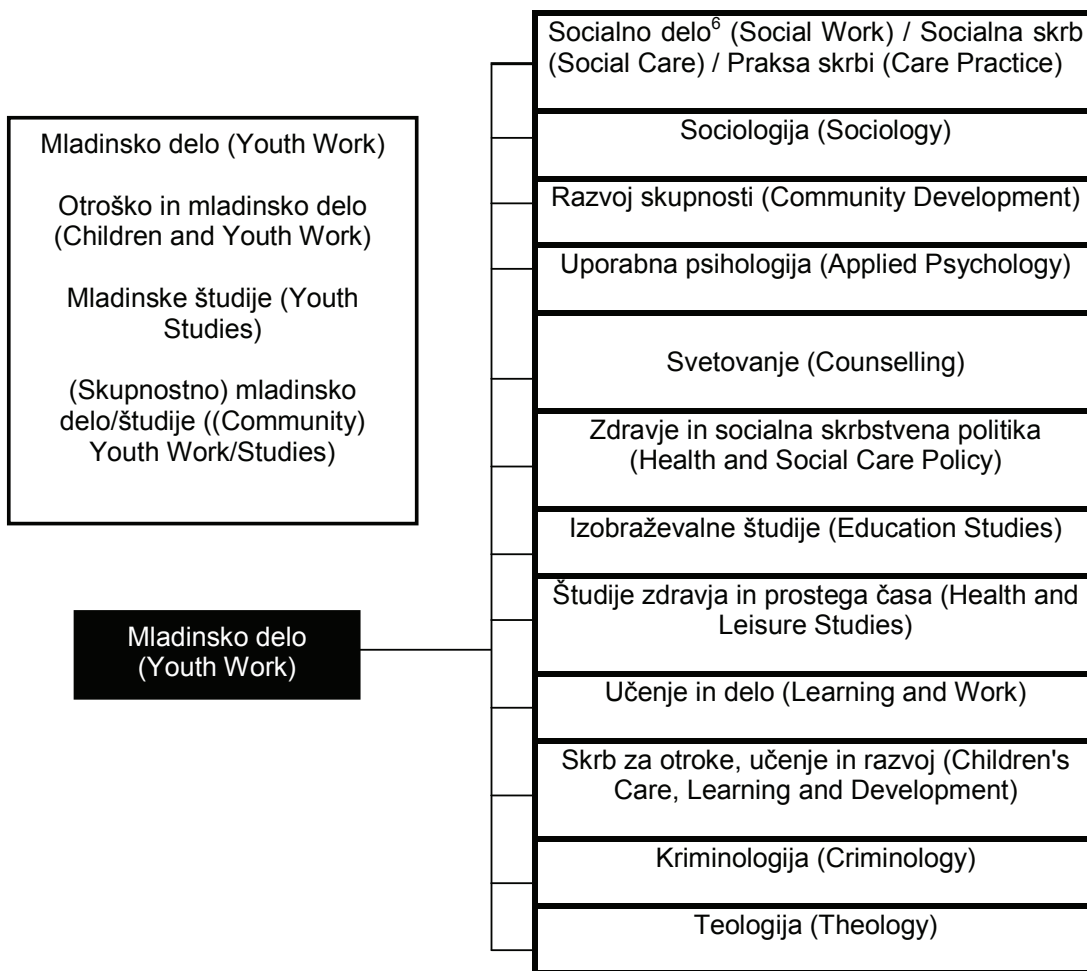
Naredili smo pregled, katere so najpogostejše vsebine tujih certifikatnih programov za kadrovskega profil mladinskega delavca. Opaziti je, da je poudarek predvsem na poznavanju osnov komunikacije in skupinske dinamike, poznavanju stopenj rasti in razvoja človeka, poznavanju pristopov k raziskovanju potreb mladih in k promociji priložnosti mladinskega dela, kulture zdravja in varnosti, poznavanju sociologije in psihologije družine, urbane psihologije, patološke psihologije, nekaterih zdravstvenih študij, področje človekove seksualnosti, mladinskih organizacij in organizacij za delo z mladimi, socialnih in zdravstvenih ustanov, javne zdravstvene problematike, književne oz. literarne kompozicije. Poudarek je tudi na študiju jezikov, religij in etničnih skupin, na profesionalnih veščinah, kliničnemu praktikumu, terapevtskemu delovanju, izobraževanju v zgodnjem otroštvu, izobraževanju in usposabljanju mladih odraslih, virih skupnosti, zakonodaji, družinski in drugih oblikah intervencij, vodenju intervjujev in svetovanju, organizacijskih veščinah, računovodstvu in poslovni administraciji, finančnem menedžmentu, pisarniških sistemih, skupnostni rekreaciji, skupnostni podpori, računalniškemu opismenjevanju itd.

Posamezni certifikatni programi so razviti za mladinske delavce s specifičnimi nalogami, kot npr. za opravljanje uličnega mladinskega dela, za informacijsko svetovanje, projektno delo itd.



**Slika 1**

»Mladinsko delo« kot samostojno študijsko področje« ter »mladinsko delo« znotraj drugih študijskih smeri (primer Velike Britanije in Irske)



Izobraževanje za mladinsko delo – primer Velike Britanije in Irske (vir: Study abroad: <http://www.uniguru.com/studyabroad>; Hot courses: <http://www.hotcourses.com>)



**Tabela 2**

*Pregled programov izobraževanja – MLADINSKO DELO v Veliki Britaniji*

<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: certifikatni kurzi (course certificate)</i>		
<b>izobraževalna ustanova</b>	<b>naziv izobr. programa</b>	<b>trajanje in vrsta izobr.</b>
Adult Learning and Leisure, Yeovil, Churchill House	Supporting Youth Work Level 2 Certificate	22 tednov, izredno
Barnet College	Youth Work Level 2 Certificate	40 tednov, izredno
Battershaw Business and Enterprise College	Youth Work Certificate	1 leto, redno
Bournville College of Further Education	Youth Work Level 2 Certificate; Youth Work Level 3 Certificate	36 tednov, izredno 36 tednov, izredno
Bridgwater College	Youth Work Level 3 Diploma	24 tednov, redno
Centre For Lifelong Learning, Hull University	Community and Youth Work Diploma	3 leta, izredno
Inspiring You(Th) Limited	Youth Work Level 1 Introduction Certificate; Youth Work Level 2 Introduction Certificate; Youth Work Level 3 Diploma	po potrebi, po dogovoru
Lambeth College, Clapham Centre	Progression to Community Certificate	36 tednov, redno
London Youth	Youth Work VRQ Level 3 Diploma	120 ur, po potrebi
Northumberland County Council Adult Learning Service	Youth Work Certificate	20 oz. 30 tednov, izredno
South Devon College	Youth Work Level 2 Certificate; Youth Work Level 3 Diploma	10 mesecev, izredno
Swindon College	Youth Work Diploma	35 tednov, izredno
Tower Hamlets College	PACE Peer Youth Work Training Level 1 Certificate;	6 tednov, redno
	PACE Peer Youth Work Training Level 2 Certificate;	6 tednov, redno
	Youth Work Practice Introduction Level 2 Certificate;	12 tednov, izredno
	Youth Work Practice Introduction Level 3 Certificate	12 tednov, izredno
Tullymore Community Centre	Youth Education & Training Programme	po dogovoru, izredno
Voluntary Action, Wakefield	Informal and Community Education Level 2 Introduction VRQ	po potrebi, po dogovoru
Westminster Adult Education Centre, Amberly Road Centre	Youth Work Certificate	36 tednov, izredno



<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: profesionalni kurzi (professional courses)</i>		
<b>izobraževalna ustanova</b>	<b>naziv izobr. programa</b>	<b>trajanje in vrsta izobr.</b>
Camre Cymru/Outlook Expeditions	Single Pitch Award Assessment; Single Pitch Award Training	2 dni, kratki kurzi 2 dni, kratki kurzi
Ymca Community College, Youth Cymru	Facilitating the Development of Emotional Intelligence in Youth Work Level 3; Health and Safety in the Youth Work Setting Level 2; Inclusivity in Youth Work Level 2; Youth Work Introduction Access to HE; Youth Work Introduction Level 2	ob različnih časih po potrebi

<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: (foundation degree)</i>		
<b>izobraževalna ustanova</b>	<b>naziv izobr. programa</b>	<b>trajanje in vrsta izobr.</b>
Barnet College	Integrated Youth Work and Support Foundation Degree	redni študij po dogovoru 41 tednov, izredno
Bishop Auckland College	Youth Work – Working with Children and Young People Year 1 Foundation Degree; Youth Work – Working with Children and Young People Year 2 Foundation Degree	30 tednov, izredno + 30 tednov, izredno
Bishop Grosseteste University College	Children's Services: Children and Youth Work (FdA)	2 leti, redno 3 – 4 leta, izredno
College of North East London, Middlesex University	Youth Work Foundation Degree	1 leto, izredno
Halesowen College	Guidance for Learning and Work Level 4 Foundation Degree	2 leti, redno 3 leta, izredno
Middlesex University	Youth Work (CNL, FdA)	2 leti, redno
Milton Keynes College	Working with Young People Level 5 Foundation Degree	3 – 4 leta, izredno 3 – 4 leta, samostojni študij brez spremljanja, študij na daljavo
Newman University College	Youth Work and Youth Ministry Foundation Degree	3 leta, dnevni blok
Open University	Working with Young People (FdA)	samostojni študij brez spremljanja, variabilno trajanje
Penwith College, University of Plymouth	Community Studies: Development and Youth Work (FdSc)	2 leti, redno 2 leti, izredno
Swindon College	Youth Work Year 1 Foundation Degree; Youth Work Year 2 Foundation Degree	30 tednov, redno 30 tednov, izredno 30 tednov, redno
Truro College, University of Plymouth	Community Studies – Development and Youth Work Foundation Degree	2 leti, redno 4 leta, izredno
University of Brighton	Youth Work (FdA)	3,5 – 8 let, izredno
Werrington Campus, University of Chester	Muslim Youth Work (FdA)	2 leti, redno



<i>St. izobraževanja /kvalifikacija: HNC HND courses</i>		
<b>izobraževalna ustanova</b>	<b>naziv izobr. programa</b>	<b>trajanje in vrsta izobr.</b>
Gorsenen College, Belgrane Road Campus	Youth Studies HE Diploma	1 leto, izredno
Open University	Working with Young People Certificate; Working with Young People Diploma of Higher Education	samostojni študij brez spremljanja, variabilno trajanje
Oxford Brookes University	Youth Work & Ministry CertHE	2 leti, izredno
Trinity College	Youth and Community Work CertHE	2 leti, ob potrebi
University of Hull	Community and Youth Work Diploma	3 leta, izredno
University of Hull, Grimsby Institute of Further And Higher Education	Community and Youth Work Levels 4 and 5 (DipHE)	2 leti, redno 3 leta, izredno
University of Ulster, Magee Campus	Community Youth Studies – PreVocational Certificate	1 leto, izredno

<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: dodiplomski študij (undergraduate)</i>		
<b>izobraževalna ustanova</b>	<b>naziv izobr. programa</b>	<b>trajanje in vrsta izobr.</b>
Conventry University	Youth Work (BA, Hons)	3 leta, redno
Goldsmiths, University of London	Applied Social Science, Community Development and Youth Work (BA, Hons)	3 leta, redno
Leeds Metropolitan University	Youth Work & Community Development (JNC) (BA, Hons)	3 leta, redno 4 leta, izredno
London Metropolitan University, City Campus, North Campus	Youth Work (BSc, Hons)	3 leta, redno
Nazarene Theological College	Theology: Youth Work and Ministry (BA, Hons)	3 leta, redno 6 let min., izredno
Newman University College	Youth Work (BA, Hons)	3 leta, redno
Oasis Charitable Trust, Staffordshire University	Youth Work and Ministry (BA, Hons)	3 leta, redno
Open University	Working with Young People (BA, Hons)	samostojni študij brez spremljanja, variabilno trajanje
Staffordshire University	Youth Work and Ministry (BA, Hons)	3 leta, redno
Stevenson College Edinburgh	Working with Communities	1 leto, redno
Swindon College	Youth Work Year 1 (BSc, Honours Degree)	34 tednov, redno
Teesside University	Youth Studies and Youth Work (BSc, Hons)	3 leta, redno max. 5 let, izredno
Trinity College	Education Studies and Social Inclusion: Youth Studies (BA, Joint Hons); Religious Studies and Social Inclusion: Youth Studies (BA, Joint Hons); Social Inclusion: Youth Studies and Education Studies (BA, Joint Hons); Social Inclusion: Youth Studies and Religious Studies (BA, Joint Hons); Youth and Community Work (BA, Hons)	3 leta, redno  variabilno trajanje, redno 3 leta, redno  3 leta, redno variabilno trajanje, redno
University of Bath, Swindon College, City of Bristol College	Youth Work (BSc, Hons)	1 leto, redno





<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: dodiplomski študij (undergraduate)</i>		
<i>izobraževalna ustanova</i>	<i>naziv izobr. programa</i>	<i>trajanje in vrsta izobr.</i>
University of Chester	Christian Youth Work (BA, Hons)	3 leta, redno 5 – 6 let, izredno
University of Gloucestershire	Youth Work (NYA endorsed) (BA, Hons)	3 leta, redno
University of Greenwich, Avery Hill Campus	Youth and Community Studies (BA, Hons)	3 leta, redno 4 – 6 let, izredno
University of Huddersfield	Youth and Community Work (BA, Hons)	3 leta, redno 3 leta, izredno 5 let, izredno
University of Manchester	Applied Community and Youth Work Studies (BA, Hons)	3 leta, redno
University of Sunderland	Community and Youth Work (BA, Hons)	3 leta, redno 3-6 let, izredno
University of Ulster, Jordan Stown Campus, Magee Campus	Community Youth Work (BSc, Hons)	3 leta, redno 4 leta, izredno

<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: podiplomski študij (postgraduate)</i>		
<i>izobraževalna ustanova</i>	<i>naziv izobr. programa</i>	<i>trajanje in vrsta izobr.</i>
Goldsmiths, University of London	Applied Anthropology and Community and Youth Work (MA);	1 leto, redni študij
	Community and Youth Work (Mphil);	2 leti, redno
	Community and Youth Work (PhD);	3 leta, redno
	Cross-Sectorial and Community Arts (MA/PgDip/PgCert)	1 leto, redno
Leeds Metropolitan University	Youth Work & Community Development (PgDip);	1 leto, redno
	Youth and Community Development Studies (MA)	1 leto, redno
Sheffield Hallam University	Youth Work Graduate Diploma	1 leto, rednoj
Teesside University	Youth Work and Community Development (MSc);	1 leto, redno
	Youth Studies (Mphil);	18 – 36 mesecev, redno
	Youth Studies (PhD)	24 – 60 mesecev, redno
University College Pymouth St Mark & St John	Youth and Community Work (MA)	1 leto, redni študij

Komentar k tabeli 2 in 3: Kot se lahko prepričamo na primeru dveh držav EU – Velike Britanije in Irske (podatke za številne druge države še pridobivamo in urejamo) je formalno in neformalno izobraževanje za mladinsko delo močno razvito na prav vseh ravneh. Gre za izjemno široko mrežo izobraževalnih inštitucij, ki nudijo različne oblike rednega in izrednega izobraževanja, ter zelo različno trajanje programov.



**Tabela 3**

*Pregled programov izobraževanja – MLADINSKO DELO na Irskem*

<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: certifikatni kurzi (course certificate)</i>		
<i>izobraževalna ustanova</i>	<i>naziv izobr. programa</i>	<i>trajanje in vrsta izobr.</i>
City of Dublin Youth Service Board	Youth Studies Certificate	1 leto, izredno (100 ur)
Institute of Technology Sligo and North Connaught Youth Services	Youth Community Work Certificate	30 tednov (90 ur), izredno
Kerry Diocesan Youth Service, NUI, UCC	Youth and Community Work Year 1 – KDYS Certificate;	1 leto, izredno
	Youth and Community Work Year 2 Diploma	1 leto, izredno
Liberties College	Youth & Community Studies Level 5 Certificate	2 leti, izredno

<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: HNC HND courses</i>		
Brunel University, School of Sport and Education	Youth and Community Work (DipHE)	3 leta, izredno
NUI, Maynooth, Department of Applied Social Studies	Community and Youth Work Diploma	2 leti, redno 3 leta, izredno
UCC, Centre for Adult and Continuing Education	Youth and Community Work Diploma	2 leti izredno (1 dan tedensko)
University of Ulster at Magee, Faculty of Social Science	Community Youth Studies – PreVocational Certificate	1 leto, izredno

<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: dodiplomski študij (undergraduate)</i>		
<i>izobraževalna ustanova</i>	<i>naziv izobr. programa</i>	<i>trajanje in vrsta izobr.</i>
Brunel University, School of Sport and Education	Youth and Community (BA, Hons)	2 leti, izredno, učenje na daljavo s štud. bloki
Dundalk Institute of Technology	Community Youth Work (BA)	3 leta, redno
Dundalk Institute of Technology, Life Long Learning Centre	Youth Work (BA, Hons)	2 leti, izredno
Faculty of Social Science, School of Sociology and Applied Social Studies, University of Ulster at Jordanstown	Community Youth Work (B.Sc. Hons)	4 leta, izredno
UCC, Department of Applied Social Studies	Youth and Community Work (B.Soc.Sc)	3 leta, redno
University of Ulster at Jordanstown	Community Youth Work (B.Sc. Hons)	3 leta, redno 2 leti, izredno

<i>st. izobraževanja /kvalifikacija: podiplomski študij (postgraduate)</i>		
<i>izobraževalna ustanova</i>	<i>naziv izobr. programa</i>	<i>trajanje in vrsta izobr.</i>
Brunel University, School of Sport and Education	Youth and Community Studies (MA)	2 leti, izredno, učenje na daljavo s štud. bloki
NUI Galway, Department of Political Science and Sociology	Community Development (MA)	2 leti, izredno
NUI Maynooth, Department of Applied Social Studies	Community & Youth Work (Higher Diploma)	1 leto, redno 2 leti, izredno
	Child Protection and Welfare (MSc)	9 tednov, redno
University of Ulster at Jordanstown	Community Youth Work (MSc)	2 leti, izredno

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za šolstvo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: "Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja" prednostne usmeritve: "izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistema izobraževanja in usposabljanja".



## 4 Profesionalizacija področja mladinskega dela, ustvarjanje profesionalne poklicne kulture in razvoj etične dimenzije prakse mladinskega dela

Zagovarjamo idejo o profesionalizaciji področja mladinskega dela, čeprav nekatere domače raziskave na področju mladih potrjujejo, da slovenska mladina izrazito odklanja institucionalizirano, profesionalizirano mladinsko dejavnost. Mladi favorizirajo spontane oblike mladinskega dela. Da bi izboljšali negativno sliko institucionalizacije mladinskega dela, je treba mlade seznaniti s konceptom v sklopu organizacije posvetovalnih forumov, kjer jim bodo na naše povabilo še bolj kot tuji načrtovalci politike mladinskega dela ter praktiki svoje pozitivne izkušnje in koristi iz prve roke predstavili njihovi vrstniki iz mednarodnega okolja. (Kern 2006)

Številni mladinski delavci danes pozivajo k večji prepoznavnosti in podpori njihove profesionalne vloge, k priložnostim za mrežno povezovanje s kolegi zaradi izmenjave znanja in strategij, k platformi za izražanje mnenj in prioritet glede zadev, ki se nanašajo na delovno silo, k pridobivanju orodij za zagotovitev programske kakovosti in profesionalnih kompetenc. Mnogi med njimi so željni prevzeti vlogo v večjem gibanju, ki bi definiralo, formaliziralo in organiziralo področje profesije mladinskega dela. (ibid.)

Praksa mladinskega dela v Sloveniji ne vsebuje (tudi na organizacijski ravni) bistvenih elementov profesionalne prakse. Večina organizacij s programi mladinskih dejavnosti so »one man bandi«, s kopicco delavcev in drugih neprofesionalno opredeljenih »pribočnikov«, ki (kot po 2. svetovni vojni učiteljski stan) opravljajo množico različnih funkcij. Prihajajo iz vseh mogočih poklicnih področij in tudi nimajo dolgega obdobja izkušenosti, zelo redki vztrajajo v delu nad deset let. Opozorili smo že na dejstvo, da področje mladinskega dela še nima razvitega poklicnega usposabljanja. Ljudje se morajo znajti sami in improvizirajo. Ni poklicnega združenja mladinskih delavcev. Opozorili smo tudi že, da ni razvitega certifikatnega sistema, ni poklicnih standardov za področje mladinskega dela, ni kodeksa dobre prakse, ni meril za doseganje odličnosti, ni etičnega kodeksa, ni izdelanih programov za evalviranje menedžmenta mladinskega dela ipd. Večina mladinskih delavcev je starih nad trideset let. Vprašanje je, kakšen je njihov stik z mladimi in kako občutijo problematiko mladih. (ibid.)

Družbeni status in ugled programov mladinskih programov ostaja v družbeni skupnosti še vedno vprašljiv. Vprašljiva je legitimnost poklicne prakse, javna promocija je na nizki ravni. Standardi, ki bi se naj kazali na osebni in profesionalni ravni niso razviti. Vse to odraža neustrezno oziroma pomanjkljivo organiziranost dela z mladimi in se kaže kot nujen izziv za naslednje raziskave. (ibid.)

Težnja k profesionalizaciji področja mladinskega dela je dolžnost mladinskih dejavnosti že zaradi rabe javnih sredstev. Država jo ima pravico in dolžnost zahtevati in vršiti dosleden nadzor kakovosti storitev. Večina prepoznanih profesionalnih področij kot npr. medicina, pravo, finance, socialno delo itd. imajo ustanovljene svoje profesionalne zveze. Njihov glavni namen je pomoč pri zagotovitvi integritete in prepoznavnosti, vidnosti profesije, oblikovanju profesionalnega etičnega kodeksa (ki določa odnose med pripadniki profesije in do uporabnikov). (ibid.)

Do prve iniciative, da se mladinski delavci Anglije in Walesa povežejo v nekakšno profesionalno zvezo je prišlo že leta 1887, vendar so pionirji profesionalizacije mladinskega dela svojo zvezo v Veliki



Britaniji dejansko ustanovili več kot osem desetletij kasneje.<sup>6</sup> Poudarjali so, da z mladimi ne delajo na način, ki je podoben šolskemu, da ne gre za oblike skrbstva, ki jih zagotavljajo socialne službe, temveč gre za način dela, ki temelji na uporabi lastne strokovne terminologije ter različnih metod. Ta drugačna vrsta poklica je enako pomembna kot delo učitelja v šoli ali katerikoli drug element izobraževalnega sistema. Zaradi tega je poklic mladinskega delavca upravičen do ustreznega profesionalnega statusa, kot ga ima učitelj. Prevzeli so namero, da uvedejo kakovostno ločeno, specialistično izobraževanje in usposabljanje za mladinsko delo. Kajti v obdobju sedemdesetih in zgodnjih osemdesetih let prejšnjega stoletja, so tisti, ki so bili po profesiji učitelji, lahko bili avtomatično tudi mladinski delavci. Kvalifikacija je bila avtomatično priznana. V poznih osemdesetih so delodajalci in Zveza skupnostnih in mladinskih delavcev sklenili, da uvedejo kriterije za avtomatično kvalifikacijo za mladinsko delo. Zveza je odpravila povezavo z učiteljskim poklicem glede kvalifikacije. Dandanes sleherni posameznik potrebuje pridobiti posebno kvalifikacijo za to, da postane mladinski delavec. Kot izjavlja sekretar Zveze D. Nicholls, so nove profesije oblikovali takorekoč čez noč. Oblikovali so profesijo osebnega svetovalca (Personal Adviser) in danes že imajo 12.000 osebnih svetovalcev, ki so zaposleni za polni delovni čas. Opazili so namreč, da velik del ranljive populacije mladih opušča skrb socialnih služb. Zakon (avtor ga ne navaja) pravi, da ima vsaka mlada oseba, ki je opustila skrb socialnih služb še vedno pravico do nekoga, ki ji svetuje, ji je zagovornik ipd. Oblikovali so tudi profesijo učnega mentorja (Learning mentor), ki dela z mladimi znotraj šolskega sistema. Nicholls pravi, da je mladinski sektor »eksploziral«. (ibid.)

Delovna skupina britanske Nacionalne mladinske organizacije (NYA) si je leta 1993 pri utemeljevanju, da gre pri mladinskem delu za profesijo, pomagala z definicijo R. Winterja iz leta 1991, ki pravi, da gre za posebne poklicne veščine in posebno osnovano specifično znanje, ter z njegovo navedbo še drugih sedmih dejavnikov, ki so predpogoj, da neko delo lahko opredelimo kot profesionalno: 1) ureničevanje oz. pripadnost profesionalnim vrednotam, 2) nepretrgano profesionalno učenje, 3) interpersonalna učinkovitost, 4) učinkovita komunikacija, 5) učinkovitost izvršilne moči, 6) učinkovitost sinteze široke vrste znanj, 7) intelektualna fleksibilnost. Generalni sekretar Zveze skupnostnih in mladinskih delavcev v Veliki Britaniji zato meni, da je potreben vsaj 3-letni študij mladinskega dela, da je potrebno zagotoviti kvalitetno usposabljanje ter možnosti nadaljnjega profesionalnega razvoja na delovnem mestu, zagotoviti podpirne menedžmentske strukture, ki gojijo oz. pospešujejo kritično reflektivno prakso in avtonomno odločanje. Poudarja, da mora profesija mladinskega dela v očeh javnosti postati popularna. Promovirati jo morajo centralna vlada in lokalne oblasti.

Danes je nadaljevanje profesionalnega razvoja mladinskega dela v Veliki Britaniji del nacionalnega dogovora. Vsakemu delavcu je bil dodeljen naziv odvisen od njegovega usposabljanja ne glede, ali je na področju zaposlen za polni ali nepolni delovni čas. Zveza skupnostnih in mladinskih delavcev si prizadeva, da bi kodeks etike vseboval določilo, da mora oseba, ki želi obdržati licenco za opravljanje mladinskega dela, vsako leto iti skozi določeno število usposabljanj.

Leta 2002 je malteška zveza mladinskih delavcev (MAY) organizirala mednarodno konferenco o profesionalizaciji mladinskega dela, na kateri so udeleženci ugotovili, da je britanski model profesiona-

6 Več o retrospektivi profesionalizacije mladinskega dela v Veliki Britaniji je mogoče prebrati v članku generalnega sekretarja Zveze skupnostnih in mladinskih delavcev D. Nichollsa z naslovom Youth Work and the Youth Service in Britain – an overview of professional formation, ki ga je bil predstavil načrtovalcem politike v mladinskem sektorju v ZDA marca 2003 na Forumu za mladinsko investiranje v Washingtonu in se nahaja na spletni strani Zveze, <http://cywu.org.uk>.



lizacije mladinskega dela najbolj uporaben model za implikacijo tudi v drugih državah (ibid., [www.cywu.org.uk](http://www.cywu.org.uk)).

V Veliki Britaniji so na poti profesionalizacije mladinskega dela najprej na profesionalni ravni oblikovali sistem izobraževanja in delodajalce na področju mladinskega dela spodbudili k razvijanju začetnih programov in razvojne politike človeških virov. Organizacije, ki so želele zagotavljati programe izobraževanja so svoj predlog programa morale nasloviti na Komisijo za standarde izobraževanja in usposabljanja pri Zvezi skupnostnih in mladinskih delavcev, ki je programe, ki so ustrezali, potrdila na nacionalni ravni. Sklenjen je bil dogovor med vlado in delodajalci na eni strani, ter združenji na drugi strani, da se moč odločanja prepusti imenovani komisiji, ki pripravlja smernice (učne cilje, ki konstituira sodobno mladinsko prakso). Naslednji korak je bila priprava jasnega kodeksa etične prakse. Zagotovili so kvaliteten nadzor (nacionalno usklajenih) kvalifikacij in vzpostavili sistem registracije delavcev. Sledili so načelu, da mora biti profesija organizirana na način vzpostavljanja profesionalnih zvez in vključevanja delavcev v sindikate. Po podatkih iz leta 2003 je bilo med približno 6.000 profesionalno kvalificiranimi mladinskimi delavci 83 odstotkov včlanjenih v zveze (Kern 2006 po viru <http://cywu.org.uk>). Najmočnejša zveza, Zveza skupnostnih in mladinskih delavcev ni politični lobij, vendar sodeluje s stranko liberalnih demokratov in delavsko stranko, s pomočjo katerih ustvarja »hrup« in se zavzema za spremembe, ki so potrebne. Oblikovan je bil tudi pogajalski odbor, ki je sklical vse delodajalce mladinskih delavcev, predstavnike mladinskih delavcev ter predstavnike vlade ter jim povedal, da morajo vsi mladinski delavci, ki imajo na nacionalni ravni enako kvalifikacijo prejemati enako plačilo in delati pod enakimi pogoji. »Znotraj mladinskega dela smo uspeli ustvariti koalicije, preseči stare razlike in ustvariti skupno bojišče.« (ibid.)

Intenzivna prizadevanja, da bi se mladinsko delo profesionaliziralo so potekala na nekaterih uglednih inštitucijah v ZDA kot so: W.K.Kellogg fundacija, Ford Fundacija, National Collaboration for Youth, Brandeis's Center for Human Resources itd. Za utrditev področja mladinskega dela skozi pripravo in profesionalni razvoj mladinskih delavcev, ki neposredno delajo z mladimi v različnih oblikah, se prizadeva tudi Nacionalni inštitut za usposabljanje na področju skupnostnega mladinskega dela iz Washingtona (National Training Institute for Community Youth Work - NTI), ustanovljen s strani Akademije za izobraževalni razvoj (The Academy for Educational Development - AED) leta 1997. Inštitut postavlja dragoceno infrastrukturo za podporo razvoja področja. Ponuja jedrne programe in storitve, povezuje mladinske delavce v nacionalno zvezo mladinskih delavcev, ki postanejo del prepoznane mreže profesionalcev, ki so v vsakodnevni interakciji z mladimi. Istočasno imajo priložnosti, da participirajo v lokalnih profesionalnih zvezah. Njegovi cilji so: a) oblikovati sistem profesionalnega razvoja mladinskih delavcev, ki nudi priložnost za izobraževanje, usposabljanje in mrežno povezovanje, b) nuditi pomoč in podporo lokalnim skupnostim pri pripravi programov praktičnega usposabljanja za mladinsko delo, pri vzpostavljanju lokalnih partnerstev med posredniki mladinskega razvoja ter izobraževalnimi institucijami na višjih ravneh, pri certificiranju in določanju stopenj programov, c) razvijati kakovostni učni načrt za mladinsko delo, d) zagotavljati konsistentne, visoko kakovostne izkušnje v usposabljanju za mladinske delavce po vsej državi skozi nacionalni »train-the-trainer« sistem, e) širiti prepoznavnost in podporo mladinskemu delu, oblikovati načela mladinskega razvoja skozi nacionalno zvezo profesionalcev mladinskega razvoja, javne izobraževalne in raziskovalne aktivnosti, ki se osredotočajo na mladinske delavce in njihove prakse. Inštitut ima vzpostavljen sistem za usposabljanje in tehnično asistenco. Gradi na usposabljanju



mladinskih delavcev, pri postavljanju glavnih konceptov mladinskega razvoja in praks, pri usposabljanju, izobraževanju in profesionalnem razvoju programov. (Kern 2006 po viru <http://www.nti.aed.org>)

V kontekstu profesionalne prakse mladinskega dela se kot zelo pomembna izpostavlja njena etična dimenzija. Kajti le razvito etično vedenje ustvarja (poklicno) kulturo, kjer je učinkovitost mladinskih organizacij urejena in so standardi osebne in profesionalne integritete pravilo oziroma vodilo (National Youth Agency 1999), kar navsezadnje daje legitimiteto poklicni praksi. Profesionalna organizacijska kultura je navsezadnje izhodišče za uresničevanje vizije, poslanstva in strateških prednosti organizacij. Kot smo dejali, mladinsko delo v Sloveniji nima posamezne profesionalne zveze oziroma združenja in tudi ne statutarnega regulacijskega telesa, ki bi se s tem vprašanjem soočilo in ukvarjalo. V Angliji na primer je Zveza skupnostnih in mladinskih delavcev (Community and Youth Worker's Union), leta 1999 priporočila kodeks etike za skupnost in mladinsko delo. Skupni etični kodeks po prepričanju generalnega sekretarja zveze D. Nichollsa zagotavlja konsistenčnost profesije in ustvarja socialno zaupanje (Kern 2006 po viru, [www.cywu.org.uk](http://www.cywu.org.uk)). Kodeks je bil razvit z namenom zaščititi uporabnike (mlade) pred škodovanji ali zlorabami, prestopki s strani izvajalcev mladinskih dejavnosti, pred njihovim malomarnim opravljanjem poklicne dolžnosti, obenem pa naj bi služil v korist vodstvu praktikov pri njihovem delu. Igral naj bi vlogo pri poudarjanju (z)višanja profesionalnega statusa poklicne skupine in oblikovanju občutka identitete mladinskih delavcev ter njihovi delitvi niza vrednot. V Angliji so pri opredelitvi osrednjih etičnih in profesionalnih načel v mladinskem delu (glej pregled etičnih in profesionalnih načel v mladinskem delu v izjavi Ethics in Youth work, National Youth Agency 1999) sledili Rumeni listini skavtske zveze, ki nudi pregled vrednot ali temeljnih etičnih načel pri delu z mladimi v obliki žepnega vodiča za prostovoljne, honorarne ali nepolno zaposlene delavce. Izjava o etičnih načelih, ki veljajo za mladinsko delo (Statement of principles of ethical conduct for youth work) ni mišljena kot knjižica pravil z natančnimi predpisi kaj naj bi mladinskega delavca v vsaki situaciji vodilo. Izjava predvideva, da se uporablja kot izhodišče za konturo osnovnih načel etičnega vodenja in upravljanja, povišanja zavesti večkratnih odgovornosti mladinskih delavcev in njihovih menedžerjev ter za spodbujanje etične refleksije in diskusije v tem okviru.

## 5 Sklepna beseda

V Sloveniji primanjkuje ustrezen model mladinskega dela na intra (na ravni populacije izvajalcev programov mladinskih dejavnosti) in inter ravni (na ravni enote kot mladinskega programa), ki bi povezoval teoretično znanje in akcijsko pripravljenost za delo z mladimi. Četudi je celostno gledano na področju mladinskega dela že kar nekaj teoretskega znanja, so ga za zdaj izrabile le nekatere skupine za strokovno izboljšanje svojega dela, ni pa prišlo še do tega, da bi vsebinska in metodološka ustreznost postali nuji pri oblikovanju mladinskih programov. Problem je tudi v tem, da je obstoječe znanje razdrobljeno in da ni zaokroženo v smiselno celoto. Ni sistemsko povezano na način, da bi predstavljalo okvir, znotraj katerega bi bilo mogoče vzpostaviti model mladinskega dela. Področje mladinskega dela nima enotnega sistema izobraževanja, ki bi izhajal iz skupnih izhodišč. V svetu je dejavna množica profesionalnih zvez mladinskih delavcev, medtem ko pri nas ni stroke oz. profesije mladinskega dela (ki pomeni skupno referenco – konference, glasilo ipd. in h kateri se zatekajo tisti, ki potrebujejo odgovore pri praktičnem delu), ki bi določala smernice za izobraževalni program in poenotila načela ter metode prakse. Ne



obstaja neka samoorganizirana dejavnost, ob kateri bi si mladinski delavci lahko med seboj pomagali, si izmenjevali izkušnje, dobre prakse ter tako spet vzpostavili polje stroke. (Kern 2006)

Razvoj novih in kakovost obstoječih mladinskih dejavnosti sta tesno pogojena z družbenim položajem mladinske dejavnosti v državi. Le profesionalno vodene in upravljane mladinske dejavnosti bodo lahko zagotavljale ustrezno javno promocijo in ustvarjale pripadajoči družbeni status in ugled. Za profesionalizacijo sta potrebna samozavedanje in samoorganizacija poklica (določiti je potrebno mehanizme poklicne promocije), za kar je potreben »profesionalni projekt«, »katerega izhodišče je poklicna skupina ljudi (profesionalcev) z določenimi izobrazbenimi kvalifikacijami, ki so medsebojno povezani vsaj v neformalno poklicno združenje oziroma organizacijo (Kern 2006 po Svetlik 1999). Ti z ekspertnim znanjem in družbenim statusom začrtajo cilj uveljavitve v družbi« (ibid.: 12 po Macdonald 1995).

Profesionalna praksa mladinskega dela se razvija iz teženj po zagotavljanju kvalitete dejavnosti mladinskega dela. Kvaliteto dejavnosti na področju mladinskega dela je mogoče povezati zlasti z: 1) etosom, ki pomeni nravstveno usmerjenost k moralnim načelom in normam ravnanja v poklicu ter upoštevanjem značilnosti ciljnih skupin mladih, 2) kakovostjo izkušenj, ki se navezuje na kakovost programskih področij, ocene napredka mladih, na rezultate in standarde, ter 3) ukrepi menedžmenta glede organizacije programov, zaposlovanja človeških virov, njihovega razvoja, monitoringa in evalvacije, razvoja povezav s skupnostjo, sposobnosti prilagajanja aktivnosti in virov za čim učinkovitejšo uporabo. (Kern 2006 po The Education and Training Inspectorate 2000)

## Literatura in viri

- Kern, B. (2006). Zasnova integrativnega modela programov mladinskih dejavnosti v sistemskem okolju – primer Slovenije. Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Study abroad: <http://www.uniguru.com/studyabroad> [dostopno 25. 10. 2009]
- Hot courses: <http://www.hotcourses.com> [dostopno 25. 10. 2009]