



www.mladinski-delavec.si
Razvoj modelov neformalnega in formalnega izobraževanja za mladinskega delavca za vključevanje v programe organizacij

Kompetence mladinskega delavca

Avtorica: Petra Pucelj Lukan



Kazalo

| | |
|---|----|
| 1. Uvod | 3 |
| 2. O kompetencah | 5 |
| 3. Splošne kompetence mladinskega delavca | 5 |
| 3.1 Etični kodeks mladinskega delavca | 8 |
| 4. Specifične kompetence mladinskega delavca | 9 |
| 4.1 Kompetenčni model mladinskega voditelja – nastal v okviru projekta Competitive Edge ... | 9 |
| 4.2 Estonski model..... | 22 |
| 4.3 Ameriški kompetenčni model (New York City Department of Youth and Community Development (DYCD)) | 23 |
| 5. Zaključki | 27 |
| 6. Literatura in viri | 27 |
| 7. Priloge | 28 |



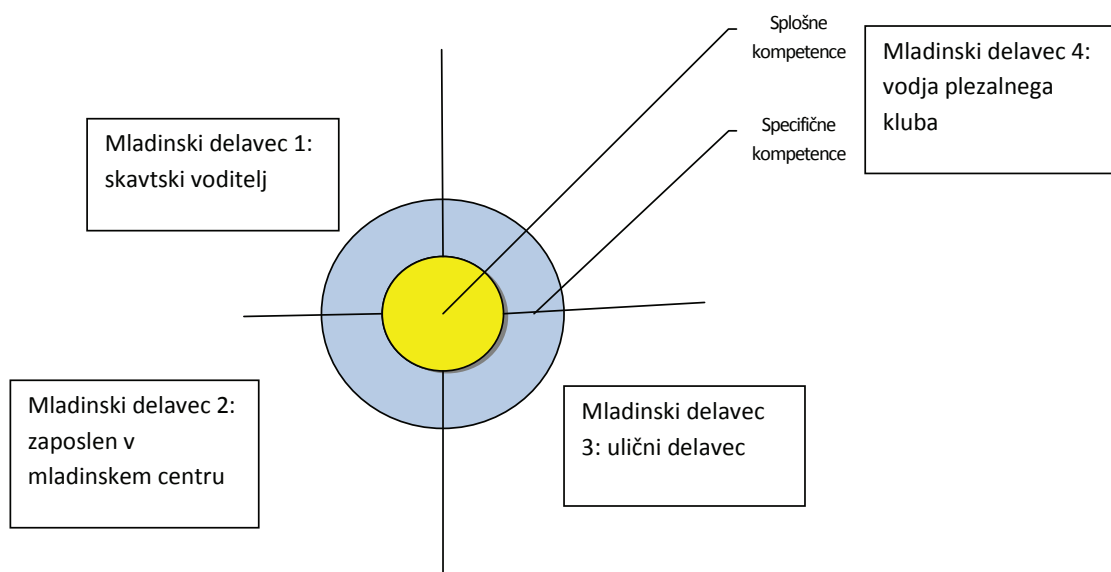
1. Uvod

Mladinski delavec je nekdo, ki dela z mladimi, bi lahko rekli na kratko. Je nekdo, ki mlade spodbuja, da osebno rastejo, da so aktivni, jim je na voljo za njihova vprašanja pobude ... V stiku je lahko z različnimi mladimi, ki imajo različne interese in potrebe. Hkrati je mladinski delavec tisti, ki deluje znotraj organizacije (v večini primerov), se ob tem ukvarja z različnimi projekti, deluje v timu ...

Torej je mladinski delavec nekdo, ki obvlada celo vrsto dejavnosti. Glede na to, da pri nas še ne obstaja »profesionalni« lik mladinskega delavca (ali voditelja), tako tudi še ne obstaja celoten nabor kompetenc, kaj naj bi mladinski delavec vse znal. Ta prispevek tako ponuja pregled kompetenc mladinskega delavca. Seznam ni dokončen, tako kot ni nič dokončnega in determiniranega v mladinskem delu.

Pri raziskovanju obstoječih kompetenčnih modelov v Sloveniji in tujini smo ugotovili, da obstaja vrsta modelov, ki odgovarjajo na potrebe mladinskih delavcev v različnih okoljih. Ugotovili smo, da lahko vse kompetence mladinskega delavca razdelimo na dve stopnji:

- **splošne kompetence** (tiste, katere potrebuje vsak mladinski delavec, ne glede na to, kje in s kom dela) in
- **specifične kompetence** (tiste, katere potrebuje mladinski delavec glede na specifiko svojega dela).



Graf 1: Kompetenčni krog za mladinskega delavca

Delo mladinskega delavca v povezavi z njegovimi kompetencami pa lahko pogledamo še iz dveh vidikov:

1. Mladinski delavec mora delovati in napredovati na treh področjih: **osebnostnem** (delo na sebi), **strokovnem** (strokovno področje, ki se tiče njegovega konkretnega dela) in **medosebnem** (področja dela z drugimi in za druge).



Mladinski delavec dela z mladimi na različnih področjih. Lahko bi rekli, da skrbi (je v stiku) z njihovim osebnostnim, socialnim ali izobrazbenim področjem. S tem tako omogoča mladim njihovo aktivno udejstvovanje v družbi na splošno. Prav zato mora tudi sam imeti zmožnost kompetentno delovati na vseh teh treh področjih in zato na le-teh ves čas napredovati.

Hkrati mora delovati tako na področju **znanj** (razumska raven), **veščin** (zna narediti neko konkretno stvar) in **vrednot** (stališča, prepričanja, vrednote).

Oboje skupaj lahko predstavimo s preprosto tabelo:

| Mladinski delavec deluje (in mora tudi več čas napredovati) na | | |
|--|--------------------|-------------------|
| osebnostno področje | strokovno področje | socialno področje |
| vrednote | znanja | veščine |

2. Delovati mora tudi na vseh **šestih področjih razvoja** (pri delu z mladimi, da jih spodbuja na vseh teh področjih; ter kot vseživljenjsko učenje, da se sam trudi stalno izpopolnjevati na teh področjih oziroma da dela tudi na sebi).

Teh šest področij razvoja je¹:

- telesno področje,
- družbeno področje,
- spoznavno področje,
- moralno področje,
- čustveno-motivacijsko področje,
- duhovno področje.

| Področje | Pomen za mladinskega delavca |
|-----------|---|
| telesno | Telesni razvoj in skrb zase sta za aktivnega mladinskega delavca bistvenega pomena, saj le tako lahko stopa v korak z mladimi. Hkrati se mora dobro zavedati svoje telesne komunikacije do mladih. |
| družbeno | Mladinski delavec mora imeti dobro razvito sposobnost empatije. Sposoben mora biti vzpostavljanja trdnih in zdravih odnosov, hkrati pa mora skrbeti, da odnosi z mladimi ostanejo na »pravem« nivoju (odvisno od vrste dela, koliko ti odnosi postanejo osebni). Biti mora pozoren na svoj splošni odnos do družbe, vrednot, medijev; skrbeti mora za svoje aktivno državljanstvo ... |
| spoznavno | Mladinski delavec mora ves čas napredovati na področju znanj dela z mladimi, psihologije, sociologije itd. |
| moralno | Mladinski delavec se lahko pogosto srečuje s specifičnimi situacijami, ko se mora odločati med različnimi ukrepi, smermi dela, odgovori za mladostnike. Zato mora dajati poudarek tudi svojemu razvoju na področju presojanja različnih (kritičnih) situacij, norm in zakonov v okolju, kjer deluje itd. |

¹ Model je bil razvit v svetovni skavtski organizaciji WAGGS. Več o modelu med drugim tudi v *Dvigni peruti : priročnik za skavtske voditeljice in voditelje*.



| Področje | Pomen za mladinskega delavca |
|-----------------------|--|
| čustveno-motivacijsko | Mladinski delavec se mora čustveno odzivati situacijam primerno; prav tako pa mora svoja čustva imeti pod kontrolo. Uriti se mora v prepoznavanju čustev drugih in konfliktnih situacij (ter reševanju le-teh). ohranjati mora svojo voljo in interes za delo. |
| duhovno | Mladinski delavec mora prevzemati skrb za svojo nenehno duhovno rast – zavedati se mora svojih življenjskih vrednot in osebno odločitve glede osebne vere. |

Prav tako je pomembno, da mladinski voditelj pozna razvoj mladostnikov na vsakem izmed navedenih področij, saj jih tako lažje razume in spremlja.

Poglavje lahko zaključimo z mislijo, da je vseživljenjsko učenje bistvenega pomena za kvalitetno delo vsakega mladinskega delavca.

2. O kompetencah

Vsak udeležen v mladinskem delu (udeleženec, mladinski voditelj, mladinski delavec) pridobiva spretnosti in veščine, kar lahko poimenujemo kompetence. O kompetencah govorimo, ker govoriti o zgolj o znanju kot pogoju za posameznikovo učinkovito ravnanje ni dovolj. Kompetence namreč obsegajo veliko več kot le znanje: poleg znanja še veščine, stališča in vedenje. Kompetenca je tako »hibridni atribut, saj vsebuje kombinacijo znanja, veščin, stališč in vedenja. Osvojiti jo je mogoče v vseh vrstah kontekstov, formalno, neformalno in priložnostno, namerno ali nenamerno« (Škulj, 2006 a: 9).

Poznamo pa tudi še druge opredelitve kompetenc. Ena izmed njih je, da kompetence razumemo kot zmožnost posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah (Perrenoud v: Svetlik et al, 2005, str. 7). Ta definicija bi bila za vlogo mladinskega delavca zelo primerna, saj so raznovrstne in nepredvidljive situacije v mladinskem delu precej običajne.

In še ena, širša, opredelitev, prav tako primerna za kontekst mladinskega dela: kompetenca je ravnanje, s katerim posameznik lahko učinkovito opravi določeno delo. Temelji na ustreznem telesnem, socialnem, duševnem, osebostnem in duhovnem potencialu, interesih, znanju, veščinah, vrednotah, prepričanjih in se kaže predvsem v zmožnosti optimalne izrabe notranjih in zunanjih virov, ki so na voljo (Mayer et al., 2006).

Torej - če ima posameznik znanje, nima pa veščin, preko katerih bi to znanje uporabil oz. pretil v prakso, je to znanje kaj malo uporabno. Podobno velja, če ima znanje in veščine, nima pa stališč – odnosa do svojega dela. Tedaj za delo ni motiviran in tudi v tem primeru kompetenca ni popolna.

3. Splošne kompetence mladinskega delavca

Obstaja veliko kompetenčnih modelov za različna področja. Vendar po pregledu obstoječih modelov lahko rečemo, da za nek splošni model mladinskega delavca lahko uporabimo **8 ključnih kompetenc**. Kaj so to, opredeljujemo v nadaljevanju, navajamo pa tudi povezavo med ključnimi kompetencami in delom mladinskega delavca.



Leta 2000 so na srečanju Evropskega sveta pozvali k identifikaciji skupnih ciljev sistemov izobraževanja in usposabljanja v Evropski uniji in se posvetili vprašanju »temeljnih veščin«. Znotraj izobraževanja naj bi vsi državljani dobili skupna temeljna znanja in spretnosti. Ob tem pa ni pomembno znanje samo, ampak tudi njegova uporaba. Gre za to, da posameznik zna oziroma je zmožen delovati v najrazličnejših okoliščinah. V Lizbonsko strategijo (Revidirana Lizbonska strategija, 2005) je bilo tako zapisano, da bo Evropa leta 2010 postala najbolj konkurenčno, dinamično in na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, z novimi delovnimi mesti pa naj bi bila dosežena trajna gospodarska rast. Za to pa je bilo potrebno definirati ključne spretnosti in veščine, ki so potrebne za vseživljenjsko učenje. Leta 2005 so nato ugotovili, da večina teh zastavljenih ciljev ni bila dosežena. Zato so definirali 8 ključnih kompetenc.

Teh 8 ključnih kompetenc so *opredelili* kot tiste, ki so nujno potrebne za odgovorno in uspešno življenje posameznika. To so kompetence, ki so relevantne za vse, ne glede na spol, razred, raso, kulturni izvor in družinske okoliščine ali materni jezik.

Ključne kompetence izpolnjujejo naslednje zahteve: so prenosljive in zato uporabne v mnogih situacijah in kontekstih; so večfunkcionalne, ker jih je mogoče uporabiti za doseg različnih ciljev, za rešitev različnih vrst problemov in izvršitev različnih vrst nalog (Škulj, 2006 a). Sicer ni mogoče reči, da bodo ključne kompetence posamezniku vedno omogočile uspeh, mogoče pa je reči, da bo njihova odsotnost onemogočila doseg osebne izpolnitve, vključenosti in zaposljivosti. Ključne kompetence tako predstavljajo prenosljiv paket znanja, veščin in stališč, ki jih vsi posamezniki potrebujejo za doseg teh treh ciljev, ki bi načeloma morali biti doseženi do konca obveznega izobraževanja (prav tam). Ključne kompetence prispevajo k osebni napredovanju (rasti), k osebni zadovoljstvu in izpolnitvi ter prispevajo k aktivnemu državljanstvu.

Sicer ni mogoče reči, da bodo ključne kompetence posamezniku vedno omogočile uspeh; mogoče pa je reči, da bo njihova odsotnost lahko predstavljala oviro, da bi se osebno izpolnil, bil vključen in zaposljiv.

Če vse navedeno povežemo z mladinskim delavcem:

- *ključne kompetence so prenosljive:* mladinski delavec dela v različnih okoljih in situacijah (delo z mladimi, pisarna ...) – znanja, ki jih ima, tako kompetentno prenaša med različnimi področji ter jih zna uporabiti v najrazličnejših kontekstih;
- *so večfunkcionalne:* mladinski delavec eno ključno kompetenco lahko uporabi za doseganje različnih ciljev, na primer znanja iz IKT uporabi pri pisanju poročila za razpis, pa tudi za to, da z mladimi ostaja v stiku npr preko Facebooka;
- *prispevajo k osebni napredovanju (rasti), k osebni zadovoljstvu in izpolnitvi ter prispevajo k aktivnemu državljanstvu:* kot omenjeno že zgoraj – mladinski delavec je zavezan k vseživljenjskemu učenju, da lahko sam napreduje in hkrati sledi mladim; to mu omogoča tako lastno aktivno udejstvovanje na področju, kjer delu, hkrati pa k temu lahko spodbuja tudi mlade, s katerimi je v stiku (s svojim zgledom in spodbudami, podporo ...).

Vsaka ključna kompetenca je sestavljena iz »podkompetenc«, kot je prikazano v shemi 1. V tej shemi tudi opredeljujemo, kako se vsaka ključna kompetenca povezuje s področjem delovanja mladinskega delavca.



| KLJUČNA KOMPETENCA | PODKOMPETENCE ZA MLADINSKEGA DELAVCA |
|--|--|
| komunikacija v maternem jeziku | Sposobnost jasnega in pravilnega izražanja, tako da ga mladi lahko razumejo, hkrati pa brez težav komunicira s svojimi sodelavci. |
| | Sposobnost komuniciranja z mediji – tako na lokalnem kot nacionalnem nivoju. |
| | Sposobnost primerne izražanja svojih misli in čustev. |
| | Sposobnost pisanja (sponzorskih) prošenj in prijavljanja na razpise. |
| | Sposobnost pripravljavanja (lokalnih, nacionalnih) projektov |
| | Sposobnost poslušanja in nagovarjanja mladih v jeziku, ki je njim blizu (sleng). |
| | Sposobnost uporabe humorja kot komunikacijskega sredstva v primernih situacijah. |
| komunikacija v tujih jezikih | Razumevanje in zna pogovorno komunicirati vsaj v enem tujem jeziku. |
| | Zanima se za mednarodne projekte, k mednarodnim aktivnostim spodbuja mlade. |
| | Mlade s svojim zgledom spodbuja k učenju tujih jezikov, mobilnosti ... |
| številka predstavljivost in kompetence v matematiki, naravoslovju in tehnologiji | Sposobnost finančnega načrtovanja projektov za mlade in z mladimi. |
| | Sposobnost organizacije in izvedbe srečanj za mlade (tabori itd). |
| | Organizacijsko načrtovanje projektov (število udeležencev, prehrana ipd.). |
| | Sposobnost finančnega poročanja pri projektih. |
| informacijska in komunikacijska tehnologija (IKT) | Reševanje problemov na avtonomen in učinkovit način. |
| | Sposobnost uporabe računalnika za iskanje, shranjevanje, ustvarjanje in izmenjavo informacij s sodelavci, mladimi ... |
| | Sposobnost kritične uporabe IKT. |
| učenje učenja | Poznavanje medmrežnih orodij, ki jih uporabljajo mladi, da z njimi ostaja v stiku. |
| | Sposobnost organiziranja (in urejanja) lastnega učenja (o mladih, svojem področju dela ...). |
| | Sposobnost obdelovanja in evalviranja lastnega znanja, izkušenj. |
| | Poznavanje svojih sposobnosti in šibkih točk. |
| | Sposobnost določanja ciljev in prioritet pri svojem delu in v življenju nasploh. Sposobnost ločevanja poklicnega in zasebnega življenja. |
| | Sposobnost prepoznavanja in iskanja priložnosti za nove izkušnje, nova znanja (udeležba na domačih in tujih seminarjih, izobraževanjih, izmenjava izkušenj na svojem področju dela ...). |
| Sposobnost praktične uporabe znanja v različnih konkretnih življenjskih in poklicnih situacijah. | |



| KLJUČNA KOMPETENCA | PODKOMPETENCE ZA MLADINSKEGA DELAVCA |
|--|---|
| medosebne, medkulturne in družbene sposobnost motiviranja sebe in drugih | sposobnost učinkovitega in konstruktivnega delovanja v družbenem, neformalnem okolju |
| | sposobnost učinkovitega in konstruktivnega delovanja v poklicnem okolju |
| | Sposobnost povezovanja poklicnega okolja z neformalnim. |
| | sposobnost mirnega/konstruktivnega reševanja konfliktov |
| | sposobnost vzpostavljanja stika z mladimi iz različnih okolij (kulturno, etnično, rasno). |
| | sposobnost vodenja in usmerjanja mladih |
| | sposobnost delovanja in prilagajanja v skupini, sposobnost vodenja skupine |
| | sposobnost javnega nastopanja |
| | sposobnost motiviranja sebe in drugih |
| | Sposobnosti biti zgled mladim |
| | Sposobnost etičnega in moralnega delovanja in odločanja. |
| | sposobnost razmišljanja o in udejstvovanja v vlogi aktivnega državljana |
| inovativnost in podjetnost | sposobnost spreminjanja idej v dejanja |
| | sposobnost izkoristiti priložnosti |
| | sposobnost prevzemanja odgovornosti in sposobnost spodbujanja mladih k prevzemanju odgovornosti |
| | sposobnost vrednotenja projektov in predstavljanja rezultatov |
| kulturna zavest in izražanje | sposobnost kreativnega (besedno, slikovno, glasbeno, simbolno) izražanja misli, idej, čustev |
| | sposobnost ohranjanja in prenašanja avtohtonega kulturnega izročila |
| | sposobnost razločevanja in spodbujanja osebnih duhovnih izročil |

3.1 Etični kodeks mladinskega delavca

Splošne kompetence mladinskega delavca opredeljujejo predvsem način delovanja in napredovanja vsake osebe, ki se profesionalno ukvarja z mladimi. Ne smemo pa zanemariti tudi vrednot, ki jih ob svojem delu mora imeti. Torej mora mladinski delavec spoštovati t. i. etični kodeks, etična izhodišča vsakega mladinskega delavca. Etični kodeks lahko povzamemo z besedami: mladinski delavec se s svojim delovanjem trudi čim manj škoditi mlademu.

Tako lahko splošnim kompetencam mladinskega delavca prištejemo še kompetence

- poznavanja področja lastnega dela (torej področje mladinskega dela),
- poznavanja mladih (znati se približati mladim – način oblačenja, govora, razmišljanja ...),
- dajanja pomena odnosom (z mladimi in med mladimi),
- spodbujanj aktivne participacije in mreženja mladih,
- predanosti svojemu delu.

Kakšno je to področje dela in s kakšnimi mladimi se mladinski delavec ukvarja ter kakšna znanja so za to potrebna, pa prištevamo k specifičnim kompetencam.



4. Specifične kompetence mladinskega delavca

Glede na svoje specifično delo mladinski delavec tako potrebuje tudi specifična znanja. To lahko ponazorimo s primerom: mladinski delavec, ki dela z mladimi z ulice, skavtski voditelj ali vodja gasilcev mladincev potrebujejo vsak svoje specifično znanje za to, da so lahko na svojem področju uspešni in učinkoviti (za delo z mladimi iz ulice je potrebna kompetenca, da se mladim približa v njihovem okolju, to je na ulici; skavtski voditelj potrebuje znanje iz skavtske metode, gasilec pa znanja npr iz sestavljanja gasilnih cevi).

Za mladinske delavce na splošno lahko rečemo, da potrebujejo tudi naslednja znanja; vendar odvisno od specifične narave njihovega dela:

- delo s posameznikom in/ali skupino
- stili vodenja
- načrtovanje, opredelitev strategij
- uporaba virov v skupini
- odločnost (sprejemanje odločitev in vztrajanje)
- delo v timu
- administrativna znanja
- specifična znanja iz psihologije, socialne in specialne pedagogike (razvojne stopnje, vključevanje mladih z manj priložnostmi, vključevanje hiperaktivnih mladih ...)
- znanja iz posameznih umetniških (glasba, umetnost) ali veščinskih (prosto plezanje, žongliranje) področij.

Nabor teh znanj je sestavljen iz kompetenčnih modelov, navedenih v nadaljevanju. Ni popoln, ampak le želi pokazati širino znanj, ki jih lahko nekdo potrebuje v polju mladinskega dela.

V nadaljevanju so predstavljeni trije različni kompetenčni modeli. **Prvi** izhaja iz slovenskega okolja in se nanaša predvsem na mladinske voditelje – torej mlade prostovoljce, ki večinoma delajo z organiziranimi skupinami mladih. **Drugi** je estonski model in se nanaša na njihove specifične dela, **tretji** pa je ameriški model.

4.1 Kompetenčni model mladinskega voditelja – nastal v okviru projekta

Competitive Edge

Ta kompetenčni model je predvsem orodje za lažje prepoznavanje učinkov mladinskega dela na mladinske voditelje. Hkrati pa za posameznika predstavlja tudi smernice, v katero smer se še lahko razvija.

Kompetenčni model za mladinsko delo je sestavljen iz 19 področij. Na vsakem področju so poleg kratkega opisa navedene tudi posamezne kompetence. Nekaj je splošnih, ostale pa so specifične. Kratica “MV” pri vseh kompetencah je okrajšava za “mladinski voditelj” ali “mladinska voditeljica”. Vrstni red navedenih kompetenc je naključen.



Področje 1: Komunikacija

Splošni kompetenci

MV zna poslušati skupino in posameznika.

MV zna nagovarjati skupino in posameznika.

Opis

Glavni zakon komunikacije pravi, da ne moremo ne-komunicirati. V mladinskem delu je komunikacija še posebej intenzivna, saj smo kot mladinski voditelji ves čas v skupinah, v odnosih.

Neposredna komunikacija (»face-to-face« komunikacija) je vedno dvosmerna – vsak posameznik oddaja in sprejema informacije. Zato mora mladinski voditelj znati tako sprejemati (torej poslušati) kot tudi podajati (nagovarjati) informacije. Zavedati se moramo, da so komunikacijski šumi (torej motnje v komunikaciji, medsebojno nerazumevanje) zelo pogosto vir konfliktov.

Mladinski voditelj mora biti pozoren tako na vsakega posameznika posebej kot tudi na skupino kot celoto.

Kompetence s področja komunikacije

- MV strukturirano in jasno podaja informacije, navodila.
- MV (aktivno) posluša sogovornike.
- MV postavlja vprašanja za pridobivanje dodatnih informacij.
- MV udeležencem podaja konstruktivno povratno informacijo.
- MV spodbuja in sprejema povratno informacijo na svoje delo.
- MV se zanima za udeleženca - posameznika.
- MV v komuniciranju za poslušalce ni naporen.
- MV v komunikaciji smiselno uporablja humor.
- MV zna izražati čustva - pozna različne spektre čustev in jih opiše.
- Besedna in nebesedna komunikacija MV sta v sozvočju.
- MV opazuje potrebe skupine in se v komunikaciji odziva nanje.

Področje 2: Motivacija

Splošni kompetenci

MV zna motivirati skupino.

MV zna motivirati posameznika.

Opis

Motivacija je tema, o kateri se najbrž sprašuje prav vsak mladinski voditelj. Prva stvar, na katero moramo biti pozorni, je to, da smo naprej motivirani sami, saj šele potem lahko motiviramo druge!



Posameznik je najbolj motiviran takrat, ko pred sabo vidi jasen cilj, ki ga želi doseči. Zato je prvi pogoj za motivacijo to, da znamo kot mladinski voditelji stvari načrtovati, da imamo jasno izražene želje, da vemo, kaj hočemo.

Pri vodenju je potrebno biti vedno pozoren na več dimenzij: tako na posameznika kot na skupino. Vsak posameznik naj ve, zakaj pri nečem sodeluje in zakaj ga tisto veseli (mora biti torej predvsem notranje motiviran), prav tako pa mora določene cilje imeti tudi skupina kot celota.

Voditelj lahko glede na konkretno situacijo uporablja različne motivacijske metode; trudi naj se predvsem za spodbujanje notranje motivacije, seveda pa tudi zunanja kdaj pa kdaj ne škodi.

Kompetence področja motivacije

- MV zna zastavljati realne (ne prezahtevnih, ne preveč enostavnih) cilje.
- MV zna skupino spodbuditi k doseganju ciljev.
- MV zna brezciljne posameznike spodbujati k aktivnosti.
- MV vidi smisel svojega dela.
- MV se zabava skupaj s skupino.
- MV v težavah optimistično išče rešitve.
- MV s svojo pojavo navdihuje udeležence (je karizmatičen).
- MV delegira naloge - ne naredi vsega sam.
- MV spremlja delegirane naloge in spodbuja udeležence pri delu.
- MV pohvali udeležence po opravljenih nalogah (konstruktivna pohvala).
- MV izbira motivacijske pristope glede na značaj udeležencev.
- MV uporablja pretežno pozitivno, notranjo motivacijo (ne toliko zunanje in negativne).
- MV ve kdaj pustiti skupino da sama dela in kdaj jo spodbuditi.

Področje 3: Pripadnost ideji (vizija ...)

Splošna kompetenca

MV je predan skupini, ki jo vodi in njenemu poslanstvu.

Opis

Ena najosnovnejših človekovih potreb je, da pripada. Pripadamo lahko ljudem, skupinam, organizacijam, idejam; naše prioritete in želje pa se skozi čas lahko spreminjajo. Ko nekemu ali nečemu pripadamo, smo za to res veliko pripravljeni narediti; to velja tudi v mladinskem delu. Ko pripadamo ideji neke skupine, ko se res poistovetimo z neko idejo ... takrat lahko veliko naredimo.

Neki ideji lahko pripadamo takrat, ko se z njo poistovetimo, ko jo začutimo kot svoje poslanstvo, svoj način življenja. Idejo lahko iščemo kot posamezniki ali kot skupina, lahko pa se kot posamezniki priključimo nekim dejavnostim prav zaradi ideje, ki jo živi/promovira ...

Kompetence področja pripadnosti ideji

- MV pozna in podpira načela skupine.
- MV pozna pravila skupine.



- MV je pripravljen dolgoročno nadaljevati s svojim delom v skupini in ga izboljševati.
- MV se tudi osebno najde v "duhu" skupine.
- MV skupaj s skupino izdelava dolgoročni načrt dela.
- MV si zna predstavljati želeno stanje v prihodnosti skupine in posameznikov v njej.
- Dolgoročna slika in načrt sta "last" celotne skupine - vsi čutijo z njima (voditelj zna do tega pripe-ljati).

Področje 4: Reševanje konfliktov

Splošna kompetenca

MV išče ustvarjalne rešitve konflikta.

Opis

Konflikt je kot ogenj. Dokler ogenj gori v določenih okvirih, nas greje, daje svetlobo; ko pa uide izpod nadzora, ima to uničevalne posledice. Konflikti so tisti, ki lahko peljejo stvari naprej, iz katerih se lahko učimo, nas spodbujajo k iskanju novih rešitev; njihovo konstruktivno reševanje je lahko vedno vir novih idej in možnosti za osebno (ter projektno, timsko ...) napredovanje. Ko pa konflikt uide izpod nadzora, lahko uniči še veliko stvari »naokoli«.

Poznamo različne načine reševanja konfliktov. Da pa se tega lahko sploh lotimo, moramo najprej ugotoviti, kaj je jedro nekega problema, kdo so vključeni akterji in kakšni so odnosi med njimi.

Vsak konflikt lahko rešimo na različne načine: z mediacijo, pogovorom, spremembo načina dela, menjavo ljudi ... Vloga mladinskega voditelja je, da na podlagi poznavanja posameznikov, skupine in konflikta presodi, če je potrebno, da se v konflikt vključi in če se vključi, na kakšen način naj reagira.

Kompetence področja reševanja konfliktov

- MV se na provokacije ne odzove zgolj s čustvi, ampak tudi z razumom.
- MV zna odkriti "jabolko spora" - jedro konflikta.
- MV v konfliktu uporablja asertivno komunikacijo (jaz sem v redu, ti si v redu).
- MV je v reševanju konflikta usmerjen v prihodnost - preteklost uporablja le v službi prihodnosti.
- V konfliktih, kjer ni udeležen, MV presodi, kje se njegova prisotnost potrebuje in kje ne.
- V konfliktih, kjer MV ni udeležen, se po potrebi postavlja v vlogo mediatorja (ne postavi se na stran ene osebe).
- MV se trudi uporabljati princip zmagam - zmagáš.

Področje 5: Delo s posameznikom, krepitev posameznika

Splošna kompetenca

MV se zanima za vsakega posameznika.



Opis

Vsak posameznik je svet zase: ima svoje načine reagiranja, vzpostavljanja odnosov, ima svoje močne in šibke točke. Vloga mladinskega voditelja je, da skuša vsakega posameznika čim boljše spoznati, vzpostaviti stik z njim in ga na podlagi tega vključevati v dejavnosti. Posameznik bo najbolje deloval, če se bo čutil želenega, sprejetega. To lahko mladinski voditelje doseže že z zanimanjem zanj.

Kompetence področja dela s posameznikom

- MV opazuje/spremlja posameznike v skupini.
- MV se zanima za vsakega posameznika tudi izven življenja skupine.
- MV pozna (zna opisati) vsakega posameznika (značaj, izobrazbo, družinske razmere, njegove močne in šibke točke ...).
- MV pristopa do vsakega posameznika, tudi do tistih, ki mu značajsko niso simpatični.
- MV pohvali posameznika.
- MV spodbuja posameznika.
- MV pripravlja program ali usmerja delo skupine tako, da je "pisano na kožo" posameznikom v skupini (izbira primerne dejavnosti ...).
- MV zna delo v skupini prilagoditi tako, da se lahko izrazijo vsi posamezniki.

Področje 6: Delo s skupino

Splošna kompetenca

MV vodi skupino tako, da se člani razumejo med sabo in dosegajo rezultate.

Opis

Skupina je organizem, ki raste in se razvija. V skupini lahko spremljamo faze orientacije, boja za oblast, »mi« občutka in navdušenosti, delovno fazo in na koncu tudi fazo razhajanja. V skupini si posamezniki »razdelijo« različne vloge, tako da voditelj lahko hitro ugotovi, komu lahko zaupa kakšno nalogo, da bo skupina kot celota res dobro delovala.

Skupina deluje bolje, če mladinski voditelj spodbuja gradnjo odnosov med posamezniki (timbuildingi), če zna v pravem trenutku vstopiti v skupino in se v pravem trenutku tudi odmakniti. Delo s skupino je neločljivo povezano z delom s posamezniki, saj je doseganje skupnega rezultata ponavadi posledica skupinskega dela posameznikov.

Kompetence področja dela s skupino

- MV člane skupine spodbuja, da med seboj sodelujejo.
- MV v pravih trenutkih nastopi pred celotno skupino.
- MV v pravi meri soustvarja identiteto skupine (ni preveč "nasilen" s svojo vizijo, vseeno pa se "udejstvuje" v njenih »forah«, nepisanih pravilih ...)
- MV zna spodbuditi trenutke, ko člani začutijo skupino kot celoto.
- MV zna v dejavnosti vključevati timbuilding (da se člani med seboj spoznavajo, so pred skupno



nalogo, pod skupnim pritiskom ...).

- MV poskrbi, da so v skupini vzpostavljena pravila dela (ne preveč pravil, ne premalo).
- MV prilagodi svoj stil vodenja fazi razvoja skupine (koliko se člani poznajo med seboj, so si blizu, kako dolgo so skupaj ...).
- MV zna izbrati pravi trenutek, da zapusti skupino in preda vodenje.

Področje 7: Osredotočenost v mladega človeka

Splošna kompetenca

MV svoje vodenje prilagaja na potrebe mladih na različnih starostnih stopnjah.

Opis

Iz razvojne psihologije vemo, da ima vsaka starostna skupina mladih svoje specifične potrebe, razvojne naloge, ki jih mora rešiti, izzive, pred katere je postavljena.

Še posebej v obdobju mladostništva je dogajanje res burno: mladi se osamosvajajo, iščejo svojo identiteto, življenjski stil ... Mladinski voditelj z osredotočenostjo v mlade lahko težave, ki ob tem osamosvajanju nastajajo, lajša in hkrati dejavnosti prilagaja tako, da so mladim blizu, da so jim v veselje, izziv. Pozoren je na to, kaj ciljna skupina »pri svojih letih« resnično potrebuje.

Kompetence področja osredotočenosti v mladega človeka

- MV pozna razvojne naloge mladih.
- MV pozna različne vrste metod in jih prilagaja razvojni stopnji posameznikov.
- MV upošteva vse člane skupine.
- MV pozna potrebe posameznikov in nanje odgovarja (po varnosti, po potrditvi, po samouresničevanju, po ljubezni in pripadnosti ...).
- V primeru skupine različno starih posameznikov MV poskrbi, da so naloge razdeljene primerno njihovi starosti.
- MV se zna živeti v starostno obdobje članov.
- MV se zanima za težave, ki jih določeno starostno obdobje prinaša ter po potrebi svetuje, posluša ...
- MV daje udeležencem pravo mero odgovornosti glede na njihovo starost.
- MV pri delu s posameznikom upošteva njegovo kulturno ozadje.

Področje 8: Uporaba virov v skupini (upoštevanje posameznika za dosego cilja)

Splošna kompetenca

MV pozna močne točke posameznika, ki lahko prispevajo k skupnemu cilju.

Opis

Vsak posameznik ima določena znanja in sposobnosti; nekaterih se zaveda, drugih morda še ne; nekatera so priučena, druga prirojena; nekatera so zelo razvita, druga še čakajo, da pridejo na dan.



Vse to so viri, ki jih nek posameznik ima; mladinski voditelj pa jih lahko »uporabi« za kvalitetno delo posameznikov in skupine.

S tem, ko mladinski voditelj uporablja vire v skupini tudi motivira, povečuje možnosti za občutek pripadnosti, spodbuja razvoj posameznika ter skupine kot celote. Kljub temu, da bi bilo včasih lažje, če naredi vse sam, uporaba virov v skupini lahko pomaga tudi pri nadaljnjem delu.

Kompetence področja uporabe virov v skupini

- MV pozna šibke točke posameznika na poti do skupnega cilja.
- MV pozna interese vsakega posameznika.
- MV pozna ovire vsakega posameznika, ki ga odvrčajo od skupine.
- MV pozna tudi druge talente posameznikov, ki niso neposredno povezani s ciljem - in jih ustvarjalno vpleta v delo.
- MV spodbuja medsebojno pomoč in kompenzacijo močnih in šibkih točk posameznikov.
- MV je sposoben do neke mere cilje tudi prilagoditi sposobnostim posameznikov.

Področje 9: Pobudništvo, iniciativnost

Splošni kompetenci

MV kritično opazuje svet okoli sebe.

MV daje pobude za spremembe.

Opis

Vsak posameznik je po svoji naravi lahko praktik, lahko pa teoretik. Lahko je bolj razmišljujoč, lahko pa je vedno za akcijo. Ponavadi je za kvalitetno delo najboljša mešanica obojega. Po drugi strani pa mora mladinski voditelj biti vedno tisti, ki prevzema pobude, je nadušen, daje nove ideje. In hkrati prevzema odgovornosti – odgovornosti ga ni strah in je pripravljen prevzeti tako dobre kot slabe plati odgovornosti.

Hkrati pa ni dovolj, če je mladinski voditelj vedno navdušen in sprejema vedno nove naloge. To lahko hitro pripelje do pregorevanja, obupa in posledično do prekinitve dela. Zato je treba znati naloge tudi delegirati oziroma zanje še prej navdušiti tudi druge.

Pomembno je, da se nove ideje nanašajo na konkretne potrebe, ki jih mladinski voditelj zazna v okolju.

Kompetence področja pobudništva

- MV ima dovolj veliko idej za podvige, akcije, projekte v prihodnosti.
- MV je pripravljen prevzemati odgovornost za izvedbo idej.
- MV zna v izvedbo idej pritegniti tudi druge.
- MV zna v svoji skupini in v okolju opaziti dejavnike, ki ga motijo.
- MV zna predlagati boljšo rešitev za tisto, kar ga moti.



Področje 10: Odločnost

Splošni kompetenci

MV ve, kaj hoče.

MV cilje uresničuje kljub težavam, ki se mu zoperstavljajo.

Opis

Mnogi voditelji delajo napako, da odločnost zamenjujejo za trmo, ali gredo v drugo skrajnost, da se brez posveta ne odločajo o ničemer. Včasih je težka že odločitev, kaj bomo za kosilo izbrali iz ponujenega menija. Še težje pa se je ponavadi odločati o pomembnih stvareh. Mladinski voditelj mora zato sprejemati težavne situacije, pred katerimi se znajde, kot izziv in priložnost za učenje. Hkrati pa mora pri svojih odločitvah znati tudi vztrajati, jih argumentirati in ko je potrebno, od kakšne odločitve, če ni smiselna, tudi odstopiti.

Naše želje in odločitve temeljijo na naših vrednotah. Na podlagi jasnega načrta in zavesti o naših željah se tudi lažje odločamo. Poznavanje samega sebe tako lahko različne odločitve zelo olajša.

Kompetence področja odločnosti

- MV sprejema težave kot izziv za učenje.
- MV ima postavljene meje, kaj si v skupini (in v življenju nasploh) dovoli in česa ne.
- MV nima dvojne morale (dela nekaj kot voditelj in drugo kot udeleženec).
- MV argumentirano zagovarja svoja moralna stališča.
- MV je kljub odločnosti učljiv (ko spozna napačen pristop, ga spremeni).
- MV je pripravljen priznati svoje napake in zmote.

Področje 11: Poznavanje samega sebe in skrb zase

Splošna kompetenca

MV je v stiku sam s seboj.

Opis

Za učinkovito vodenje je potrebno podrobno poznavanje samega sebe: svojih odzivov, načina razmišljanja in delovanja, svojih sposobnosti, znanj, telesnih in psihičnih zmognosti ... Tako mladinski voditelj lažje uravnava svoje dejavnosti in sprejema nove zadolžitve ter odgovornosti. Mladinski voditelj mora biti tako pripravljen in sposoben poiskati ustrezne oblike strokovnih pomoči, ko je to potrebno (psiholog, supervizija, spoved), osebno napredovati in reflektirati svoje delo (meditacija, molitev, rekreacija), ne sme zanemariti niti skrbi za primerno telesno kondicijo (rekreativni šport).

Pri delu za druge in z drugimi ima lahko posameznik dostikrat občutek, da samo daje in nič ne prejema. Ozaveščanje znanj (in po možnosti tudi njihovo beleženje), ki jih ob tem dobivamo, je neprecenljivega pomena. S tem zmanjšujemo možnosti za pregorevanje in povečujemo našo motivacijo za delo.



Kompetence področja poznavanja samega sebe

- MV pozna svoje talente in sposobnosti.
- MV se zaveda svojih močnih in šibkih točk.
- MV sprejema svoje močne in šibke točke.
- MV ve, kaj dobiva zase v skupini /organizaciji.
- MV se zaveda svoje vloge in svojega vpliva v skupini.
- MV pozna svoje naravne reakcije v kritičnih situacijah.
- MV se zaveda svojih ustreznih in neustreznih reakcij v kritičnih situacijah.
- MV je pomirjen sam s sabo.
- MV pozna svoje prevladujoči stil komunikacije.
- MV pozna svoj prevladujoči stil vodenja.

Področje 12: Fleksibilnost

Splošni kompetenci

MV se pri svojem delu sproti prilagaja situaciji.

Opis

Kljub še tako natančnemu načrtovanju se nam pogosto zgodi, da moramo stvari, ki smo jih pripravili, prilagoditi trenutni situaciji. To ne pomeni, da improviziramo na celi črti, ampak smo pozorni na potrebe, ki jih zaznamo v okolju in se na njih odzovemo.

Fleksibilnost pomeni, da se prilagajamo na različne nepričakovane situacije, ki se nam med delom lahko zgodijo.

Kompetence področja fleksibilnosti

- MV sproti realno prilagaja cilje skupini.
- MV sproti prilagaja program in metode dela.
- MV v novih, nepredvidljivih situacijah ostane miren in konstruktiven.
- MV v novih, nepredvidljivih situacijah hitro najde nadomestne rešitve.
- MV vnaprej predvideva scenarije, ki se lahko zgodijo.
- MV se že predhodno pripravi na različne situacije (preventiva).

Področje 12: Vrednotenje, spremljanje

Splošni kompetenci

MV vrednoti svoje delo.

MV vrednoti rezultate svojega dela.



Opis

Ko nekaj naredimo/opravimo, moramo na to konstruktivno pogledati in »oceniti« naše delo. Le tako bomo lahko naslednjič svoje delo še izboljšali. Vrednotimo lahko različne elemente: naše delo, rezultate, tim, skupino, proces ... Povratno informacijo moramo dati sami sebi in seveda tudi drugim. To pomeni, da znamo pohvaliti in tudi dati konstruktivno kritiko.

Ob vsem tem mora mladinski voditelj poznati različne metode vrednotenja in jih prilagajati ciljem in ciljni skupini. Hkrati pa mora znati rezultate vrednotenja interpretirati in iz njih razbrati, kaj mu sploh povedo.

Kompetence področja vrednotenja in spremljanja

- MV zna utemeljeno pohvaliti.
- MV zna dati konstruktivno kritiko.
- MV zna vrednotiti srečanje skupine.
- MV dobro opazuje posameznike v skupini.
- MV dobro opazuje skupino kot celoto.
- MV spremlja delo (projekt) in opaža odstopanja od načrta.
- Pri vrednotenju MV namenja enakovredno pozornost različnim vidikom vrednotenja (srečanje, posameznik, skupina, delo).
- MV presoja dogajanje v skupini v luči njenega poslanstva skupine.
- MV je konstruktivno kritičen do svojega dela.
- MV pozna metode za vrednotenje in jih zna izvajati.
- MV zna spodbuditi druge h konstruktivnemu vrednotenju.
- MV zna spreminjati pravila in nadaljnje delo na podlagi vrednotenja.
- MV vrednotenje ustrezno zapisuje in arhivira.
- MV si zna pri dolgotrajnejši aktivnosti vzeti čas za vmesno vrednotenje (ne le za končno vrednotenje).

Področje 13: Ustvarjalnost

Splošni kompetenci

MV je pri svojem delu ustvarjalen.

Opis

Ustvarjalnost je tisti element, s katerim v mladinskem delu res lahko veliko naredimo. Področje mladinskega dela je prostor, kjer lahko mladim omogočimo, da kreativno izrazijo svoje ideje, hkrati pa je tukaj možnost tudi za mladinske voditelje, da na čim bolj ustvarjalne načine pripravljajo in izvajajo svoje delo. Nobena stvar v mladinskem delu ne more biti »zacementirana« - vsako stvar ustvarjalno prilagodimo trenutni situaciji.

Za razvoj ustvarjalnosti lahko uberemo dve poti: lahko se samo prepustimo toku in čakamo, da se nam bo utrnula zanimiva ideja (smo si različni in nekateri take ideje ves čas producirajo, drugi pa težje);



lahko pa se poslužujemo ustvarjalnih tehnik (različne vrste brainstormingov, problemsko drevo, matrike ...), s pomočjo katerih spodbujamo različne asociacije in tako dobivamo nove ideje.

Kompetence področja ustvarjalnosti

- MV zna pogledati na situacijo ali izziv z različnih plati.
- MV daje ustvarjalne predloge in ideje.
- MV pri svojem delu ustvarjalno prireja že obstoječe metode.
- MV v delo ustvarjalno vpleta sposobnosti različnih posameznikov.
- MV zna v skupini spodbuditi ustvarjalno vzdušje.
- MV zna v skupini spodbuditi ustvarjalno razmišljanje.
- MV zna med množico ustvarjalnih idej izbrati nekaj najustreznejših, najrealnejših, najbolj izvedljivih.
- Izdelki, ki jih MV ustvari, so lični.
- MV podprete ustvarjalno idejo drugih, kljub temu da njemu morda ni všeč.

Področje 14: Načrtovanje, opredelitev strategij

Splošni kompetenci

MV odločitve sprejema na podlagi načrtovanja.

Opis

Ko začnemo pripravljati neko dejavnost, si moramo najprej zamisliti, kaj bomo sploh počeli. Ampak to ni dovolj. Če želimo, da bo nekaj res uspelo, da bo odgovarjalo na potrebe okolja in vseh vpletenih, da bo res imelo smisel, potem moramo to res natančno načrtovati: analizirati moramo stanje, poiskati glavni namen, določiti natančne cilje in šele nato pripraviti program. Kljub temu, da se morda ob tem na začetku zdi, da se ukvarjamo samo s papirologijo, temu ni tako. Pravo načrtovanje nam bo zelo olajšalo delo v prihodnje; lažje se bomo soočili tudi z nepredvidenimi situacijami, znali bomo utemeljiti vsako našo odločitev in pripravljeno dejavnost.

Kompetence področja načrtovanja

- MV zna definirati potrebe projekta, skupine ...
- MV zna zapisati dolgoročne namene projekta, srečanja, tabora oz. njegov smisel.
- MV zna zapisati konkretne, preverljive cilje.
- MV zna izbrati prave metode oz. strategije za doseg ciljev.
- MV zna narediti delovni načrt za doseg ciljev po izbranih metodah.
- MV je pri izvedbi aktivnosti fleksibilen (odstopi od načrta, če je to potrebno).
- MV zna oceniti časovno zahtevnost določene aktivnosti.
- MV načrtuje porabo virov za izvedbo načrta (finančnih, materialnih, človeških).
- MV vrednoti izvedbo in jo primerja z načrtom - zna analizirati, zakaj je bilo drugače kot je bilo načrtovano.



Področje 15: Finančno in materialno poslovanje

Splošni kompetenci

MV racionalno upravlja s finančnimi in materialnimi sredstvi.

Opis

Ob misli na finance se marsikdo ustraši: kaj, kako, koliko ... S pregledom nad finančnim in materialnim stanjem ter sprotnim evidentiranjem lahko mladinski voditelj na tem področju že zelo veliko naredi. Posebno poglavje pri tem so prijave na razpise; vendar ob upoštevanju, da vsako stvar natančno načrtujemo in natančno sledimo razpisni dokumentaciji (ter seveda, če nam na začetku ob vsem tem seveda pomaga še nekdo, ki s tem že ima izkušnje), stvari niti niso zelo zakomplicirane.

K virom pa seveda ne sodi samo denar: to so vse možnosti, ki jih v okolju lahko izkoristimo (donatorji, sponzorji, možnosti sorodnih organizacij, poznanstva ...).

Kompetence področja finančnega in materialnega poslovanja

- MV ima pregled nad premoženjem skupine, organizacije.
- MV odgovorno ravna z opremo, ki jo skupina poseduje.
- MV zna pridobiti potrebna finančna sredstva za delovanje skupine / organizacije.
- MV ima spleteno mrežo virov, kjer lahko ugodno pridobiva potrebne pripomočke (poznavanje, povezave ...).
- MV zna na hitro oceniti, koliko virov bo skupina za nek projekt potrebovala.
- MV zna napisati finančno poročilo.
- MV zna razumno določiti višine prispevkov članov skupine in uporabnikov.
- MV je pošten.

Področje 16: Zgled

Splošni kompetenci

MV ima v skupini avtoriteto, ki temelji na njegovemu zgledu.

Opis

Če bo voditelj hodil počasi, bodo tisti, ki jih vodi, skoraj obstali (Robert Baden Powell). Če pa teče, ga bodo tisti, ki jih vodi, prehiteli. Prav zgled je tisti, ki res »potegne«. Mladinski voditelj s svojim načinom dela in življenja nasploh lahko veliko pripomore h kvalitetnemu delu celotne skupine.

Če ima voditelj trdna načela in stališča, katerih se drži, bo to najmočnejši zgled tudi za ostale, ki bodo morda kdaj vmes dvomili ali popustili v svojih odločitvah.

Kompetence področja zgleada

- MV sebe ne izpostavlja kot dober zgled, ampak zgled dosega z delovanjem, s svojimi dejanji.
- MV ima stalne, trdne vrednote, ki se jih drži.



- MV se z izzivi in težavami sooča na moralno in etično ustrezen način.
- MV ima jasno oblikovana stališča.
- MV se drži svojih stališč in načel.

Področje 17: Stili vodenja

Splošni kompetenci

MV situaciji primerno uporablja različne stile vodenja.

Opis

Stili vodenja, ki jih lahko uporabljamo, se razlikujejo glede na to, v kateri fazi razvoja je skupina (je na začetku in se člani še ne poznajo dobro med sabo, si še ne zaupajo, si še ne upajo samoiniciativno prevzeti odgovornosti; ali pa je v delovni fazi in se voditelj lahko že počasi odmakne, ker bodo člani sami prevzemali odgovornosti), koliko so udeleženci skupine stari, koliko izkušenj imajo z nekim delom ...

Voditelj lahko uporablja avtoritarni način vodenja (o vsem odloča sam), permisivni (pusti, da drugi odločajo sami in je tam samo zato, da ga lahko kaj vprašajo) ali demokratični (skupaj odločajo tako voditelj kot člani). V mladinskem delu pa se najbolje obnese situacijsko vodenje; to pomeni, da voditelj glede na situacijo presodi, kakšen način njegovega vodenja bo v določenem trenutku najboljši.

Kompetence področja stilov vodenja

- MV zna stil vodenja prilagoditi glede na fazo razvoja skupine.
- Nastop MV pred skupino je ravno prav samozavesten.
- MV je do skupine korekten.
- MV ni preveč avtoritaren.
- MV ni preveč permisiven (popustljiv, neudeležen v skupini).
- MV zna preценiti, kdaj demokratično odločanje postane neproduktivno in z njim zaključiti.

Področje 18: Poznavanje širšega konteksta svojega dela

Splošni kompetenci

MV spodbuja mlade k aktivnemu in odgovornemu državljanstvu.

Opis

Ko delamo z ljudmi in za ljudi, se to nikoli ne tiče samo nas. Tudi če se tega ne zavedamo ali ne delujemo s tem namenom, vedno delujemo v nekem širšem družbenem kontekstu. Širši kontekst dela z mladimi ponavadi imenujemo participacija oziroma aktivno državljanstvo. Zapirati se vase na dolgi rok ne prinaša dobrih učinkov. Potrebno je sodelovanje med različnimi skupinami in organizacijami, pa tudi z lokalnimi, nacionalnimi in evropskimi oblastmi. Za to pa je potrebno poznati ustrezno zakonodajo, predpise, postopke, predvsem pa izrazoslovje, ki je včasih zelo drugačno od slenga, ki ga govori »moja skupina«.



Kompetence področja poznavanja širšega konteksta svojega dela

- MV pozna zakonodajo, ki se tiče njegovega dela.
- MV pozna glavne odločevalce mladinske politike in mladinskega dela na lokalni ravni (ve, kam se mora obrniti, če bi želel sodelovati z lokalnimi oblastmi...).
- MV s svojim delom prispeva k zaposljivosti mladih.
- MV s svojim delom prispeva k razvoju civilne družbe.
- MV s svojim delom prispeva k vključevanju mladih v družbo.
- MV pozna podobne skupine in organizacije v okolici.
- MV pozna druge (ne podobne) skupine in organizacije ter pozna razlike.
- MV zna s temi skupinami in organizacijami vzpostaviti sodelovanje, kjer je to potrebno.
- MV zna opredeliti, kaj njegova skupina/organizacija počne, česar drugi ne.

4.2 Estonski model²

Estonski model, ki vam ga predstavljamo, je nastal na podlagi raziskovanja, pri katerem so sodelovali tako mladinski delavci kot voditelji. Raziskava je potekala leta 2005. Kompetence, potrebne za mladinskega delavca, se nahajajo v Prilogi 1. Te kompetence, potrebne za mladinsko delo, so tekom raziskave razdelili v štiri skupine:

1. **splošne veščine in kompetence** (komunikacijske veščine, veščine poslušanja, delo v timu, govorne veščine, obvladovanje računalnika, sposobnost analiziranja in generaliziranja, sposobnost učenja ...);
2. **specifične organizacijske in menedžerske veščine, sposobnost načrtovanja** (pisanje in vodenje projektov, organizacijske veščine, znanja upravljanja z dokumenti, administrativna znanja, znanja iz ekonomije, znanja menedžerstva ...);
3. **specifično izobraževalno-pedagoške kompetence** (znanja in pedagogike in psihologije, poznavanje stopenj razvoja otrok in mladostnikov ...);
4. **specifične kreativno-umetniške kompetence** (glasba, ročne spretnosti ...).

Po tem modelu so splošne veščine in kompetence nujne skoraj za vse mladinske delavce (ne glede na to, če je mladinski delavec koordinator ali pa neposredno dela z mladimi). Posedovanje kompetenc v naslednjih treh skupinah pa je odvisno od dela samega in delovnih nalog, ki jih mladinski delavec ima.

Osebnostne značilnosti

Raziskava poudarja, da so poleg delovnih izkušenj pomembne tudi osebnostne značilnosti, stališča in osebnostne drže posameznika.

Osebnostne značilnosti

1. značilnosti, povezane z delovno disciplino (poštenost, odgovornost, urejenost, natančnost, skrbnost, zanesljivost ...),
2. značilnosti, povezane z vzpostavljanjem osebne komunikacije z mladimi (emaptičnost, prijeteljstvo, upoštevanje mladih, energičnost, potrpežljivost, humornost, mirnost, kreativnost ...);

² <http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=7127>



- značilnosti, povezane s samopodobo, ki se povezuje z usmerjanjem in vodenjem mladih (odločnost, samozavest, pogum, spodbujanje mladih ...).

Stališča in osebnostne drže

Stališča in osebnostne drže, ki se

- navezujejo na mlade (širina misli in odprtost duha, tolerantnost, odprtost v komunikaciji, razumevanje, nepristranskost, izogibanje stereotipom, biti mladim blizu in enakovreden, dajati mladim podporo, negativen odnos do alkohola in cigaret ...);
- povezujejo z delovnimi vrednotami in vizijo dela mladinskega delavca (optimizem, pozitiven pogled na svet, aktivnost, sodelovalnost, interes za delo na mladinskem področju, odprtost za nove ideje ...).

Mladinski delavci se za vse naštetu izobražujejo na treningih (splošnih in specifičnih, npr za vodje taborov, za inštruktorje, ...), kjer razvijajo in pridobivajo profesionalne kompetence. Poleg tega pa treningi

- omogočajo razvoj profesionalnih kompetenc, kar hkrati omogoča utrjevanje obstoječega znanja in nadgrajevanje tega sočasno s spremembami v mladinskem polju;
- spodbujajo razvoj socialnih funkcij, saj si na treningih mladinski delavci izmenjujejo izkušnje, ideje, najdejo nove partnerje za projekte itd;
- zagotavljajo zadovoljstvo pri delu (motivacija za delo, izhod iz vsakodneвне delovne rutine, sprostitvev).

Tako izvajajo treninge za

- posebne skupine (direktorje organizacij, informatorje ...),
- razvoj splošnih znanj in kompetenc (IKT znanja, timsko delo, prva pomoč ...),
- razvoj posebnih znanj in kompetenc (preventiva prosti drogam, svetovanje ...),
- učenje novih metod dela (aktivno učenje, doživljajska pedagogika ...),
- učenje organizacijskih kompetenc (strateško načrtovanje, vodenje organizacije ...),
- razvoj kompetenc kreativnosti (iz področja glasbe, oblikovanja ...).

V raziskavi tudi poudarjajo, da mladinski delavci kompetenc ne pridobivajo samo skozi sistem formalnega izobraževanja, ampak da je potrebno upoštevati tudi neformalno učenje. Po tej raziskavi bi bilo potrebno razviti tak sistem, ki bi upošteval tudi znanje, pridobljeno skozi izkušnje (torej neformalno).

4.3 Ameriški kompetenčni model (New York City Department of Youth and Community Development (DYCD))³

Kompetenčni model je bil v New Yorku (v sodelovanju z različnimi organizacijami) oblikovan z namenom povečanja učinkovitosti mladinskih organizacij in mladinskih delavcev za učinkovitejše delo z mladimi. Oblikovali so

- bistvene principe za delo z mladimi, kateri morajo biti vključeni v vsako osnovno kompetenco in
- posamezne kompetence, katere nato v kompetenčnem modelu razlagajo s posameznimi podkompetencami.

³ http://www.nyc.gov/html/dycd/downloads/pdf/core_competencies_for_yw_professionals.pdf



Bistveni principi za delo z mladimi

- vključevanje in uporaba znanj o razvoju otrok in mladih (graditi na močnih točkah, ne dajati poudarka šibkim točkam mladih; imeti visoka pričakovanja, razumevanje pomena odnosov med mladimi in odraslimi, načrtovani programi so primeri in zanimivi za ciljno skupino, razumevanje mladih kot enakovrednih sebi, ne samo kot uporabnike, pomoč mladim, da lahko razvijejo svoje potencialne);
- spoštovanje različnih kultur in tradicij udeležencev, njihovih družin in skupnosti, obravnavanje udeležencev enakopravno ne glede na raso, vero, spol, spolno usmerjenost, starost ali nezmožnost (mladi z manj priložnostmi);
- spoštovanje različnih sposobnosti in potreb otrok in mladih;
- razumevanje poslanstva, politik in načinov dela v organizaciji.

Kompetence mladinskega delavca

1. Poznavanje načel in praks razvoj otrok in mladostnikov ter sposobnost uporabe tega znanja za doseganje zastavljenih ciljev

- vzpostavlja pozitivne interakcije z udeleženci (posamezniki in skupinami); pri tem uporablja pozitivne pristope, spoštljivo komunikacijo in primerne tehnike, kot so na primer razvoj zaupanja, poslušanje, vključevanje udeležencev);
 - udeleženi ponuja raznovrstne možnosti in izbire ter se hkrati odziva na potrebe udeležencev;
 - vrednoti cilje programa;
 - ima osnovno znanje o razvojnih mejnikih v povezavi s fizičnim, čustvenim, spoznavnim in socialnim razvojem otrok in mladostnikov;
 - izpolnjuje zakonsko ali s predpisi zahtevana pravila;
 - razume in lahko predstavi poslanstvo organizacije.
- Dodatni kazalniki za mladinske delavce, ki se ukvarjajo z mladimi, starejšimi od 15 let
- prepoznava in razume trenutne popularne mladinske kulture (tehnologija, sleng, oblačila, glasba);
 - zaveda se pomena razvoja identitete v adolescenci in spodbuja mlade k izražanju svoje identitete.

2. Sposobnost upravljanja s primernimi pripomočki (varnost)

- pozna in uporablja varne in zdrave pripomočke, ki jih priporočajo licenčne organizacije ali druge avtoritete (varnost pri delu, prva pomoč);
 - prepoznava in posreduje informacije o nevarnih pogoji ter neprimernih postopkih; seznanjen je s postopki v organizaciji glede menedžmenta tveganj (ravnanje v kriznih situacijah in podobno);
 - podreja se organizacijskim proceduram (npr spremljanje udeležencev);
 - poroča o možnostih spolnih zlorab, nasilja v družini, nadlegovanja vrstnikov.
- Dodatni kazalniki za mladinske delavce, ki se ukvarjajo z mladimi, starejšimi od 15 let
- poroča o možnostih, da se mladi udeležujejo v tolpah, da se pojavlja nasilje med mladimi pari, spolne zlorabe, zlorabe drog, psihične zdravstvene težave.



3. Sposobnost priprave primerne okolja, ki dopušča raznolikost

- aktivno se ukvarja z otroki in mladostniki in spodbuja pozitivne odnose z in med udeleženci;
- otrokom in mladim omogoča dobro fizično in psihično počutje v skupini;
- odziva se na dejavnike, ki otrokom in mladostnikom povzročajo občutke izključenosti in drugačnosti (npr zaradi svoje kulture, jezika, netipičnega obnašanja ...);
- kaže skrb in občutljivost za različnost jezikov, kultur, tradicij, družinskih oblik ... (npr udeležencem omogoča stik in praznovanje tradicij tudi ostalih udeležencev);
- predstavlja poznavanje svoje lastne kulture, tradicij ter spodbuja vključenost s soočanjem z dvomi ter stereotipi;
- konstruktivno sodeluje s sodelavci, udeleženci, družinami, šolskim osebjem in drugimi z namenom, da se tudi udeleženci tega učijo in da se hkrati zmanjšuje možnost konfliktov;

Dodatni kazalniki za mladinske delavce, ki se ukvarjajo z mladimi, starejšimi od 15 let

- posebno pozornost pri mladostnikih posveča vprašanjem, ki so jim še posebej pomembna (npr spolna usmerjenost).

4. Sposobnost za spodbujanje teoretičnih in praktičnih znanj ter širjenje obzorij uporabnikov

- ima dovolj znanja, povezanega s svojim delom; nivo tega znanja je odvisen od starosti udeležencev in narave dela; ključna znanja verjetno vključujejo znanja iz angleščine, matematike, sociale ali znanosti;
- spodbuja učinkovito učno okolje za vse udeležence, na primer z zagotavljanjem možnosti, da imajo udeleženci možnost učenja brez motenj (posamezno ali v skupinah);
- pomaga otrokom in mladim razvijati učne navade z raziskovanjem njihovih idej in postavljanjem izzivov njihovemu mišljenju;
- uporablja formalne in neformalne aktivnosti za spodbujanje njihove radovednosti;
- udeležence spodbuja k projektnim aktivnostim in skupinskim debatam; predstavlja jim kulturne, učne in tehnološke vire, da lahko raziskujejo možnosti, ki bi obogatila njihova življenja;

Dodatni kazalniki za mladinske delavce, ki se ukvarjajo z mladimi, starejšimi od 15 let

- pomaga mladostnikom, da začnejo ceniti izobrazbo in pomen tega, da šolo/študij tudi dokončajo

5. Sposobnost za učinkovit izvajanje učnega programa in aktivnosti programa

- kaže primerno znanje, veščine, izkušnje in sposobnosti za dostopanje do relevantnih virov za implementacijo učnih načrtov in izvajanje aktivnosti;
- pripravlja učne načrte, ki zahtevajo sodelovanje udeležencev;
- obvlada načrtovane in nenačrtovane aktivnosti v skladu s principi pozitivne krepitve (spodbuja pozitivno vedenje z metodami opolnomočenja, pohvalami ...);
- rutinsko ocenjuje napredek v povezavi z zastavljenimi cilji in po potrebi temu prilagaja aktivnosti.



6. Sposobnost predstavljanja odgovornega in zdravega odločanja pred vsemi udeleženci

- kompetentno in z občutkom izraža bistvene elemente zdravega in varnega življenja ter varnostne ukrepe in postopke za varnost (v skladu s politiko programa), na primer pomen zdrave prehrane, redne telovadbe, zobne higijene, izogibanje tveganim situacijam;
- spodbuja zavest o posebnih zdravstvenih vprašanjih, ki se tičejo udeležencev (obsesije, sladkorna, aids);
- spodbuja odgovorno odločanje, s tem, ko pomaga otrokom in mladim razumeti pomen njihovih lastnih odločitev; pri otrocih na primer da ne govorijo s tujci, se ne igrajo z ognjem, hodijo po pločniku, poznajo svoj naslov in telefonske številke staršev, vzgojiteljev, številke klicev v sili;
- razumejo in s odzivajo na potrebe udeležencev po izgradnji pozitivne identitete in občutka lastne vrednosti;

Dodatni kazalniki za mladinske delavce, ki se ukvarjajo z mladimi, starejšimi od 15 let

- poudarja tveganja, ki nastanejo pri kajenju, uživanju alkohola in drog, članstvu pri bandah in kriminalnem obnašanju;
- se primerno odziva, če se pojavijo znaki nasilja.
- Sposobnost za razvoj sposobnosti vodenja, timskega dela in samozagovorništva med mladimi
- otrokom in mladim omogoča, da lahko sodelujejo v procesih odločanja o dejavnostih v programu ali organizaciji,
- skrbi za veščine, ki pripomorejo k odgovornemu odločanju in reševanju konfliktov,
- poudarja teme, ki zanimajo udeležence, njihove družine in njihovo okolje; uči jih samozagovorništva,
- spodbuja udeležence k prevzemanju odgovornosti za vsebine in procese v skupini, spodbuja jih k učenju drug od drugega,
- razvija sposobnost udeležencev, da znajo ovrednotiti svoje delo, komunikacijo, empatijo, tolerantnost.

7. Sposobnost profesionalnega obnašanja

- postavlja in ohranja primerne (kulturne, fizične, čustvene) meje v interakciji s programom in uslužbenci,
- ohranja zaupne informacije, v skladu s primernimi zakoni,
- prizadeva si za profesionalno rast, tako da kaže interes in željo po usposabljanjih in profesionalnem napredku,
- daje in prejema konstruktivne povratne informacije in neprestano reflektira lastno delo,
- prepoznava lastne možne točke in omejitve in išče pomoč supervizorja, ko je to potrebno,
- glavni elementi trdnih odnosov: odgovornost, spoštovanje, občutljivost za potrebe in delovne (učne) stile, pripravljenost poslušati, dajati podporo, sodelovalnost.
- udeležence povezuje z viri v lokalnem okolju (na primer udeležencu pomaga dobiti izkaznico za knjižnico),
- prepoznava primere, kjer je neposredna pomoč neprimerna; poroča nadrejenim, če je to potrebno (na primer če pri udeležencu pride do nenadnih sprememb obnašanja ali če dobi informacije glede družinskih kriz).



5. Zaključki

Kompetenčni model za mladinske delavce je zelo kompleksna zadeva, ki ni in ne more biti nikoli nespremenljiva. Model splošnih in specifičnih kompetenc, ki je predstavljen na začetku dokumenta, je ena od možnosti, katero si lahko postavimo v slovenskem prostoru.

Posedovanje splošnih kompetenc bi lahko vključili v vsako strokovno usposabljanje/izobraževanje za mladinske delavce, saj predstavljajo temelj dela z mladimi. Specifične kompetence pa so tiste, katere mladinski delavec, ki že ima nekaj znanja, lahko pridobiva s praktičnim delom v konkretnem delovnem okolju. Specifične kompetence tako niso del splošnih kompetenc, ampak predstavljajo specifikko vsakega okolja, kjer mladinski delavec deluje.

S pridobivanjem in razdelitvijo teh kompetenc bi se lahko ukvarjali na različne načine; bistveno v tem dokumentu pa je, da na eni strani ozavestimo, da za delo z mladimi niso dovolj le znanja ali izkušnje, ampak mora biti to združeno v kompetenco; po drugi strani pa da se zavedamo, da brez nekaterih temeljnih znanj mladinsko delo ne bo tako kakovostno, kot to lahko je, če k mladim pristopajo usposobljeni mladinski delavci.

Ob vsem že zapisanem pa se nam lahko zastavijo najrazličnejša vprašanja. Naj ostanejo zapisana za individualni razmislek ali širše debate v prihodnosti na temo kompetenčnega modela mladinskih delavcev.

- So kompetence res bistvene za kvalitetno delo mladinskega delavca? Je morda dovolj že karizma (biti "car")?
- Potrebuje mladinski delavec res strokovno izobrazbo? Ali so dovolj neformalno pridobljena znanja?
- Kako natančno postaviti model kompetenčni model za mladinskega delavca?

6. Literatura in viri

- *Ključne kompetence za vseživljenjsko učenje* (2006). Ljubljana: Movit na mladina.
- *Core competencies for Youth Work Professionals*. New York City: Department of Youth & Community Development. http://www.nyc.gov/html/dycd/downloads/pdf/core_competencies_for_yw_professionals.pdf
- *Competence and the development of competencies in the field of youth work: The Professional Background of Estonian Youth Workers*. Report on the Survey in the Field of Youth Work Training. <http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=7127>
- Cepin, M. (2009): *Misija: voditelj : zbirka iger za pridobivanje voditeljskih kompetenc*. Ljubljana: Zveza Škis.
- *Draft competencies for youth work training*. Advancing the development of Youth Work in Aotearoa. <http://www.youthworkers.net.nz/downloads/>
- Descy, Pascaline: *Training and learning for competence* (2001). Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities
- *Basic concepts and core competencies for education for democratic citizenship* (2000). Strasbourg: Council.
- *Self-Perceived 4-H Leader Competencies and Their Relation to the Skills Youth Learn Through 4-H Youth Development Programs* <http://www.joe.org/joe/2006august/rb2.php>
- Leadership Academy - Leader Competencies http://www.purdue.edu/physicalfacilities/training/pdf%20files/leader_competencies.pdf
- *Core competencies for IYD Credential* <http://www.renewaloutfitters.org/Navigators/Indiana-Core-Competencies.pdf>



7. Priloge

Priloga 1: Seznam ključnih kompetenc

| | Youth workers | | Employers | |
|---|---------------|------|-------------|------|
| | Number | % | Number | % |
| Communication skills | 65 | 42,5 | 45 | 52,9 |
| Knowledge of pedagogy | 38 | 24,8 | 28 | 32,9 |
| Knowledge of psychology | 35 | 22,9 | 14 | 16,5 |
| Knowing legislation, including youth work legislation | 30 | 19,6 | 13 | 15,3 |
| Skills in writing and managing projects | 27 | 17,6 | 15 | 17,6 |
| Ability to listen | 23 | 15,3 | 12 | 14,1 |
| Teamwork skills | 22 | 14,4 | 12 | 14,1 |
| Organisational skills | 22 | 14,4 | 10 | 11,8 |
| Language skills | 21 | 13,7 | 11 | 12,9 |
| Managerial skills | 19 | 12,4 | 15 | 17,6 |
| Knowledge of the field of youth work | 18 | 11,8 | 14 | 16,5 |
| Computer skills | 16 | 10,5 | 12 | 14,1 |
| Performance and expression skills | 16 | 10,5 | 10 | 10,6 |
| Ability to analyse and generalise | 14 | 9,2 | 7 | 8,2 |
| Knowledge of public business, document management | 11 | 7,2 | 4 | 4,7 |
| Planning skills | 11 | 7,2 | 7 | 8,2 |
| Motivational skills | 11 | 7,2 | 8 | 9,4 |
| Professional education | 10 | 6,5 | 1 | 1,2 |
| Knowledge of counselling | 10 | 6,5 | 5 | 5,9 |
| Ability to learn and develop | 10 | 6,5 | 11 | 12,9 |
| Knowledge of acting in a conflict situation | 9 | 5,9 | 4 | 4,7 |
| Knowledge of finance and accounting | 9 | 5,9 | 3 | 3,5 |
| Skills in communicating with the public/media | 9 | 5,9 | 2 | 2,4 |
| Ability to organise and carry out events | 9 | 5,9 | 7 | 8,2 |
| Knowledge of music | 8 | 5,2 | 13 | 15,3 |
| Information work skills | 7 | 4,6 | 2 | 2,4 |
| Administrative skills | 6 | 3,9 | 6 | 7,1 |
| Knowledge of sport | 6 | 3,9 | 2 | 2,4 |
| Diplomatic skills | 6 | 3,9 | 0 | 0,0 |
| Knowledge of the development stages of people [child] | 5 | 3,3 | 2 | 2,4 |
| Art and handicraft skills | 5 | 3,3 | 5 | 5,9 |
| Work experience in the field of youth work | 5 | 3,3 | 1 | 1,2 |
| Knowing safety requirements | 5 | 3,3 | 1 | 1,2 |
| Skills in time planning | 4 | 2,6 | | |
| First aid, knowledge of medical field | 4 | 2,6 | 2 | 2,4 |
| Persuading skills | 4 | 2,6 | 1 | 1,2 |
| Command of Estonian and/or Russian | 3 | 2,0 | 2 | 2,4 |
| Knowledge of economics | 3 | 2,0 | 2 | 2,4 |
| Wide horizon | 3 | 2,0 | 4 | 4,7 |
| Knowledge of intercultural communication | 2 | 1,3 | 0 | 0,0 |
| Knowing how the public sector works | 2 | 1,3 | 0 | 0,0 |
| Other | 43 | 28,1 | 33 | 38,8 |
| No answer | 19 | 12,6 | 15 | 17,6 |
| | N=153 | | N=85 | |

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".