

YOUTH WORKERS UNITED

ПАТЕКИ ВО МЛАДИНСКАТА РАБОТА



A project implemented by



The project is funded by European Union

ПАТЕКИ ВО МЛАДИНСКАТА РАБОТА:
ПРЕПОЗНАВАЊЕ, ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈА И СТАНДАРДИЗАЦИЈА

Битола, Мај 2017



**ПАТЕКИ ВО МЛАДИНСКАТА РАБОТА:
ПРЕПОЗНАВАЊЕ, ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈА И СТАНДАРДИЗАЦИЈА**

Издавач:

Младински културен центар – Битола,
Цар Самуил 29, 7000 Битола, Република Македонија, www.mkcbt.org.mk

За издавачот:

Сашо Додовски, директор
Златко Талевски, извршен директор

Автори:

Ивана Волф, Национална асоцијација на практичари на младинската работа
(НАПОР), Србија
Драган Атанасов, Сојуз за младинска работа

Проектен координатор:

Мери Нашоку, Младински културен центар – Битола

Соработници:

Јордан Николовски, Здружение за млади Креатив Скопје
Маринела Шумањски, Младинска мрежа на Југоисточна Европа (SEEYN)
Златко Талевски, Младински културен центар – Битола
Билјана Василевска Трајкоска, Сојуз за младинска работа
Дејан Додовски, Младински културен центар – Битола
Марија Мерковска, Младински културен центар – Битола

Превод:

Ана Василева

Тираж:

500 примероци

Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Младинскиот културен центар – Битола и на ниеден начин не може да ги одразува гледиштата на Европската унија.



СОДРЖИНА

стр.4 **ВОВЕД**

стр.5 **ЕВРОПСКАТА ДИМЕНЗИЈА НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА**

стр.9 **ПРЕГЛЕД НА РЕГИОНАЛНИ ПРАКТИКИ ВО МЛАДИНСКАТА РАБОТА**

стр.21 **ПРЕГЛЕД НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

стр.30 **КЛУЧНИ ПРЕПОРАКИ И РЕЗУЛТАТИ ОД ПРОЕКТОТ ОБЕДИНЕТИ МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ**



ВОВЕД

Публикацијата „Патеки во младинската работа: препознавање, професионализација и стандардизација“ претставува преглед на европските, регионалните практики и практиките во областа на младинската работа во Република Македонија.

Намерата е публикацијата да послужи како ресурс на сите засегнати страни како што се државните и јавни институции кои ги креираат и спроведуваат политиките за млади и граѓанските организации кои работат со млади, за подобро разбирање на младинската работа и важноста на потребата за препознавање на младинската работа.

Потребата од ваква алатка за застапување произлезе од забелешките на младинските работници и практичари дека во Република Македонија недостига законска рамка, формално и општествено признание, како и институционална поддршка во областа на младинската работа. Во моментот, во Република Македонија младинската работа не е дефинирана со ниеден закон и со тоа не постои законска рамка за стандардизацијата и развој. Младинскиот работник не е призната професија, а секој може да дејствува како младински работник бидејќи не постојат формални критериуми или стандарди за квалитет на младинската работа како дејност.

Овој преглед ќе придонесе за појасно согледување на моменталната состојба и потребата за градење на политиките од областа на младинската работа во Република Македонија, преку согледување на искуствата и добрите практики во Европа, со посебен осврт на земјите од регионот (Албанија, Босна и Херцеговина, Хрватска, Црна Гора, Србија, Словенија).

Подготовката на публикацијата е во рамките на проектот „Обединети младински работници“, спроведуван од Младински културен центар – Битола во партнерство со Креатив Скопје, Националната асоцијација на практичари на младинската работа (НАПОР) од Србија и Младинската мрежа на Југоисточна Европа (SEEYN) од Босна и Херцеговина. Проектот е поддржан во рамките на ИПА национална програма за транзициска помош и градење на институциите 2011, грантова шема „Понатамошен развој и финансиска одржливост на граѓанското општество“.



“ **ЕВРОПСКА**
ДИМЕНЗИЈА НА
МЛАДИНСКАТА РАБОТА **”**



ДЕФИНИЦИЈА НА МЛАДИНСКА РАБОТА

Младинската работа како термин се користи за да опише различни видови на активности, споредени од различни актери, кои имаат неколку карактеристики:

- фокус на млади луѓе,
- личен развој и
- доброволно учество.¹

Терминот „младинска работа“ не е ни присутен во сите европски јазици и национални реалности. Исто така, не сите земји во Европа имаат формална дефиниција за младинската работа, а оние што имаат, ја дефинираат на повеќе различни начини во зависност од контекстот во кој е развиена, нејзината главна цел, степен на препознавање на национално ниво, начините на кои се организира и финансира, итн.

Во „резолуцијата за обновената рамка за европска соработка во полето на младите“ (ноември 2009) младинската работа се дефинира на следниот начин: „Младинската работа е широк поим што покрива голем опсег на активности од општествена, културна, образовна или политичка природа, и извршени од и наменети за младите луѓе. Сè почесто таквите активности исто така вклучуваат спорт и сервиси за млади луѓе. Младинската работа е поткатегија на „воншколското“ образование, како и конкретни активности за во слободно време, раководени од професионални или доброволни младински работници и млади лидери, и се базира на процеси на неформално учење и на доброволно учество.“²

Во европската младинска стратегија, младинската работа се дефинира како воншколска едукација раководена од професионални или доброволни „младински работници“ во рамките на младински организации, градски собранија, младински центри, цркви итн, што придонесува кон развојот на младите луѓе.³

СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ

Неколку институции на европско ниво се задолжени за поткрепување на младинската работа, давање стратешки насоки за нејзин развој и рамки за обезбедување на квалитет. Сепак, главната одговорност за развивање и поддршка на младинската работа паѓа врз националните влади на европските земји.

Европската Унија има различни начини за влијание и поддршка на младинските политики и младинската работа – преку резолуции и стратешки документи (пр. Европската младинска стратегија 2010-2018 – Вложување и оснажување на младите, 2009, Одлука на Советот за обновена рамка за европска соработка на полето на младите (2010-2018), 2009), програми кои финансиски ја поддржуваат младинската работа на европско ниво (пр. Еразмус+), институции на европско и национално ниво кои се задолжени за препознавање и поддршка за младинските програми за работа (пр. Ресурсните центри САЛТО, Националните агенции за Еразмус + програмата, итн.)

Советот на Европа покрива поширока географска област отколку Европската Унија, на тој начин влијаејќи и поддржувајќи ја младинската работа и во европски земји надвор од Европската Унија. Младинското одделение под Советот на Европа развива различни алатки и ресурси за младински работници (пр. Европското портфолио за младинска работа, различни публикации, итн.), финансиски поддржува младински работни програми преку Европската

¹ Работа со млади луѓе: Вредноста на младинската работа во ЕУ (2014 година), достапно на http://ec.europa.eu/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf,

² <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-work1>

³ Стратегија за млади на ЕУ – Истражување и оснажување на обновен отворен метод на координација при работење на предизвици и можности за младите (2009 година), Европска комисија, Брисел, достапно на: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0200&from=EN>

младинска фондација, додека истовремено нуди и простор за спроведување на меѓународни активности (Европските младински центри во Стразбур и Будимпешта) и исто така ги поддржува младинските центри насекаде низ Европа за да постигнат ниво на квалитет во својата работа (Преку знакот за квалитет на младински центри). Освен тоа, Советот на Европа организира меѓународни образовни програми за младински работници, обуки, итн. за подобрување на нивните капацитети во различни области (пр. човекови права, борба против насилена екстремизам, работа со маргинализирани младинци, итн.)

ПРОФЕСИОНАЛНА МЛАДИНСКА РАБОТА

Профилот на младински работник е доста различен во секоја европска земја – од професионалните младински работници со високо образование од областа на младинската работа, до професионалци образувани во други сродни области кои избрале кариера во младинска работа (пр. социјални работници, педагози, итн,) до (воглавно) младински работници – волонтери, со разновидна образовна позадина и дополнително неформално образование во младинска работа. Слична разновидност може да се најде во нивоата на начините за препознавање на професијата или струката на младински работник. Во некои земји младинските работници се вклучени во листата на признати занимања, но не без да бидат проследени со стручни стандарди или зацртан образовен пат, додека во други земји оваа струка е дефинирана во Законот за млади или другите стратешки документи за млади со опис на улогата на младинските работници, но без јасни критериуми по однос на квалификациите. Сепак, во некои земји младинските работници се вклучени во листите на признати занимања, како струка или професија, со процижен збор на потребни квалификации и достапно образование.

Кога станува збор за професионалните младински работници, тоа вообичаено се однесува на оние со релевантно образование и стекнати квалификации за работа со млади, но сепак тоа не мора да подразбира универзитетска или магистерска диплома по младинска работа. Во многу земји младинските работници вработени во младинските центри и младинските клубови се социјални работници, социјални педагози или луѓе кои имаат позадина во областа на образованието итн., т.е. луѓе кои не ја избрале конкретна младинската работа како нивен образовен пат. Во другите земји има примери на младински работници со различни образовни позадини кои од различни причини ја избрале младинската работа. Многу чест пример за младински работници се оние што имале искуство со користење на младински сервиси како млади луѓе, следејќи го патот како волонтери во здруженија или младински центри/клубови и стекнувајќи го потребното образование за младински работници.

Практикувачите на младинска работа не се само професионалците, оние со неопходно образование и платено вработување, туку напротив, голем дел од програмите за младинска работа ги водат волонтери. Во многу земји професионалните или платени младински работници се вработени во младински клубови и младински центри, најчесто основани и/или финансирани од локалната самоуправа или од државата, додека младинските здруженија или НВОи ги водат волонтери, младински работници со различна образовна позадина и ниво на квалификуваност за младинска работа. Во други земји, особено во оние без или со мал број на државни клубови и центри, младинските работници-волонтери во здруженија се главните креатори и спроведувачи на програмите за млади луѓе.

КВАЛИТЕТ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

ТИПОЛОГИЈА НА МЛАДИНСКА РАБОТА

Постојат разни типови на програми за младинска работа што се спроведуваат насекаде низ Европа и типологијата на младинската работа се разликува од земја до земја во зависност од потребите на младите, капацитетите на вршителите на младинска работа, националните цели

за младински политики, итн. Една од типологиите понудена во публикацијата „Работа со млади луѓе: Вредноста на младинската работа во Европската Унија“⁴ е претставена како дијаграм со две главни оски; едната е целната група, а другата се целите на програмите. По однос на целната група, некои програми за младинска работа се понудени и наменети да им одговараат на сите млади луѓе, додека некои програми имаат специфични целни групи, препознавајќи ги нивните специфични потреби. Целите на младинската работа може да бидат личен развој на млади луѓе воопшто, или фокусирани на некое конкретно прашање. Тие специфични прашања исто така може да бидат специфични за целната група, но исто така можат да бидат општествени прашања што ги засегаат младите луѓе воопшто.

Видовите на младинска работа што преовладуваат во одредени земји исто така зависат од капацитетите на вршителите на младинска работа. Во земјите каде на локално ниво постојат државно-финансирани капацитети (младински центри, младински клубови, итн.), постои отворена младинска работа како дополнување на младинската работа во здруженија. Просторите достапни на програмите за младинска работа исто така овозможуваат спроведување на програми за поголем опфат. Од друга страна, во земјите каде најголем дел од младинската работа се врши преку здруженија и НВОи, останатите видови на младинска работа се поразвиени (пр. програми за развивање на „меки“ вештини, активно учество и политичка свесност, програми за здравје и превенција, итн.).

РАМКИ НА КВАЛИТЕТ

Во последниве години истражувањата на национално и меѓународно ниво покажуваат големо влијание на програмите за младинска работа врз различни сфери од животот на младите луѓе (нивниот личен развој, општествена инклузија, активно учество, вработливост, итн.), како и врз заедниците на кои припаѓаат. Тоа е една од причините зошто се става поголем акцент на понатамошно признавање и обезбедување квалитет на програмите за младинска работа. На европско ниво, Експертската група за системи на квалитет на младинска работа го издаде својот извештај⁵ во 2015 година, анализирајќи ги рамките на квалитет воспоставени на национално ниво во земјите членки на ЕИ и испитувајќи како може да се развијат заедничките индикатори и рамките за квалитет. Тие ја потенцираат потребата да се фокусираат на квалитативните ефекти на младинската работа, наместо само на квантитативните, со цел да се постигне поголемо препознавање и поддршка од страна на различните чинители. Даваат препораки како да се осмисли систематски и холистички квалитативен пристап што би го покривал целиот контекст на младинска работа од младите луѓе до политичките нивоа и да се истражи општото поимање на квалитетот во младинската работа со цел подобро да се разбере како се постигнуваат целите на младинската работа и како тие подобро да се пренесат на различните чинители. Сепак, поради специфичната природа на младинската работа, експертската група признава дека било каков систем на квалитет наметнат „од горе“ не би можел да биде соодветен. Создавањето на систем на квалитет треба да ги вклучува сите релевантни засегнати страни и треба да се концентрира на младите луѓе.

Примерите за рамки на квалитет за програми за младинска работа можат да се најдат во некои од земјите-членки на ЕИ, но исто така и во други европски земји. Алатките за квалитет на национални и регионални нивоа понекогаш постојат само за да ги диференцираат организациите кои ќе добијат финансиска поддршка од државни и/или регионални влади (пр. гранови од Министерството за образование, наука, истражување и спорт на Република Словачка), или не се директно поврзани со финансирање, но се иницирани од институциите задолжени да ја поддржуваат младинската работа (на пр. младински институти, федерации на младински клубови/младински центри, органи на регионалните или локалните власти надлежни за млади, итн.).

⁴ А. Дан, Д. Улицна, И. Марфи, М. Голубева, Работа со млади луѓе: Вредноста на младинската работа во Европската Унија (2014 година), Европска Комисија – Генерален директорат за образование и култура

⁵ Квалитет на младинска работа - Заедничка рамка за понатамошен развој на младинската работа Извештај од експертската група за системи за квалитет на младинска работа во земјите-членки на ЕУ (2015) Генерален директорат за образование и култура, политики и програми за млади

**“ ПРЕГЛЕД НА РЕГИОНАЛНИ
ПРАКТИКИ ВО МЛАДИНСКАТА
РАБОТА ”**



ДЕФИНИЦИЈА НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА

Нема официјална дефиниција. Иако младинска работа се практикува, таа не е препознаена од страна на властите, а не е ниту дефинирана или поддржана на систематски начин. Единствените документи во коишто младинската работа се споменува понекогаш се Стратегијата за млади и неколку други документи за младински политики поддржани од Европската комисија.

ЗАКОНИ И СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Министерството за млади и социјална помош е задолжено за младинските политики во Албанија и се јавува како изготвувач на Националната младинска стратегија во периодот од 2001 до 2013 година (нема податоци за поскорешен документ). Акцискиот план е подготвен врз основа на приоритетите од стратегијата, но нема податоци за неговото спроведување, набљудување и проценка.

ПРОФЕСИОНАЛНА МЛАДИНСКА РАБОТА

Младинската работа не се препознава како професија.

КВАЛИТЕТ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Во главно, невладините организации се оние кои обезбедуваат сервиси за млади и организираат младински активности. Не постои конкретна дефиниција на младинските организации, или организациите за млади. Исто така, не постојат стандарди за квалитет на младинската работа.

ДЕФИНИЦИЈА НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА

Истражувањето за младинската работа во Босна и Херцеговина се одвиваше доста отежнато поради сложениот политички систем во земјата. На ниво на Федерацијата Босна и Херцеговина постои дефиниција на „работа со млади луѓе“ во Законот за млади. Во него се вели дека работата со млади луѓе е „планирана, корисна и совесна поддршка за младите луѓе преку нивно доброволно учество и претставува:

- воншколско образование кое може да биде комплементарно со формалното образование на младите, придружено со општа, општествена, природна и техничка едукација;
- креативни, уметнички, спортски и културни активности со млади;
- активности и програми насочени кон развивање на нивните способности, вештини и знаења, како и општествен ангажман;
- активности поврзани со теми како социјализација, работна средина, училиште и семејство;
- активности и програми што се насочени кон придобивки, социјална и здравствена грижа за млади;
- опоравување на млади луѓе, поминување време во природа и активности поврзани



- со младински туризам;
- програми специјално наменети за конкретни групи на млади луѓе; меѓународна работа со млади;
- интеркултурна соработка и размена;
- други модели на креативно и испланирано слободно време на младите.“⁶

Законот за младинско организирање на Република Српска, освен што воопштено ги дефинира младинските дејности, исто така ја дефинира и младинската работа:

„Младинската работа е дел од младинските дејности што се организирани со и за млади, се одвива во текот на слободното време на младите и се одвива со цел да се подобрат условите за личен и социјален развој на младите, како и заради општи социјални придобивки согласно нивните потреби, можности и со нивно доброволно учество.“⁷

ЗАКОНИ И СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Како што беше претходно споменато, и двата политички субјекти донеле закони што го дефинираат младинското организирање и младинските политики, но нема никакви податоци за некаква стратегија на федерално ниво. Сепак, Република Српска има Стратегија што траела од 2010 до 2015 година.⁸ Новата Стратегија моментално е во изработка.

Од понатамошните образложувања за младинската работа во Документот за младински политики, се чини дека термините „работа со млади“, „младински активности“ и „младинска работа“ понекогаш се користат како синоними, или пак нема јасна разлика помеѓу нив. Сепак, документот дефинира неколку важни цели во врска со професионализацијата и надградувањето на квалитетот на младинската работа.

ПРОФЕСИОНАЛНА МЛАДИНСКА РАБОТА

Младинската работа е призната како професија во Федерацијата Босна и Херцеговина под името „соработник за работа со млади“ во класификацијата на професиите, но беше тешко да се најдат информации за стручните стандарди или можните шанси за вработување според структурата.

Организациите што работат на професионализација на младинската работа и практичарите на младинска работа во Федерацијата Босна и Херцеговина известуваат дека не постојат формални или неформални програми за едукација на младински работници, затоа што застапувањето за нивно основање и лиценцирање треба да вклучува различни нивоа на администрација, или вкупно 11 министерства надлежни за млади. Сепак, многу организации имплементираат свои програми (Култ, ПРОНИ Центар, Младински центар за комуникации, Перпетуум мобиле итн). Овие организации имаат седишта и во Федерацијата Босна и Херцеговина, Република Српска и Областа Брчко, но најчесто меѓусебно соработуваат и ги нудат своите програми на учесници од целата земја.

Во Република Српска нема податоци за процесите за професионализација на младинската работа, или нејзино препознавање како посебна струка. Сепак, во стратешките документи за млади, една од целите под областа на образование е исто така и „Дефинирање и воспоставување на образовниот профил на „младински работник“ и професионализација на младинската работа“.⁹ Оваа стратешка цел е добро објаснета преку конкретни програми, меѓу кои е и дефинирањето на стручен стандард, образовна програма (за универзитетски

⁶ Закон за млади на Федерацијата на БиХ (2010) Службен весник на Федерацијата БиХ, бр. 36/10, член 8

⁷ Закон за младинско организирање на Република Српска (2004), Службен весник на Република Српска, бр. 98/104, 119/08 и 1/12, член 2. [ments/Omladinska%20politika%20RS%20\(2010-2015.\)%20final-na_039486322.pdf](https://www.ments/Omladinska%20politika%20RS%20(2010-2015.)%20final-na_039486322.pdf)

⁸ Младинска политика на Република Српска од 2010 до 2015 година (2009), [http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpos/Documents/Omladinska%20politika%20RS%20\(2010-2015.\)%20finalna_039486322.pdf](http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mpos/Documents/Omladinska%20politika%20RS%20(2010-2015.)%20finalna_039486322.pdf)

⁹ Младинска политика на Република Српска од 2010 до 2015 година (2009 година), страна 22



студии), воспоставување на студиска програма на универзитетите и нејзина промоција, како и овозможување на понатамошно обучување и специјализација на младинските работници според типологијата на младинска работа. Освен тоа, постои стратешка цел врзана за создавање на систем на неформално образование и лиценцирање на младински работници. За жал, сè уште нема податоци за спроведувањето на овие програми, или нивниот успех.

КВАЛИТЕТ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

И во двата ентитети, работата со млади, младинските активности и младинската работа во главно се спроведуваат од страна на младински организации, младински совети и други невладини организации како и неформални групи. Просторите за младите и нивните активности исто така се дефинирани и со двата закони како затворени или отворени простори соодветни за реализација на младински активности.

Нема многу податоци за квалитетот на програмите за младинска работа и услуги за млади во Босна и Херцеговина, иако една од стратешките цели на документот за младинска политика на Република Српска се однесува на создавање на стандарди за квалитет во неформалното образование, издавање на сертификати и подготвување на каталог на сертифицирани програми. Повторно, нема податоци за спроведувањето на овие програми или производите што произлегле од нив.

ХРВАТСКА

ДЕФИНИЦИЈА НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА

Не постои официјална дефиниција на младинска работа во Хрватска, иако направени се извесни сериозни напори истата да се дефинира и да се постават стручни стандарди. Организациите и мрежите на граѓанското општество на различни начини ја дефинираат младинската работа, во зависност од видот на младинска работа што се практикува. Исто така, кога авторите се обидуваат да ја дефинираат младинска работа во литературата, цитираат дефиниции дадени на европско ниво (Европската унија и Советот на Европа) и од различни европски земји.¹⁰

Активностите во областа на младинската работа се опишани во Националната програма за млади (2014 – 2017) како такви што придонесуваат за личен и социјален развој на младите, се извршуваат доброволно од младите, се комплементарни со формалното образование, придонесуваат за развивање на самодовербата и самовработувањето кај младите, а и ги надоградуваат компетенциите за воспоставување и развивање квалитетни лични и општествени односи. Младинската работа, според Програмата, им дава можност на младите луѓе да учат и да го развијат своето знаење и вештини во различни области што потоа ги оснажува за активно учество во општеството и во процесите на носење од одлуки.¹¹

Интересно е да се забележи дека терминот „младинска работа“ на хрватски се преведува како „rad sa mladima“ (работа со млади), што малку го отежнува разликувањето на младинската работа од другите форми на работа со млади луѓе.

ЗАКОНИ И СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Законот за млади во Хрватска се уште не е усвоен. Нацрт-законот бил претставен во 2014 година, но бил предмет на сериозна критика од страна на граѓанското општество, водено

¹⁰. Bužinkić, E., Čulum, B., Horvat, M., & Kovačić, M. (2015). Youth Work in Croatia: Collecting Pieces for a Mosaic. Child & Youth Services Morič, D., & Puhovski, T. (2012). Rad s mladima-definicije, izazovi i europska perspektiva. Zagreb: Agencija za mobilnost i programe Europske unije Kovačić, M., Čulum, B. (2015) Teorija i praksa rada s mladima: prilog razumijevanju rada s mladima u hrvatskom kontekstu, Mreža mladih Hrvatske, Zagreb

¹¹. Nacionalni program za mlade za razdoblje od 2014. do 2017.godine (2014)

од Хрватската младинска мрежа. Главните барања на младинските организации и организациите за млади биле подобро да се дефинира нивниот статус со закон и да се овозможи финансиска поддршка за нивните програми, како и дефиниција на младинската работа како активност и како струка. Препораката била граѓанскиот сектор поактивно да се вклучи во изготвувањето на стратешките документи, како и да се примени пристапот на создавање на политики засновани на докази.

Во моментот, Хрватска има Национална програма за млади, стратешки документ валиден од 2014 до 2017 година. Во делот за образование и обуки во контекст на доживотно учење, една од целите е посветена на младинската работа 2.1. Создавање предуслови за унапредување на младинската работа.¹²

ПРОФЕСИОНАЛНА МЛАДИНСКА РАБОТА

Според Националната програма за млади, предвидени се неколку мерки во областа на развој на младинска работа; финансирање на програми за неформално образование и зајакнување на капацитетите на младинските организации и организациите за млади, зајакнување на капацитетите на вработените во државната управа преку учество во неформални образовни младински програми за работа и изготвување на анализа на можностите за професионализација на младинската работа.¹³

Истовремено со напорот да се изготви официјална дефиниција на младинската работа, од Министерството за социјални работи и млади се обидоа да изготват стручни стандарди за младинските работници. Во 2015 година функционираше експертска група, но нејзината работа запрела пред да даде конкретни резултати. Беа отпочнати истражувања со цел да се создаде база за развивање на стручни стандарди, но овој процес не беше продолжен.

Хрватската младинска мрежа спроведе серија на обуки во областа на препознавањето на младинската работа со претставници од своите организации-членки и во соработка со Националната асоцијација на практичари на младинската работа (НАПОР) од Србија, но во последователната фаза на проектот сè уште се чека официјално препознавање на младинската работа како струка и воспоставување на стручни стандарди за нејзина регулација. Во меѓувреме, младинските организации и организациите за млади развиваат и спроведуваат свои сопствени програми за обука на младински работници, без официјална програма.

КВАЛИТЕТ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Дефиницијата за програма за младинска работа, и нејзиното диференцирање од проекти и активности не е официјално вклучено во стратешките документи, иако организациите што се занимаваат со млади изготвуваат и спроведуваат различни програми за различни видови на младинска работа. Во публикацијата на хрватската младинска мрежа се препознаваат неколку видови на младинска работа: неформално образование во младинската работа, меѓународна младинска работа, отворена младинска работа, активизам и ангажман на младите, врсничко образование, социјална инклузија на младите, активности во слободно време и информации и советување.

Програмите за младинска работа речиси исклучиво ги обезбедуваат организациите од граѓанското општество, кои најчесто водат различни сервиси и простори каде се спроведуваат тие програми. Најчесто тоа се младински клубови, младински центри и младински информативни центри. Младинските клубови ги водат младински работници кои ги подготвуваат програмите заедно со млади луѓе, додека младинските центри имаат поширок опсег од клубовите и работат со различни активности за и со младите, но не се ограничени само на младинска работа. Младинските информативни центри ги следат стандардите зададени од Европската агенција за младинско информирање и советување (ЕАМИС) и Европската повелба за младинско информирање (ЕПМИ).

¹² Nacionalni program za mlade za razdoblje od 2014. do 2017.godine (2014),
Ministarstvo socijalne politike i mladih, Zagreb, page 23

¹³ ibidem¹³ ibidem

Финансиската поддршка за младинските клубови и центри ја обезбедува Социјалниот фонд на ЕУ преку отворени огласи, што служи како дополнителен поттик за организациите што ги спроведуваат овие сервиси.

ЦРНА ГОРА

ДЕФИНИЦИЈА НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА

Младинската работа е дефинирана во Законот за млади, усвоен во 2016 година. Дефиницијата гласи:

„Младинска работа претставуваат активностите што се организираат од млади луѓе, за млади луѓе и се засновани на неформално образование, во согласност со нивните потреби и способности“.¹⁴

Подетална дефиниција и објаснување нуди Националната стратегија, исто така усвоена во 2016 година, заедно со Акцискиот план. Таму се образложува дека младинската работа се спроведува во рамките на воннаставните активности, во младински клубови, младински центри и организации на граѓанското општество, институции, школи, итн. Таа придонесува кон развивање на младите луѓе во совесни, одговорни и активни членови на општеството, кои придонесуваат за развојот на заедницата, се пројективни и ја почитуваат различноста. Во блиска соработка со семејствата и останатите професионалци, младинската работа помага во напорите да се намали невработеноста кај младите, раното напуштање на образовниот процес, социјалната исклученост и во организирање на слободното време.

ЗАКОНИ И СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Како што беше и претходно споменато, и Законот за млади и Националната стратегија за млади беа усвоени минатата година. Министерството за образование е задолжено и за двата документи, како и општо за политиките за млади и младинската работа. Во рамките на министерството има и Управа за млади и спорт која директно ги подготвува и спроведува овие документи, преку соработка со граѓанскиот сектор.

Професионализмот, препознавањето и обезбедувањето на квалитет на младинската работа се дефинирани во Националната стратегија за млади, во делот сеопфатна цел:¹⁵ Младите луѓе се здрави, безбедни, имаат пристап до адекватен систем за поддршка во периодот на премин кон зрелост и себerealizacija, тие се самоуверени, иновативни, иницијативни и ја почитуваат различност. Вредноста на младинската работа во овој документ се препознава како поддршка за младите во нивниот процес на преоѓање кон автономија и нејзиниот развој е предвиден преку професионализација на младинските работници и младинските активисти, препознавање на вредноста на младинската работа и нејзиното влијание во општеството, квалитетно обезбедување на програми и поддршка за воспоставување и одржување на работата на локалните младински клубови и младински центри.

ПРОФЕСИОНАЛНА МЛАДИНСКА РАБОТА

Стручни стандарди

Постои професионален стандард за младински активист, дефиниран од Советот за квалификации (Savjet za kvalifikacije)¹⁶. За оваа струка е потребно средно образование и го претставува второто стручно ниво во младинската работа. Според описот, младинските активисти треба да имаат компетенции да создаваат и развиваат предлог проекти, да организираат различни активности за и со млади луѓе, да ги поддржуваат нивните иницијативи и да го „препознаваат, користат и насочуваат потенцијалот за водство во себе и во другите млади луѓе и да го преобразуваат во активизам во

¹⁴ Закон за млади (2016), <http://www.sluzbenilist.me/PravniAktDetalji.aspx?tag=%7BCA09F0D9-2A12-4305-9421-5C2E3D4AF-C72%7D>

¹⁵ Национална стратегија за млади (2016),

http://upravazamladeisport.me/index.php/mladi/aktivnosti/item/download/56_2acbdb1c45f91998a0ea152c69d40f07

¹⁶ <http://www.sluzbenilist.me/PravniAktDetalji.aspx?tag=%7B5A90737A-3BF1-4072-ACEB-DC67143B334E%7D>



локалните заедници". Последниот цитат се чини дека објаснува дека младинските активисти се исто така млади луѓе кои работат со свои врстници.

Како што е веќе споменато, Националната младинска стратегија повикува на професионализација на човечките ресурси во младинската работа, младинските активисти и младинските работници, преку создавањето на стандардизирани и акредитирани образовни програми. Интересно е дека оваа мерка веќе предвидува дека тие младински работници и младински лидери треба да се вработени во младински клубови и младински центри, но исто така и училишта и останати институции на локално и национално ниво, како дополнување на ангажманот во организациите на граѓанското општество.

Образование за младински работници

Порано постоеле некакви форми на формално образование за младинска работа на Факултетот за филозофија, како изборни предмети – Младинска работа I и Младинска работа II од 2008 до 2009 година во студиските програми по социологија и филозофија. Во моментот на универзитетите не постои ниту еден предмет поврзан со младинската работа, ниту пак наставни младински програми за работа во рамките на формалниот образовен систем.

Од друга страна, има различни неформално образовни курсеви за младинска работа или некои аспекти од истата. Сепак, државата формално не препознава ниту еден од нив, ниту пак сертифицира или лиценцира младински работници. Овие програми во главно се спроведуваат од младински организации.

КВАЛИТЕТ НА МЛАДИНСКИ ПРОГРАМИ

Младинските активности, проекти или програми не се дефинирани во ниту еден документ на национално ниво, затоа не е одредено ниту тоа кој може да биде давател на овие услуги. Законот за млади ги дефинира младинските организации и организациите за млади, но нивното функционирање е сè уште премногу општо и не е попрецизно дефинирано ниту во Националната стратегија за млади.

Ситуацијата во моментот е слична како во повеќето земји од Западен Балкан, во смисла дека најголем дел од младинските активности и младинските програми за работа се спроведуваат од граѓанскиот сектор. Младинските организации и организациите за млади нудат услуги во согласност со нивните целни групи, организациски цели и капацитети, како и во зависност од финансиските можности. Нема дефинирани стандарди на квалитет или систем за акредитација, па затоа програмите не се доволно препознаени од младите, институциите и општата јавност.

Националната стратегија за млади предвидува создавање на систем на обезбедување на квалитет на младинските програми за работа, заедно со мерки за оценување и следење. Освен тоа, една од мерките во Стратегијата е поддршка за младинските центри и младинските клубови на локално ниво, чиешто спроведување би осигурало простори достапни за младинските работни програми и младинските активности во секоја општина, следејќи ги стандардите на Советот на Европоа, како и професионални кадри кои би ги спровеле.

Би било фер да се додаде дека Црна Гора има извесна традиција на професионализација на младинската работа, како и нејзино унапредување и спроведување, имајќи превид дека Институтот за општествено образование на младите ПРОНИ (покасно Форум Сид) обучил цели генерации на младински работници кои понатаму работеле на воспоставување и обезбедување на квалитет на младинските програми за работа. Наследството на ПРОНИ е сега во рацете на Форум МНЕ, кои интензивно работат на сите гореспоменати прашања во врска со професионализацијата на младинската работа.

ДЕФИНИЦИЈА НА МЛАДИНСКА РАБОТА

Младинската работа, како и младинските активности, се дефинирани во Законот за млади. Дефиницијата гласи: „Младинската работа ги означува оние младински активности организирани од или за млади луѓе, врз основа на неформално образование, извршени во слободното време на младите и преземени со цел да се подобрат условите за личен општествен развој на младите луѓе, во согласност со нивните потреби и способности, во кои младите учествуваат доброволно“.¹⁷

Националното здружение на младинските работници беше основано во 2009 година и еден од првите документи усвоени од Собранието беше „Упатства за обезбедување квалитет во младинската работа“ кој ја дефинираше младинската работа и нејзините главни карактеристики. Според НАПОР „младинската работа претставува професионална, педагошка работа со млади луѓе што се одвива вон формалниот образовен систем, т.е. во рамките на слободното време на младите, и во која младите доброволно учествуваат. Младинската работа е комплементарна со формалното образование. Претставува планиран (и континуиран) процес од образовен карактер, создаден со цел да се обезбеди поддршка за младите луѓе во процесот на осамостојување.

Младинската работа ја спроведуваат младинските работници кои им помагаат на младите луѓе во нивниот личен и социјален развој со цел да станат активни членови на заедницата и учесници во процесите на донесување на одлуки. Идејата за младинска работа се базира врз засновањето на безбедна околина и можности за активно учество на младите. Младите луѓе низ младинската работа стекнуваат компетенции за вработливост, ги обмислуваат и надоградуваат своите вредности и ставови, па следствено на тоа и својот идентитет.“¹⁸

НАПОР исто така прави јасна диференцијација помеѓу младинска работа и работа со млади, каде втората се однесува на сите активности што ги имаат младите луѓе за целна група, како образование, социјална работа, културни, спортски настани, итн, а меѓу нив е и младинската работа.

ЗАКОНИ И СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Министерството за млади и спорт е задолжено за младинските политики, соодветно на тоа и за младинската работа и сите прописи што ја регулираат. На национално ниво постои Закон за млади, усвоен во 2011 година кој во моментот е во постапка на изменување. Дури и пред да се воведат Законот постоеше Национална стратегија за млади усвоена во 2008 година, за периодот од 2008 до 2014 година. Првата стратегија меѓу останатите цели ги набројувала и обезбедувањето квалитет на младинската работа, како и нејзина професионализација. Се стремела кон развивање и спроведување на стандарди за квалитет во младинската работа, заедно со механизми за нивно следење и квалитативно подобрување. Понатаму, некои од целите биле развивање на стандарди во образованието и обука за младински работници, како и развивање на стручни стандарди.¹⁹

Минатата година беше усвоена нова Национална младинска стратегија за периодот од 2015 до 2025 година која продолжува да ја поддржува младинската работа, преку конкретната

¹⁷ Закон за млади (2011), член 3, <http://www.mos.gov.rs/wp-content/uploads/download-manager-files/The%20Law%20on%20Youth.pdf>

¹⁸ Andrašević I., Bulat M. Kalaba V., Volf I., Prkosovački V., Milutinović J., Hadrik N. (2015) Rečnik omladinske politike - Definiiranje pojmova i aktera omladinske politike u Republici Srbiji i njihovih uloga, Novi Sad, NAPOR, page 35

¹⁹ Nacionalna strategija za mlade 2008 - 2014. Official Gazette of Republic of Serbia No 55/08, page 40

²⁰ Национална младинска стратегија 2015 - 2025, page 19

цел: „Подобрен квалитет и достапност на младинска работа и обезбедено препознавање на младинската работа.“²⁰

ПРОФЕСИОНАЛНА МЛАДИНСКА РАБОТА

НАПОР развиле стандарди за занимања за 3 стручни нивоа во младинската работа: младински лидер, младински работник и специјалист за младинска работа. Беа исто така развиени и наставни планови за образование на младински лидери и младински работници, како и механизми за нивно спроведување; додека за третото ниво е потребна универзитетска диплома. Исто така постои и механизам за валидација на претходно стекнати компетенции за младинска работа за младински лидери и младински работници, што им овозможува на луѓе што веќе имаат исцрпно искуство во областа на младинската работа да се стекнат со уверение без да го следат целокупниот образовен процес.

Сепак, ова занимање сè уште не е официјално препознато од државата и младинските работници сè уште во главно работат во организации на граѓанското општество. Соодветно на тоа уверението што НАПОР го издава на младинските работници и на младинските лидери по успешно завршен процес на обука, или валидација, се препознава од организациите членки и од Министерството за млади и спорт, но не и од другите институции каде младинските работници би можеле да најдат вработување. Постојат гаранции дека занимањето младински работник и младински лидер ќе бидат вклучени во новата Национална рамка на квалификации, што треба да се финализира многу набрзо. Ова би послужило како основа за понатамошно застапување во насока на вработување на младинските работници во различни формални институции чија целна група се младите (на пр. Училишта, универзитети, центри за социјална работа, полициски одделенија, итн.).

Наствните програми за образование на младински лидери и младински работници подготвени од НАПОР се базираат на методологија на неформално образование, со силна практична компонента. Наставните програми и за двете нивоа се состојат од 5 (за младински лидери) и 4 (за младински работници) „теоретски“ модули, каде учесниците се запознаваат со основите концепти на младинската работа и развиваат компетенции важни за нивното идно занимање. Модулите се организираат во комбинација на онлајн учење и директна работа со групи на учесници, со конкретни задачи во состав на секој од модулите (во форма на есеи, мали проекти, планови за активности, итн.). Освен модулите, учесниците имаат задолжителна практична работа со младите луѓе во нивната организација, која вклучува изготвување на програма со и за младите, нејзино спроведување преку 25 до 30 сребри со групата, следење, евалуација и известување. Целата практична изведба е надгледувана од искусен младински работник кој е задолжен да го менторира стекнувањето на знаење на учесниците во текот на целата образовна програма.

Согласно механизмите за спроведување на наставните планови, постојат две опции за тоа како да се спроведат; првата ја координира НАПОР, каде Секретаријатот прибира средства за курсот и е задолжен за изборот на учесниците, логистиката и сите организациски аспекти на курсот, додека организациите членки се лиценцирани да водат модули и да се погрижат за практичната изведба. Во втората опција, НАПОР може да ја лиценцира секоја од организациите членки за да го спроведе целиот курс, независно, или во соработка со други организацион-членки. Во тој случај НАПОР издава уверенија за учесниците што успешно ќе ја завршат програмата, што е документирано со нивните оценки за секој од модулите, како и извештаи од практичната изведба.

Во моментот нема формално образование за младинските работници во Србија. Направени беа неколку напори да се воведат формално образование за младинска работа во минатото, но ниту еден не беше доволно одржлив. Додипломските студии „Комуниколог – младинска работа во заедницата“, беше создаден во соработка со Центарот за младинска работа (организација-членка на НАПОР), Универзитетот Алфа, како и Универзитетот Јонкопинг од Шведска. Само една генерација, запишана во 2007 година, ги заврши студиите. Магистерските студии по Младинска работа во заедниците беа развиени преку проектот ТЕМПУС на Универзитетот во Нови Сад

и провата генерација се запиша во школската година 2012/2013. Во моментот нема оглас за следната генерација на студенти за овој курс, што веројатно се должи на нискиот интерес во изминатите години. Во моментот има само еден избран предмет – „Вовед во младинска работа во заедницата“ на магистерските студии по психологија.

НАПОР и нејзините организации-членки не се откажуваат од формирање партнерства со државните и приватни универзитети со цел да развијат програми за образование на младинските работници преку формалниот школски систем. Убедени сме дека со препознавањето на ова занимање, овој процес ќе добие важна причина да се придвижи во нагорна линија.

КВАЛИТЕТ НА МЛАДИНСКИТЕ ПРОГРАМИ ЗА РАБОТА

Законот за млади препознава младински здруженија и здруженија на млади како два субјекти што спроведуваат младински активности, соодветно на тоа и младинска работа како дел од младинските активности. Сепак, законот им дозволува и на други субјекти од младински политики да бидат одговорни за младински активности, што им дозволува на различните институции да спроведуваат младински програми за работа, иако тоа не е случај во моментот. НАПОР дефинира 9 видови на младинска работа, по консултации со своите организации членки и нивните практики на младинска работа. Типологијата на младинска работа е дел од Насоките за обезбедување на квалитетна младинска работа и се состои од: политичка освестеност и активно граѓанство, здравствена едукација, спречување на социјално исклучување, социјална едукација, интеркултурна и меѓународна свесност, младинско информирање, заштита на околината, младинско советување и младинска работа базирана на слободно време.

Во 2010 година НАПОР усвои документ што ги дефинира стандардите за младинските програми за работа - „Обезбедување квалитет на младинските програми за работа“ – Документот вклучува 8 стандарди што покриваат различни аспекти на младинските програми за работа, заедно со механизмите за акредитација, како и поддршка на организациите во спроведувањето и подобрувањето на стандардите. Досега, повеќе од 50 организации се вклучиле во процесот на акредитирање, при што некои од нив повеќе од 5 години континуирано работат на подобрување на нивната младинска програма за работа преку процесот за реакредитација.

Истовремено НАПОР лобира и ги застапува интересите пред донаторите и органите што носат одлуки за препознавање и акредитација според овие стандарди за квалитет на младинската работа. Главната идеја е да се промовира акредитацијата како гаранција дека организациите одржуваат извесно ниво на квалитет во својата работа со младите и се отворени и мотивирани за континуирано подобрување. Министерството за млади и спорт го поддржува процесот на акредитација со својот финансиски придонес кон програмите на НАПОР, како и преку евалуирање на акредитациите во текот на евалуациите на проектите низ годишните конкурси за здруженијата.

СЛОВЕНИЈА

ДЕФИНИЦИЈА НА МЛАДИНСКА РАБОТА

„Младинската работа е организирана и целно насочена форма на младинска дејност и е за младите, во рамките на која младите, врз основа на своите напори, можат да придонесат за свое вклучување во општеството, да ги подобрат своите компетенции и да придонесат за развојот на заедницата. Спроведувањето на различни форми на младинска работа е базирано на волонтерско учество на младите, без разлика на нивните интереси, принципи, културна или политичка ориентација²¹ - е дефиницијата дадена во официјалниот документ за младинска политика.

ЗАКОНИ И СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Органот надлежен за младинските политики и младинската работа е Министерството за

²¹Закон за јавен интерес во младинскиот сектор (2010)

Образование, наука и спорт и во негови рамки, Управата за млади на Република Словенија. Јавниот интерес за Законот за младински сектор е стратешки документ усвоен во 2010 и ја опишува младинската работа и областите на младинска работа; обезбедува мерки за јавно финансирање на младинската работа, како и награди за проекти за младинска работа и младински работници. Согласно овој закон, целата сфера на младинска работа е од јавен интерес.

Националната програма за млади се изготвува за период од 10 години (2012 – 2021) и дефинира конкретни мерки во областа на младинската работа, како:

- годишен конкурс за младински програми за работа;
- конкретни конкурси за млади и организации за младинска работа со цел развивање на капацитетите на младинскиот сектор и подобрување на компетенциите на младите луѓе користејќи го Европскиот социјален фонд и Европскиот фонд за регионален развој во периодот 2007-2013 година;
- годишни конкурси за награди за младинска работа и награди за младински работници;
- развивањето на неформалните образовни патеки за младинските работници, понатамошното подобрување и валидација на неформалното учење се вклучени во Оперативната програма на Република Словенија за програмскиот период 2014 до 2020 година (кохерентната стратегија на Словенија за инвестирање на европските фондови за кохезионата политика на ЕУ).

ПРОФЕСИОНАЛНА МЛАДИНСКА РАБОТА

Стручни стандарди

Не постои официјално препозната струка или професија, па соодветно на тоа нема ни стандарди. Управата за млади имаше иницијатива да подготви професионални стандарди и каталози на стандарди за професионални знаења и вештини за младински работници. Иницијативата беше предложена во мај 2015 година и беше усвоена од секторскиот комитет за професионални стандарди, па Националниот институт за стручно образование и обуки започна со постапки на изготвување на професионалните стандарди и каталози на стандарди за професионални знаења и вештини.²²

Програми и наставни планови за образование на младински работници

Сé уште не постои програма во рамките на формалното образование на младинските работници. Прв чекор би било дефинирање на професионални стандарди, препознавање на професијата и/или структурата и потоа подготвување на универзитетската програма. Сепак, веќе се преземени некои чекори во таа насока, преку проекти на граѓанскиот сектор во партнерство со институциите на формалното образование и владата. Еден пример е проектот "Razvoj modelov neformalnega in formalnega izobraževanja za mladinskega delavca za vključevanje v programe organizacij"²³ кој го водеше Институтот за развој на општествена одговорност и имаше партнери меѓу младинските организации, младинските центри, универзитетите и средните училишта. Резултат на проектот беше подготвувањето на неколку модели за образование на младински работници, вклучувајќи и предмети на Универзитетите во Љубљана и Марибор, како и изборни предмети за учениците во средните училишта. Проектот изготви прирачник користен од многу организации во развивањето на сопствените модели на образование во рамките на неформалното образование.

Националната програма за млади исто така ги дефинира приоритетите во професионализацијата на младинската работа, како на пример: Создавање на капацитети за квалитетна младинска работа и воспоставување на национален систем за обучување и образование за младинските работници и младинските лидери. Еден од индикаторите за оваа приоритетна област е исто така спроведувањето на национална образовна програма за

²² http://www.ursm.gov.si/si/delovna_podrocja/mladinsko_delo/

²³ <http://www.mladinski-delavec.si/>

младински работници и младински лидери.

КВАЛИТЕТ НА МЛАДИНСКА РАБОТА

Јавниот интерес во Законот за младински сектор препознава младински организации и организации за млади како вршители на дејности за млади луѓе²⁴. Освен тоа, дефинирани се и младинските центри, како и локалните и националните младински совети, како субјекти кои исто така спроведуваат младински активности. Постои разлика помеѓу „младинска програма“ спроведувана од младински организации и „програми за млади“ споредувани од организации за млади. И двете програми се дефинираат како збир на дејности/мерки што се извршуваат континуирано во текот на поголемиот дел од годината и подразбираат голем број на учесници (и вршители на дејности во случај на младински програми).

Се чини дека не постојат стандарди на квалитет во младинската програма, признати од државата, но постојат други механизми за препознавање на организациите и програмите. Една е можноста организациите да го стекнат статусот на организација од јавен интерес во младинскиот сектор.

Критериумите се:

- редовно спроведување на младински програми или програми за млади;
- важни постигнувања во развојот и интеграцијата на младинската работа;
- соодветни материјални и кадровски капацитети на своите операции.

Министерството е задолжено да води евиденција за организациите од јавен интерес во младинскиот сектор, кои стекнуваат одредени придобивки со овој статус, како предност при тендери за добивање фондови од државниот буџет, изземање од плаќањето на административни трошоци за документи и дејствија поврзани со вршењето на нивните активности од јавен интерес, можност да го користат недвижниот имот на општината или државата, (канцеларии, итн.) за нивните дејности без да платат надомест, итн.

Министерството е исто така задолжено за издавање награди за „извонредни постигнувања во младинскиот сектор“. Една од нив е и Националната награда за квалитетна и успешна работа во полето на младинска работа во подолг временски период. Тоа е уште еден начин државата да даде признание за долгорочните и одржливи младински програми за работа.

²⁴Закон за јавен интерес во младинскиот сектор (2010)

**ПРЕГЛЕД НА
МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

ДЕФИНИЦИЈА НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Како и во повеќето други земји, дефинирањето на младинската работа во Република Македонија претставува долготраен процес на изнаоѓање соодветен начин на опишување на различните активности и пристапи во обезбедувањето поддршка за развојот на младите. Со оглед на тоа што младинската работа во Република Македонија сè уште не е формално воспоставена како стандардизиран систем за поддршка на млади, обезбедувачите на младинска работа имплементираат програми за младинска работа што се разликуваат повеќе или помалку во разни аспекти. Согласно на ова, постојат различни начини на дефинирање не само на младинската работа како дејност, туку и на типовите на младинска работа, на младинскиот работник како професија, понудувачите на младинска работа и други сродни поими. Предизвикот е да се постави дефиниција којашто ќе биде доволно широка да ги опфати сите различни пристапи во младинската работа развиени од страна на граѓанските организации, но и доволно конкретна за да ја издвои младинската работа од другите сродни пристапи во работата со млади.

Впечатливо е тоа што првичните обиди за дефинирање на младинската работа во Република Македонија, главно, се задржуваат на одредување на нејзината цел, а не на нејзината суштина како дејност. При тоа, целта вообичаено е тесно дефинирана и опфаќа само еден аспект од младинската работа, не доловувајќи ја целокупноста на нејзиниот удел во развојот на младите. Така на пример, според Националната стратегија за млади од 2005 година, целта на младинската работа е „активна партиципација на младите во политичкиот, социјалниот, економскиот и културниот живот на локалната заедница“²⁵. Според програмата за Лидерство и младинска работа во заедницата, имплементирана во Република Македонија во 2011 година од страна на Центарот за неформално образование Триаголник и Универзитетот на Југоисточна Европа, целта на младинската работа е „да ги развие капацитетите на младите луѓе, да креира услови и да изгради позитивни релации со младите луѓе за да можат да одговорат на потребите на заедницата“²⁶.

Како резултат на поинтензивните процеси на вмрежување на чинителите во полето на младинската работа во Република Македонија, во последниве години за прв пат се поставени дефиниции коишто пошироко го одредуваат терминот, опфаќајќи различни пристапи и полиња на делување во развојот на младите. Една од посеопфатните дефиниции е онаа договорена на средбата за формирање на Национална асоцијација на младински работници, одржана во април 2012 година, како дел од иницијативата на Центарот за меѓукултурен дијалог (ЦМД) и Националниот демократски институт (НДИ) за признавање и професионализација на младинската работа. Оваа дефиниција беше преземена од страна на новоформираниот Сојуз за младинска работа (СМР) и ја определува младинската работа како „термин кој се користи за да ги опише сите активности, пристапи и процеси за градење на капацитетите на младите преку неформално и спонтано учење со цел нивен личен развој и нивно активно вклучување во општеството“.²⁷ Преку повеќе средби со граѓански здруженија кои нудат младинска работа, СМР има дефинирано и други поими поврзани со младинската работа: типови на младинска работа, географски опсег на младинската работа, понудувач на младинска работа, младински работник и слично.

Според СМР, понудувач на младинска работа е „секое правно лице кое нуди младинска работа согласно критериумите за младинска работа“, додека младински работник е „физичко лице кое обезбедува младинска работа за понудувачите на младинска работа. Младинскиот работник е лице кое ги поседува потребните компетенции за вршење младинска работа. Младинскиот работник ги врши своите активности во организација/институција понудувач на младинска работа“²⁸.

²⁵ Национална стратегија за млади од 2005 година, страна 19

²⁶ Младинска работа во Република Македонија – магистерски труд на Стефан Маневски, страна 13

²⁷ Дефинирање на основни поими – интерен документ на СМР

²⁸ Дефинирање на основни поими – интерен документ на СМР

За разлика од Националната стратегија за млади од 2005 година, најновата национална стратегија за периодот од 2016 до 2025 година вклучува дефиниција за младинска работа. Според овој документ, младинска работа претставува „организиран и систематски процес на едукација и поддршка на автентичниот развој на младите со цел остварување на ниниот целокупен личен, социјален и општествен потенцијал“.²⁹ Националната стратегија за млади 2016 – 2015 не навлегува во дефинирање на другите поими поврзани со младинската работа.

Најсериозниот обид за дефинирање на младинската работа беше изведен во рамки на законодавната иницијатива за признавање и професионализација на младинската работа, инициран во 2012 година. Покрај дефинирање на младинската работа, нацрт рамката на предлог-законот навлезе и во одредување критериуми за квалитет на младинската работа, критериуми за младински работник и во други сродни области. Сепак, законодавната иницијатива беше запрена и Законот за младинска работа никогаш не влезе во собраниска процедура.

Слична судбина доживеа и Предлог-законот за млади од 2011 година. Во член три од третата глава од овој Предлог-закон беше содржана дефиниција за младинска работа. Според овој член, „младинска работа подразбира активност насочена кон подобрување и помагање на личниот и социјалниот развој на младите преку нивно доброволно учество, каде се дополнува нивното формално, академско и стручно образование и обука, а е обезбедено преку волонтерски организации за младинска работа“.³⁰

Од анализата на досегашните предложени дефиниции на младинската работа во Македонија, може да се заклучи дека главните разлики се однесуваат на следните прашања:

- Младинската работа како дејност насочена главно кон зајакнување на младинското учество, или и кон нивен личен развој;
- Вклучувањето на неформалното и/или информалното учење како интегрален елемент на младинската работа;
- Младинската работа како дејност која ја нудат само граѓански здруженија, или и други општествени чинители, пред сè образовни и други јавни институции.

И покрај ваквите суштински разлики во начинот на разбирање на младинската работа во Република Македонија, во последните години сепак е забележлива тенденцијата на доближување на ставовите на повеќето граѓански здруженија и други општествени чинители, а во насока на постигнување консензус дека младинската работа е структуриран збир на различни пристапи во работата со млади што водат кон градење на капацитетите на младите како индивидуи и членови на општеството, со користење на методи на неформална едукација и информално учење од страна на младински работници ангажирани од граѓански здруженија и други правни лица кои работат на поддршка на развојот на младите.

ОСВРТ НА ИСТОРИСКИОТ РАЗВОЈ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

И покрај тоа што младинската работа често се споменува како нова дејност во Република Македонија, организираниите активности за поддршка на развојот на младите луѓе постојат повеќе години наназад, иако во поинаква форма. Со осамостојувањето, дојде до неопходни структурни и суштински промени во работата со младите луѓе, што иницираше потреба од редефинирање на дејноста – процес што сè уште не е завршен.

Во периодот кога Република Македонија беше дел од СФР Југославија, младинската работа беше присутна преку пионерските домови и сојузите на комунистичка и социјалистичка младина (СКОЈ и ССО). Мерките и активностите кои се спроведувале од страна на овие организации вклучувале стипендирање, програми за вработување на младите и доделување станови. Со СКОЈ и ССО, како први облици на младинска работа, младите се стекнувале со вредности коишто биле

²⁹ Национална стратегија за млади од 2016 година, страна 17

³⁰ Предлог-закон за млади од 2011 година, страна 8

³¹ How to understand youth work in the community, Vanja Kalaba 2009, p.7

потребни за активен ангажман на младите во општеството. Овој модел на младинска работа бил воден од идеологијата на самоуправниот социјализам. Поради тоа, примарни вредности на младинската работа во тој период биле „примена на образование со претходно утврдена цел, промовирање на патриотски вредности, волонтерство, нерелигиозност/атеизам, колективизам, братство и единство, еднаквост и унифицираност која била примерна за постојниот систем“.³¹

Дел од структурите од претходната држава останаа во функција и по стекнувањето на независноста во 1991 година, но со тек на време беа опфатени со процесите на трансформација и приватизација. Националниот младински совет на Македонија, којшто беше наследник на Сојузот на социјалистичка младина на Македонија, беше затворен. Истовремено, пионерските домови станаа потенцијален предмет на приватизација, особено поради неможноста на локалните самоуправи да го преземат нивното финансирање. Овие промени се случуваа во период кога македонскиот граѓански сектор сè уште беше во зародиш и не беше во состојба да игра поактивна улога во создавањето на функционален систем за поддршка на младите.

Состојбата беше значајно променета со отпочнувањето на проектот за отворање Вавилон центри, на почеток во просториите на постојните пионерски домови. Овие центри беа отворени на иницијатива на италијанска невладинска организација финансирана од Европската конфедерација на организации кои нудат грижа и негување, а со финансиска поддршка од детскиот фонд на Обединетите нации (УНИЦЕФ). Првичната идеја била да се развијат програми коишто ќе соодветствуваат на потребите на децата и младите за исполнување на нивното слободно време. Според медиумските извештаи од тој период, целта на проектот била да се подобри нивото на градење доверба меѓу различните етнички групи, да се развијат програми за пополнување на слободното време на децата и младите, како и да им се помогне при вработувањето.³² Вавилон центрите нудеа разновидни активности за деца и млади, како компјутерски вештини, креативност, социјални вештини, англиски јазик, дебата, право и новинарство. Покрај тоа, се организираа активности за превенција од дрога, алкохол и цигари.

По завршувањето на финансирањето од страна на УНИЦЕФ, Вавилон центрите продолжија да функционираат со поддршка од Светската банка. Откако и Светската банка ја заврши својата програма, најголем дел од вкупно 23-те Вавилон центри престанаа со работа. И покрај тоа, овој проект одигра важна улога во развојот на младинската работа во Македонија. Вавилон центрите не беа директно промовирани како модел на младинска работа, но нивниот начин на работа изврши силно влијание врз пристапот што поголем број здруженија на граѓани го усвоија како начин на поддршка на развојот на младите луѓе.

Непостоењето на автохтонен и формално прифатен модел на младинска работа во Република Македонија им остави простор на граѓанските здруженија да развијат и други, различни пристапи во работата со млади. Со финансиска помош од странски и меѓународни фондации, повеќе македонски здруженија се обидоа да воведат различни пристапи на младинска работа базирани на моделите од други европски земји. Споделувањето на искуства од други држави беше особено олеснато со отпочнувањето на европските програми за образование и мобилност, во кои Македонија доби право да учествува уште од почетокот на 2000-тите. Како резултат на тоа, младинската работа во Македонија придоби елементи од Англија, Франција, Белгија, Австрија и други земји. Различните пристапи вклучуваа основање на отворени младински центри, младински информативни центри, младинска работа на улица, активности со млади со ограничени можности и така натаму.

Друг значаен момент во развојот на младинската работа во Република Македонија беше обуката на Центарот за неформално образование Триголник во соработка со Универзитетот Јонкопинг од Шведска во полето на младинската работа. Во периодот од 2008-ма до 2011-та година, поголем број на младински работници учествуваа во долгорочната обука „Основи на

³¹ Како да се разбере младинската работа во заедницата,

³² Дневник, 18 март 2006 година

младинската работа во заедницата”, којашто беше имплементирана во 6 модули на годишно ниво. Во рамки на овој проект беа основани и Проактив младински центри, како обид за одржлив модел на младинска работа на локално и национално ниво, со цел да се олесни развојот на знаења, вештини и ставови кај младите луѓе, да се поддржуваат во барањето на нивните права и да се поттикнуваат да земат активно учество за заедницата.

Во оваа програма карактеристично беше вклучувањето на младинските работници, младинските организации и организациите кои работат со млади, професори, родители и образовни институции, носители на одлуки на локално/национално ниво, со цел истите да се запознаат со користа од младинската работа. Долгорочната иницијатива на Центарот за неформално образование Триаголник во полето на младинската работа резултираше и со основање на додипломски студии за Лидерство и младинска работа во заедницата, програма имплементирана во 2011 година во соработка со Универзитетот на Југоисточна Европа. На студиите беа запишани само една генерација младински работници, а со нивното затворање замреа и другите активности на Триаголник на ова поле.

Последниот бран посериозни интервенции во полето на младинската работа започна во 2012 година, со иницијативата за признавање и професионализација на младинската работа на Центарот за меѓукултурен дијалог (ЦМД), поддржан од Националниот демократски институт (НДИ). Еден од резултатите на оваа иницијатива беше создавањето на Сојузот за младинска работа, како единствена професионална асоцијација на младински работници во Република Македонија. По оваа иницијатива следеа неколку други проекти за стандардизација и професионализација на младинската работа, од кои два во рамки на програмата Ерасмус+ на Европската комисија, имплементирани од страна на Коалицијата СЕГА и Центарот за меѓукултурен дијалог, како и овој проект во рамки на ИПА програмата за понатамошно јакнење и финансиска одржливост на граѓанското општество. Благодарение на големиот број на активности во ова поле имплементирани од неколку различни граѓански здруженија во краток временски период, во Република Македонија во голема мера се зголеми разбирањето за младинската работа како во граѓанскиот сектор така и помеѓу државните и јавните институции, а се создаде и клима за иницирање конкретни процеси во насока на формализација на младинската работа, како на пример поднесувањето иницијатива за стандард на занимањето младински работник.

ЗАКОНИ И СТРАТЕШКИ ДОКУМЕНТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Со оглед на тоа што во Република Македонија не постои Закон за млади, највисокиот правен акт во полето на млади е Националната стратегија за млади. Националната стратегија за млади е документ што го донесува Владата на Република Македонија по предлог од Агенцијата за млади и спорт. Во досегашната историја на Република Македонија, донесени се две национални стратегии за млади, првата за периодот од 2005 до 2015 година, а втората од 2016 до 2025 година.

Младинската работа се споменува во двете стратегии за млади, под називот локална младинска работа. Во двете стратегии, се посветува посебен дел на младинската работа, во 2005 година како еден од тематските приоритети, а во 2016 како тематска област. Сепак, ако се споредат двата текста може да се забележи дека постои еволуција во начинот на обработување на младинската работа како дејност. Додека првата стратегија во голема мерка ја меша младинската работа со младинското учество и активностите на младинските здруженија, стратегијата од 2016 година многу појасно ја одредува како засебна дејност, со соодветни цели, приоритети и предизвици. Разликата во начинот на којшто се третира младинската

работа во двата документи веројатно укажува на зголеменото општествено и институционално препознавање на младинската работа во Република Македонија во периодот од 10 години.

Стратегијата за млади од 2005 година ја издвојува младинската работа како еден од тематските приоритети, но не го дефинира нејзиното значење. Според оваа стратегија, целта на младинската работа е „активна партиципација на младите во политичкиот, социјалниот, економскиот и културниот живот на локалната заедница“.³³ Стратегијата наведува две целни интервенции што не се директно и неопходно поврзани со младинската работа – воспоставување на механизми за имплементација на локални младински стратегии и поддршка на локални младински здруженија на граѓани. Понатаму, документот именува стратегии кои опфаќаат дел од областите што ги третира младинската работа, како на пример социјална инклузија, младинско информирање, кариерно советување итн.

Понатаму, документот именува стратегии кои опфаќаат дел од областите што ги третира младинската работа, како на пример социјална инклузија, младинско информирање, кариерно советување итн.

Акциониот план за имплементација на Националната стратегија за млади од 2005 година одредува три специфични цели:

- Подобрен асоцијативниот живот на младите луѓе
- Зголемено активно учество на младите преку развој на локални младински стратегии
- Подобрена финансиска и материјална состојба на националните и локалните младински здруженија на граѓани ³⁴.

Од начинот на кој стратегијата и акциониот план ги дефинираат целите во областа на младинската работа може да се забележи дека во тој период постоел недостиг од разбирање на суштината и функцијата на младинската работа. Целта на младинската работа е претставена единствено во насока на зајакнување на младинското учество во општествениот живот и во локалните процеси на креирање младински политики. Истовремено, младинската работа се поистоветува со активноста на младинските здруженија на граѓани, поради што се добива впечаток дека во 2005 година младинската работа била сфатена само како збир од активностите на младинските здруженија со младите, и тоа главно во насока на граѓански активизам и учество.

Националната стратегијата за млади од 2016 година ја дефинира младинската работа како една од деветте тематски области. Според овој документ, „локалната младинска работа претставува организиран и систематски процес на едукација и поддршка на автентичниот развој на младите со цел остварување на ниниот целокупен личен, социјален и општествен потенцијал“³⁵.

Со овој документ, за прв пат македонските институции ја препознаваат младинската работа како организиран систем на активности кој има едукативна функција и удел во личниот развој на младите. Стратегијата наведува дека за жал младинската работа во Македонија сè уште не е дефинирана како една од клучните компоненти на процесот на воспитување, заштита и развој на младите и констатира дека поради тоа оваа дејност кај нас главно се потпира на активностите на граѓанските организации. Со тоа, оваа стратегија поставува основа за проширување на терминот обезбедувач на младинска работа на начин што ќе опфаќа и други општествени чинители, покрај граѓанските здруженија. Како главен предизвик за младинската работа, стратегијата го споменува фактот дека младинската работа не е формално регулирана, стандардизирана и интегрирана како дел од системот на воспитување, образование и заштита на младите, што е многу блиску до предизвиците препознаени од страна Сојузот за младинска работа. Со цел да се одговори на идентификуваните предизвици, стратегијата одредува три цели:

- Препознавање на младинската работа како клучна алатка за помагање на позитивниот личен и социјален развој на младите;

³³. Национална стратегија за млади 2005 - 2015 година, страна 19

³⁴. Акциониот план за имплементација на Националната стратегија за млади 2005 - 2015 на Република Македонија, страна 32

³⁵. National Youth Strategy 2016-2025, p. 17

- Формално препознавање и регулирање на примената и понудата на младинската работа како интегрален дел на воспитно-образовниот систем на земјата;
- Осигурување на квалитетна и достапна понуда на младинска работа на територијата на секоја општина.

Од мерките предвидени под трите долгорочни цели може да се заклучи дека кај македонските институции постои расположение за поддршка на процесите на стандардизација и институционализација на младинската работа; препознавање на професијата младински работник и развој на соодветно образование за неа; воспоставување на стандарди за квалитет на младинската работа, како и поддршка на локалните власти во обезбедување услови за имплементација на младинска работа во секоја општина. Со донесувањето на овој документ, Агенцијата за млади и спорт во голема мера ги препознава и ги поддржува процесите во полето на младинската работа иницирани од граѓанските здруженија активни во оваа област.

Дополнително препознавање на тековните процеси е извршено преку Акцискиот план за реализација на националната стратегија за периодот од 2016 до 2017 година. Во овој документ се интегрирани планираните активности на здруженијата кои во текот на изготвувањето на акцискиот план имале тековни иницијативи за признавање и препознавање на младинската работа, со веќе обезбедени финансии од донатори. Дополнително, Агенцијата за млади и спорт се обврзува на давање поддршка на процесите на препознавање и градење на капацитетите на младинските работници за имплементација на квалитетна работа со млади. Сепак, она што недостига во овој документ се дополнителни конкретни мерки надвор од проектите на граѓанските здруженија. Останува да се види дали следниот акциски план ќе предвиди поконкретни мерки во насока на реализација на целите од стратегијата.

Во периодот од септември 2012 до јуни 2013 година Центарот за меѓукултурен дијалог (ЦМД) во соработка со Националниот демократски институт (НДИ) работеше на законодавна иницијатива за признавање и професионализација на младинската работа. Во иницијативата се вклучи и Агенцијата за млади и спорт, која што потпиша меморандум за соработка со ЦМД. Со дополнителна поддршка од ОБСЕ беше ангажиран експерт кој работеше на составување на предлог-закон за младинска работа, заедно со граѓанските здруженија активни во полето на младинската работа. И покрај тоа што беше изготвена нацрт рамка за законот за младинска работа, процесот беше прекинат и законот никогаш не влезе во процедура. Главна причина за прекинувањето на процесот беше констатацијата од страна на новоформиранiot Сојуз за младинска работа дека сè уште не се создадени услови за донесување на законско решение поради недоволната запознаеност на самите општествени чинители, пред сè граѓанските здруженија, со многу прашања од областа на младинската работа.

ПРОФЕСИОНАЛНИ АСОЦИЈАЦИИ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Првата професионална асоцијација за младинска работа во Македонија беше основана во 2008 година, под називот Национална асоцијација на младински работници (НАМР). НАМР беше создадена по иницијатива на Центарот за неформално образование Триаголник, во соработка со повеќе граѓански здруженија и владини институции. Целта на НАМР беше да се подобри квалитетот на младинската работа и да се подобрат знаењето, вештините и однесувањето на младинските работници со што би се обезбедил нивен личен и професионален развој. НАМР имаше мисија да се развие и промовира професијата младински работник и да се обезбедат стандарди за младинска работа кои што ќе бидат препознаени и прифатени од општеството.

Оваа професионална асоцијација беше создадена во периодот кога Триаголник имплементираше обуки за младински работници под називот „Основи на младинската работа

во заедницата“. Главните двигатели во создавањето на НАМР беа индивидуалци вклучени во наведената обука. НАМР не успеа да ги оствари поставените цели и целосно замре откако обуките на Триаголник престанаа да се спроведуваат.

Во 2013 година беше формиран Сојузот за младинска работа (СМР), кој што денес е единствената професионална асоцијација на младински работници во Република Македонија. СМР беше создаден како резултат на иницијативата на Центарот за меѓукултурен дијалог (ЦМД), поддржан од Националниот демократски институт (НДИ). На формирањето на оваа асоцијација и претходеа поголем број на билатерални состаноци, средби со граѓански здруженија и други активности за вмрежување. Називот, целите, визијата, мисијата и целите на СМР беа дефинирани на средба за формирање на национална асоцијација, на која присуствуваа 23 младински работници од повеќе граѓански здруженија, како и претставник од Агенцијата за млади и спорт.

СМР работи на систематизација на младинската работа и поддршка на младинските работници во Република Македонија преку креирање на платформа за вмрежување, соработка и креирање на јавната свест за значењето на младинската работа. Целта на СМР е да осигура признаена и квалитетна младинска работа и изграден систем за поддршка на млади. При формирањето на сојузот, како негови главни дејности беа дефинирани: јавно признавање на младинската работа, донесување на легислатива за младинска работа, поставување критериуми за стандардизација и градење на капацитети на младинските работници и организации.

Сојузот за младинска работа има петнаесет членки - здруженија на граѓани кои дејствуваат како понудувачи на младинска работа. Од своето основање, СМР беше активно вклучен во сите иницијативи во полето на признавање и препознавање на младинската работа. И покрај недостигот од човечки ресурси, СМР преставува важен чинител во полето на младинската работа во Македонија, како единствено тело што ги претставува интересите на младинските работници и понудувачите на младинска работа.

ЕДУКАЦИЈА НА МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ

Најсериозниот обид за образување младински работници во Македонија беше обуката „Основи на младинската работа во заедницата“, имплементирана од страна на Центарот за неформално образование Триаголник, во соработка со шведскиот Универзитет Јонкопинг. Во периодот од 2008-ма до 2011-та година Триаголник спроведуваше годишни обуки со групи младински работници, структурирани во 6 одделни модули.

Целна група на обуката беа претставници од здруженија на граѓани, професори од основните и средните училишта како и претставници од локалните институции. Обуката се спроведуваше во Скопје, Куманово, Теарце и Кавадарци, а обработуваните теми вклучуваа: вовед во младинската работа во заедницата и личен развој; период на адолесценција; работа со индивидуи и групи; работа со конфликт и различности; менаџмент во младинската работа во заедницата. Покрај учество во модулите, младинските работници добиваа и индивидуална поддршка во форма на туторијали, односно менторство. Завршниот модел на обуката се состоеше од задолжителна практична работа од околу 25 часа директна работа со млади.

Во 2011-та година програмата стана дел од Универзитетот на Југоисточна Европа како додипломски студии за „Лидерство и младинска работа во заедницата“, повторно во соработка помеѓу Центарот за неформално образование Триаголник и Универзитетот Јонкопинг од Шведска, во консултации со Универзитетот од Болоња и Универзитетот од Љубљана. Програмата за овие додипломски студии по младинска работа е креирана врз основа на истражувања, анализи за потребите на младите, земајќи ги во предвид најгорливите проблеми и предизвици со кои се соочуваат младите луѓе во Македонија³⁶.

Програмата имаше за цел да ги едуцира и професионално оспособи младинските работници и обучувачи да работат во насока на подобрување на состојбата на младите, максимално искористување на нивниот личен потенцијал и поттик за нивна активна улога во заедницата. Само една генерација младински работници беа запишани на оваа студиска

³⁶ <http://www.triagolnik.org.mk/prvi-diplomirani-mladinski-rabotnitsi/>

програма, главно претходни учесници во обуките што ги нудеше Триаголник. Малиот интерес за студиската програма веројатно може да се објасни со слабата препознаеност на младинската работа на општествено ниво, како и со непостоенето на младински работник како професија. Имено, и покрај тоа што беа отпочнати студии за младинска работа, никогаш не беше поднесена иницијатива за стандардизација на професијата младински работник, со што не беше адресирана една од главните потреби на младинските работници – правната основа за нивно вработување.

Со цел да ја пополнат празнината настаната со укинувањето на обуките на Триаголник, некои здруженија на граѓани, активни во доменот на младинската работа, во неколку наврати имаат направено обиди да спроведат обуки за младински работници. Дел од нив се Центарот за младински активизам Крик, Центарот за интеркултурен дијалог (ЦМД) и Здружението на млади Креатив. Целта на овие обуки беше преку неколку модули, учесниците да стекнат знаења, техники и вештини за спроведување на различни видови на младинска работа со целните групи на здруженијата. По завршувањето на обуките, учесниците најчесто имаа можност да продолжат да развиваат нови проекти и програми во рамките на годишните активности на организациите.

Во последните години беа реализирани професионални пилот обуки за младински работници, како дел од неколку проекти во полето на стандардизација и професионализација на младинската работа. Пример за тоа е обуката „Твојот прв чекор да станеш младински работник“, имплементирана во 2016 година од страна на Коалиција СЕГА и партнер организација од Франција, како дел од Еразмус+ проектот „Признавање на младинската работа“, поддржан од страна на Националната агенција за европски образовни програми и мобилност.

Пилот обука беше спроведена и во рамките на овој проект „Обединети младински работници“, поддржан од ИПА програмата за понатамошно јакнење и финансиска одржливост на граѓанското општество, а имплементиран од страна на Младинскиот културен центар – Битола и партнерските организации Здружение на млади Креатив, Младинската мрежа на Југоисточна Европа и Националната асоцијација на младинските работници од Србија. Програмата за пилот обуката беше изготвена во соработка со Сојузот за младинска работа, а беше имплементиран еден модул од методологија на младинската работа – врсничка едукација.

КВАЛИТЕТ НА ПРОГРАМИТЕ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Поради непостоенето на формални документи во полето на младинската работа, во моментот во Република Македонија нема дефинирани критериуми за квалитет на програмите за младинска работа. Единствениот извор на насоки за постигнување квалитет се интерните документи на Сојузот за младинска Работа. Главна цел на СМР е да се осигура признаена и квалитетна младинска работа и изграден систем за поддршка на млади, па дел од средбите помеѓу здруженијата членки беа насочени кон усогласување на основните стандарди за квалитет. Други здруженија активни во полето на младинската работа исто така имаат развивано сопствени критериуми и етички стандарди.

Нацрт рамката на предлог-законот за младинска работа од 2012 година содржеше член кој одредуваше дека критериумите за квалитет треба да содржат индикатори во следните области: технички капацитети, човечки ресурси, непрофитни активности и квалитет на програмата (вклученост на млади, можност за учење, вклученост на млади со органичени можности, соодветен пристап). Идејата во тој момент беше критериумите за квалитет да бидат дополнително пропишани од страна на Агенцијата за млади и спорт во соработка со Сојузот за младинска работа и да важат како минимум стандарди на национално ниво кои ќе гарантираат квалитет во младинската работа.

Со оглед на тоа што предлог-законот не влезе во собраниска процедура, критериумите за квалитет никогаш не беа формализирани. Сепак, генерално, постои консензус дека треба да постојат минимум критериуми што ќе треба да ги исполнува секоја програма за младинска работа предложена од понудувачот на младинска работа. Дополнително, повеќето чинители во ова поле се согласуваат дека треба да постојат и критериуми за младински работник коишто ќе ги одредуваат основните компетенции што треба да ги исполнува секој којшто работи со млади.

Во периодот 2015 - 2017 година се имплементирани два проекти кои вклучија активности за поставување на критериумите за младински работник - „Признавање на младинската работа“ на Коалиција СЕГА и „Обединети младински работници“ на МКЦ - Битола. Во рамки на овие проекти беа организирани поголем број средби со граѓански здруженија и државни институции, од кои како резултат произлезе предлог-стандард на занимање младински работник.

ПРОЕКТ ОБЕДИНЕТИ МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ КЛУЧНИ ПОСТИГНУВАЊА И РЕЗУЛТАТИ

Главната цел на проектот „Обединети младински работници“ е да го подобри институционалниот механизам за соработка на младинските организации со државните институции, како еднакви партнери во креирањето на младинските политики и донесувањето на одлуки поврзани со младинската работа. Оттука, проектот генерално беше насочен кон вклучување на младинските организации во креирање на политиките и учество во процесите за донесување на одлуки за признавање на младинската работа на национално ниво.

Во рамките на проектот, во текот на 2016 година се реализираа активности за поттикнување дијалог и воспоставување соработка помеѓу младинските граѓански организации и релевантните државни и јавни институции (состаноци, тркалезни маси, конференција), како и јакнење на капацитетите за застапување на младинските организации и мрежи, главно членки на Сојузот за младинска работа (фокус групи, работилници, обуки и студиска посета). Покрај тоа, проектот овозможи започнување на процес на развивање на национална рамка за препознавање на младинската работа и подготовка на стандарди за квалитет врз основа на регионални најдобри практики и партиципативен пристап во креирањето на политиките (работилници за изработка на стандард на занимање младински работник и национален модел на програма за едукација на младински работници).

Особено значајно е тоа што реализирањето на овие активности имаше силно изразена партиципативна компонента, односно иницијативата успешно ги вклучи сите заинтересирани страни за натамошно унапредување на младинската работа и сите вклучени во развивање и спроведување на подобри стратегии и инструменти за нејзино признавање: младинските организации и младински работници како главни испорачатели на неформално образование за младите, претставувани главно од страна на националната мрежа на младински организации — Сојузот за младинска работа; националните агенции - Агенцијата за млади и спорт, Националната агенција за европски младински образовни програми и мобилност; креаторите на политики поврзани со признавањето на вештините стекнати од младинската работа - Министерство за образование и наука, Центарот за стручно образование и обука, Центарот за образование на возрасни, Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување.

Оттука, клучното постигнување на проектот е обединувањето на сите релевантни засегнати страни и интензивирање на напорите за подобра позиција на младинскиот сектор и младинските работници. Иницијативата овозможи нов импулс во воспоставувањето на политички дијалог помеѓу младинските граѓански организации и релевантните државни институции и покрај нестабилната политичка ситуација во земјата.

ЗАКЛУЧОЦИ ОД ДИСКУСИИТЕ, РАБОТАТА ВО ГРУПИ И ПРЕПОРАКИ ОД АКТИВНОСТИТЕ ДО ОКТОМВРИ 2016:

- ✓ Во Македонија како и во повеќето од државите во регионот постои недостиг од разбирање за тоа што работат младинските работници и која е улогата на младинската работа како професија.
- ✓ Постои потреба од развивање на јасни квалификации и/или стандарди на занимање за младинската работа со цел да се обезбеди квалитет во работата и да се придонесе за препознавање на младинската работа како професија.
- ✓ Во Република Македонија постои солидна легислативна поткрепа на оваа област во

рамките на усвоената Националната стратегија за млади 2016 – 2025. Оваа стратегија вклучува цели и мерки со кои јасно ги дефинира чекорите и заложбите на државата:

Цел 1: Препознавање на младинската работа како клучна алатка за помагање на позитивниот личен и социјален развој на младите луѓе;

Цел 2: Формално препознавање и регулирање на примената и понудата на младинската работа како интегрален дел на воспитно образовниот систем на земјата;

Цел 3: Осигурување на квалитетна и достапна понуда на младинската работа на територијата на секоја општина.

- ✓ Еден од чекорите што треба да се преземат е зајакнување на соработката со Центарот за стручно образование и обука и останатите релевантни институции и во партнерство со нив да се работи на креирање на стандарди на занимање а потоа да се продолжи со креирање на програми и акредитација на понудувачи на младинска работа. Со цел да се започне овој процес неопходно е да се подготви опис на знаењата и вештините што треба да се поседуваат за да се биде младински работник.
- ✓ Исто така при креирањето на занимањето треба да се води сметка тоа да ги рефлектира потребите на пазарот на трудот.
- ✓ Програмата за обука на младински работници треба да биде развиена во соработка со
- ✓ Центарот за образование на возрасни.
Вградување на младинската работа во долгорочните програми на младинските граѓански организации и изнаоѓање на алтернативни форми како да се допре до младите. Препорака е дека во секоја општина треба да биде вработен најмалку еден младински работник кој ќе биде обучен или со валидирано знаење и вештини преку официјално призната/акредитирана програма за младински работници.
- ✓ Во врска со рамката за развој на младинската работа, неопходно е да се алоцираат финансиски средства за оваа област – преку национални државни фондови и преку буџетите на локалната самоуправа. На ова треба да се гледа како на инвестиција, а не како на краткорочна грантова поддршка од страна на државата.
- ✓ Вредноста на младинската работа треба да биде препозната од страна на донесувачите на одлуки и на младинската работа треба да се гледа како на еден од сервисите за младите/граѓаните.
- ✓ Нефинансиските средства за поддршка на младинската работа треба да бидат препознати и од страна на секоја општина и локална самоуправа да биде поддржано функционирањето на барем/најмалку еден младински центар или младински клуб.
- ✓ Соработката со другите сектори – бизнис секторот треба да биде подобрена во насока да се креираат одржливи партнерства.
- ✓ Во процесот на развивање на подетална легислативна рамка неопходно е да се направат пошироки консултации на локално и национално ниво со вклучување на сите заинтересирани страни. Неопходно е здружување на сите во напорите за застапување со отвореност кон организациите и младинските работници надвор од мрежите со кои се соработува и да се консултираат што поголем број на опции кои се на располагање.
- ✓ Важно е да се подигне видливоста на резултатите од младинската работа при што локални и национални информативни кампањи со ваква цел да бидат препознаени како можна алатка.
- ✓ Генерална препорака е дека процесот на препознавање и признавање на младинската работа во Република Македонија треба да биде воден така што да бидат искористени постоечките можности со оглед на тоа што на државно ниво веќе се воспоставени некои од процедурите. Од особена важност е во овој процес да се искористи секоја достапна експертиза и искуство и да се работи најпрвин на процесите кои се препознати како приоритетни, имајќи ги во предвид актуелноста на процесот и мотивираноста на сите вклучени засегнати страни.



ако резултат на извлечените заклучоци и препораки од реализираните активности од оваа фаза на проектот, од ноември 2016 година заклучно со мај 2017 година, двете клучни страни - граѓанскиот сектор и државата, се вклучија во инклузивен процес на стандардизација на младинската работа и признавање на младинскиот работник како занимање.

Појдовна основа во овој процес беше Националната стратегија за млади 2016 – 2025, во која локалната младинска работа е дефинирана како „организиран и систематски процес на едукација и поддршка на автентичниот развој на младите со цел остварување на нивниот целокупен личен, социјален и општествен потенцијал“. Младинската работа директно е поврзана со развојот на локалната заедница преку којашто младите не само што стануваат активни субјекти во процесот на сопствениот развој туку и активни чинители во заедницата. Поради тоа, голем број на младински граѓански организации и мрежи, имено младинските организации членки на Сојузот за младинска работа, Националниот младински совет на Македонија и Коалицијата СЕГА, во тесна соработка со Агенцијата за млади и спорт го покрената прашањето за препознавање и идно систематизирање на занимањето младински работник, процес поткрепен со стручната поддршка од Центарот за стручно образование и обука. Овој процес резултираше со официјално поднесување на иницијатива за изработка на стандард на занимање младински работник – практичар до Центарот за стручно образование и обука во на почетокот на мај 2017 година. Потписници на иницијативата се МКЦ - Битола, Сојузот за младинска работа, Коалицијата СЕГА и Агенцијата за млади и спорт. Со оваа иницијатива и инклузивниот процес што се спроведување преку работилници и состаноци во рамките на проектот, е изработен описот на националниот стандард на занимање (НСЗ) младински работник – практичар и неговите клучни компетенции:

Младински работник – практичар е лице кое планира, спроведува, следи, проценува и известува за едноставни или покомплексни активности, проекти и програми за обезбедување на услови за/и градење на капацитетите на младите луѓе со цел личен и социјален развој и нивно активно вклучување во општеството.

Младинскиот работник – практичар може самостојно или под надзор да ја планира, организира и реализира својата работа и да ги вреднува ефектите од активностите, да применува едноставни истражувачки постапки со кои ги истражува потребите на младите, да подготвува програми и проекти за млади согласно нивните искажани потреби, да развива вештини кај младите користејќи методи на неформална едукација, да учествува во заедницата, да се грижи за квалитетот и да развива делотворна, ефикасна и етичка пракса во младинската работа, да ги советува младите и посредува при информирањето. Притоа, младинскиот работник – практичар спроведува индивидуална работа со младиот човек или група на млади, соработува со младите луѓе, нивните родители или други заинтересирани страни – институции и специјалисти во секторот и така креира и одржува доверливи врски со младите луѓе и ја поддржува нивната социјализација.

КЛУЧНИ КОМПЕТЕНЦИИ:

- Планира, организира и реализира активности самостојно или под надзор, индивидуално или во група;
- Истражува потреби кај младите за работа со нив;
- Дизајнира и реализира програми и проекти врз основа на искажаните потреби на младите;
- Планира активности за стекнување на знаења, развивање на вештини и градење на ставови кај младите во однос на различни теми со користење на методи на неформална едукација и информално учење;
- Учествува при креирање стратегии за обезбедување на грижа за младите и создава услови за остварување на нивните права;
- Реализира активности за оспособување на младите за активно учество во општествените процеси и процесите за донесување на одлуки;
- Проценува и дава поддршка на иницијативи предложени од младите;
- Помага при развој на клучните вештини кај младите;
- Рационално ги користи материјалите, опремата и времето;
- Комуницира со корисниците на услугите; групата учесници, претпоставените,



- институциите, применувајќи ги етичките принципи;
- Применува мерки за заштита на здравјето и здравата животна околина, во согласност со хигиенско-технички, противпожарни и други заштитни мерки“.

Се очекува стандардот на занимање да биде изработен и усвоен до средината на 2017 година. Признавањето на занимањето младински работник, би претставувало еден од показателите за системска, сеопфатна грижа за младите, а воедно овозможува воспоставување на квалитетна работа со младите преку неформалното образование.

Развивањето на програмата за едукација на младински работници беше вториот чекор одзапочнатата иницијатива за национална рамка за препознавање на младинската работа во Република Македонија. Националниот модел на програма за едукација на младински работници се работеше врз основа на веќе постоечките програми на младинските организации кои испорачуваат ваков вид на обука. Со оглед на тоа што процесот на развивање на моделот течеше паралелно со работата на стандардот на занимање, финалната програма за едукација на младински работници ќе претставува подолготраен процес којшто ќе ја надмине временската рамка на овој проект, но успехот на овој процес во рамките на проектот е во поставената основа на програмата и овозможениот процес на тестирање на еден од модулите – методологија на младинската работа, во којшто беа вклучени 20 млади луѓе, претставници на младински организации од Република Македонија кои се здобија со компетенции од областа на врсничката едукација.

Перспективата на подготвената структура на програмата е да продолжи да се развива преку Сојузот за младинска работа и да помине низ процес на акредитирање од страна на Центарот за образование на возрасни што ќе овозможи формално признавање на компетенциите на младинските работници кои успешно ќе ја поминат и осигурување на квалитет при испораката на услуги од областа на младинската работа.

ДОПОЛНИТЕЛЕН МАТЕРИЈАЛ

Declaration of the First Youth Work Convention, 2010

Council Conclusions on youth work, 2010

Joint EU Youth Report, 2012 EU Youth Conference Conclusions, May 2013

Council Conclusions on the contribution of quality youth work to the development, well-being and social inclusion of young people, 2013

European Commission: Working with young people: the value of youth work in the European Union, 2014 http://ec.europa.eu/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf

Resolution on a European Union Work Plan for Youth, 2014-2015, 2014

Declaration of 2nd European Youth Work Convention - Making a world of difference, 2015.

An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities (2009), European Commission, Brussels, available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0200&from=EN>

Quality Youth Work - A common framework for the further development of youth work Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States (2015) Directorate General for Education and Culture Youth policy and programme

Bužinkić, E., Čulum, B., Horvat, M., & Kovačić, M. (2015). Youth Work in Croatia: Collecting Pieces for a Mosaic. Child & Youth Services

Morić, D., & Puhovski, T. (2012). Rad s mladima-definicije, izazovi i europska perspektiva. Zagreb: Agencija za mobilnost i programe Europske unije

Kovačić, M., Čulum, B. (2015) Teorija i praksa rada s mladima: prilog razumijevanju rada s mladima u hrvatskom kontekstu, Mreža mladih Hrvatske, Zagreb

Cummings, A. (2007) Getting It Right: Quality Assurance in Youth Work, European Confederation of Youth Clubs, Belgium

Smernice za osiguranje kvaliteta omladinskog rada (2009), Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada, Zlatibor, Srbija

Radoman Kovačević, A., Kovačević S. (2011) Neformalno obrazovanje omladinskih aktivista, Forum MNE, Podgorica

Roić I., Bešlić E., Bešić J. (2013) Uči, misli, djeluj, Institut za razvoj mladih KULT, Sarajevo

Kalaba, V. (2008) Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Forum SYD Balkans, Beograd
Vojnić Tunić K. Praktični priručnik za omladinski rad u zajednici, Centar za omladinski rad, Novi Sad

