

## ***Како да се разбере младинската работа во заедница***

### ***Благодарност***

Би сакала во оваа пригода да им се заблагодарам на сите колеги и колешки младински работници, кои несебично помогнаа при издавањето на оваа публикација; Снежана Пуповац, Вишња Павловиќ, Аида Муси, Сања Глихи, Сениша Станивук, Миа Сидран, Светлана Кијевчанин, Наташа Мариќ, Милован Савиќ и Татјана Кешелъ.

***Вања Калаба***

# Содржина

<b>1. Вовед</b> .....	5
<b>2. Младите како посебна општествена група и пристапот кон младите</b> .....	6
2.1. Дефинирање на младите.....	6
2.2. Младите како ресурс, а не проблем.....	6
<b>3. Историски развој на младинската работа на нашето подрачје</b> .....	9
<b>4. Дефинирање на младинската работа</b> .....	12
4.1. Младинска работа или работа со младите?.....	12
4.2. Што е тоа младинска работа?.....	12
<b>5. Типови на младинска работа</b> .....	16
5.1. Типови на младинска работа според подрачјето на работа.....	16
5.2. Типови на младинска работа според методите на работа.....	18
5.3. Типови на младинска работа според средината.....	19
5.4. Типови на младинска работа според профилот на практикантите на младинската работа.....	20
<b>6. Филозофија и цел на младинската работа во заедницата</b> .....	22
6.1. Младинската работа и вредностите.....	23
6.2. Младинската работа и социјалните вештини.....	24
<b>7. Односот на младинските работници и младите личности</b> .....	26
7.1. Повеќеслојната улога на младинските работници.....	27
7.1.1. Младинските работници како пријатели.....	27
7.1.2. Младинските работници како примери.....	27
7.1.3. Младинските работници како ментори.....	28
7.1.4. Младинските работници како едукатори.....	29
<b>8. Пристап и методологија во младинската работа</b> .....	31
8.1. Процес и продукт.....	31
8.2. Социјално образование.....	31
8.2.1. Поделба на настаните на помали, смислени целини.....	33
8.2.2. Користење на веќе постојните можности, наместо создавање нови.....	33
8.2.3. Искуствено учење.....	33
8.2.4. Општествен контекст.....	35
8.2.5. Учество.....	35
8.3. Развоен модел на програмите (курукулум).....	35
<b>9. Основни принципи на младинска работа</b> .....	39
9.1. Централна тема: личниот и социјалниот развој на младите.....	39
9.2. Обврски во подготвувањето на младите на учество.....	39
9.3. Тестирање на вредностите и верувањата.....	40
9.4. Промовирање на прифаќањето и разбирањето на другите.....	41
<b>10. Младинската работа како етичка професија</b> .....	42
10.1. Етички кодекс во младинската работа.....	42
10.1.1. Етички принципи.....	43
10.1.2. Професионални принципи.....	44
<b>11. Супервизија во младинската работа</b> .....	46
<b>12. Заштита на децата и младите преку младинската работа во заедницата</b> .....	48
12.1. Улога на професијата младински работник во заштитата на децата и младите.....	48
12.2. Пријавување на загриженост/случаи на злоупотребување.....	49
12.3. Здравствено-сигурносни мерки на заштита.....	49
<b>13. Важноста на младинската работа во постконфликтни подрачја</b> .....	51
13.1. Младите како битни општествени актери во општествените промени.....	51
13.2. Улогата на младинската работа во постконфликтните подрачја.....	51
13.2.1. Менаџмент на конфликт, решавање на конфликт, трансформација на конфликт.....	52
13.2.2. Трансформација на конфликт во младинската работа.....	53
13.2.3. Мировно образование низ призмата на основните принципи на младинската работа.....	54
<b>14. Можности за признавање на професијата младински работник</b> .....	57
14.1. Потреба од младинска работа.....	57
14.2. Младинската работа како професија.....	59
14.2.1. Младинската работа како професија.....	59
14.2.2. Младинската работа како занимање.....	61
14.2.3. Професионализација на младинската работа.....	62
14.3. Образование и обука на младинските работници.....	64
14.4. Професионална асоцијација (асоцијација на практикантите на младинската работа).....	66
15. Завршен збор и прашања за дискусија.....	73

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## 1. Вовед

Младинската работа е истовремено многу стара и многу нова дејност. На подрачјето на земјите од бивша Југославија по војната, за време на транзицијата од социјализам во капитализам, младинската работа во оваа форма е ѓ уште во пораст. Оваа професија за многумина е непозната, иако во текот на изминатата деценија интензивно се работи на создавање услови за признавање и спроведување на младинската работа на овие простори. Ова првенствено се прави со ангажирање на невладини организации, земајќи пример од западните земји, но и со трансформација на постојната младинска работа од претходниот систем.

Самиот назив **"Како да ја разбереме младинската работа?"** ја рефлектира моментната слика за разбирањето на младинската работа. Кога би ги прашале, било практикантите на младинската работа со долгогодишно искуство, самите млади лично или случаен минувач на улица, или пак некој од Министерство за млади и спорт, без двоумење, би добиле најразлични можни одговори на ова прашање, вклучувајќи ги оние што не знаат што е тоа, или оние, пак, што би ја поврзале младинската работа со пионерите и младинците од системот на самоуправниот социјализам. Секој од нас има своја интерпретација и разбирање на концептот младинска работа. Слична ситуација би нашле и во интернационалниот контекст, каде што младинската работа во оваа форма е одамна присутна. Не е ниту малку лесно да се разбере младинската работа, дури и во случај, по некое чудо, да сте имале среќа и луксуз да не работите ништо друго, освен 3-4 години да ги изучувате разновидните теории за младинска работа. Комплексноста на младинската работа лежи токму во сопствената флексибилност со намерата да се одговори на потребите на младите во најдобра можна мера, како на индивидуално ниво на младата личност, така и во локалниот контекст на заедницата во која се одвива програмата на младинска работа. Самиот тим на младинската работа е виден како широка, шарена лепеза на разновидни активности. Но, дури и лепезата покрај својата разновидност има место каде што се спојуваат „крилцата“, па кога ќе ја склопиме ќе добиеме единственост – каде што исчезнува нејзиното шаренило и останува видлива само нејзината конструкција. Ист е случајот и со младинската работа, покрај својата разновидност постои одредена константа на која се надоврзуваат активностите. За да ја разбереме младинската работа мораме да ги разбереме нејзината природа, цел, методологија и единственоста на односот на младинскиот работник со младата личност, што претставува основа на младинската работа.

Ретки се документите на наш јазик што објаснуваат што е всушност младинска работа, имајќи предвид дека ова е обид да се опише детално младинската работа, голема е можноста да се предизвикаат различни критики.

Тоа е воедно и една од целите, како да се приближи оваа дејност кон поширокиот аудиториум, за да се поттикне дискусија кај практикантите кои се занимаваат со оваа работа волонтерски или професионално. Оваа публикација се смета за работен документ, кој треба да биде предмет за дискусија, бидејќи единствено на таков начин ќе се обезбеди континуирана рефлексивна и развој на младинската работа.

**Вања Калаба,**

B.Sc. with major in Education;  
Community Youth Work

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **2.Младите како посебна општествена група и пристапот кон младите**

### **2.1.Дефинирање на младите**

На самиот почеток, многу е важно да дефинираме кои се младите луѓе и за која старосна граница зборуваме; теориски гледано *младите* се личности кои се наоѓаат во развоен период кога им се признава психофизичка, но не и социјална зрелост. Достигнување на социјалната зрелост не зависи само од младите туку и од општите услови кои општеството им ги овозможува на младите за да ја достигнат социјалната зрелост. Значи, имаме различно дефинирање на старосните граници на младите, бидејќи можностите и условите варираат од држава до држава. Според Обединетите нации и Светската банка, младите се личности од 15 до 24 години<sup>1</sup>. Од друга страна, на територијата на земјите од бивша Југославија, старосната граница на младите е малку поместена нагоре, поради продолжената адолесценција по отежнетите можности за постигнување на социјална зрелост.

1.Р.Хрватска;15-29 години<sup>2</sup>

2.Р.Црна Гора; 15-29 години<sup>3</sup>

3.Р.Македонија;15-30 години<sup>4</sup>

4.Босна и Херцеговина; 15-30 години<sup>5</sup>

### **2.2.Младите како ресурс, а не проблем**

***“Нашите млади денес сакаат луксуз. Имаат лоши манири и ги презираат авторитетите; покажуваат непочитување спрема возрасните и повеќе сакаат да дрдорат отколку да учат. Не стануваат повеќе кога некој постар ќе влезе во собата. Им се спротивставуваат на родителите, а не умеат ниту да јадат пристојно и ги тиранизираат своите учители.”***

**Софокле (5 в.п.н.е.)**

Во случај да не е напишан авторот на оваа позната изјава, и да ве прашавме: Што мислите, кој го рекол тоа и кога? – целиот концепт и гледањето на младите би можело да се смести и во денешно време, каде оваа изјава би можело да ја даде случаен минувач на улица кој оди на пазар. Интересен е фактот дека начинот на кој младите се видени и окарактеризирани во 5 век п.н.е. е применлив и во денешно време, илјадници години подоцна. Оваа реченица многу ни кажува за младите, културата на младите<sup>6</sup> како и за самиот нивни развоен процес.

---

<sup>1</sup> „Како да бидете активни, млади и секси “ Прирачник ОИА, Сараево 2005.

<sup>2</sup> Национална програма за работа со млади; Р. Хрватска; 2004.

<sup>3</sup> Национален план за акција на млади; Р. Црна Гора; 2006.

<sup>4</sup> Национална стратегија за млади; Р. Македонија

<sup>5</sup> „Како да бидете активни, млади и секси “ Прирачник ОИА, Сараево 2005

<sup>6</sup> Културата на младите првенствено се однесува на културата на адолесцентите и тинејџерите, која се разликува од културата на нивните родители или заедницата.

Како да се разбере младинската работа во заедницата

Воедно, денешните млади често се опишуваат и како *генерација без перспектива* или *изгубена генерација*, од една страна се зборува за нив дека се многу незрели, а од друга страна пак дека побргу созреваат во однос на стапувањето во сексуални односи, или пак дека се неодговорни, агресивни, со нарушени

вредности. Набљудувањето на младите само низ горенаведените карактеристики т.е. проблеми, не доведува до ситуација службите што работат со младите да креираат краткотрајни програми кои делумно ја согледуваат комплексната слика на развојот на младите, а не холистичко.

Ваквиот пристап се нарекува **проблемски ориентиран пристап кон младите**, и главно резултира со краткотрајни и „ad-hoc“ програми кои се концентрирани на обидот „гаснење на огнот“ и решавање на проблемите каде и да се појават<sup>7</sup>.

На овој начин општеството покажува немоќ да искористи и анализира еден од најголемите потенцијални ресурси за просперитет. Еден од најпознатите проблеми, кој ни го соопштуваат најголемиот дел од младите, е тоа дека скоро никогаш нив лично не ги прашуваат што сакаат и кои се нивните приоритети. Како последица, поголемиот дел од младите наведуваат дека се чувствуваат исклучени и дека тоа доведува до зголемување на пасивноста и немоќта и дека не можат да ја согледаат и да ја препознаат нивната улога во општеството. Кога ја анализираат својата положба, младите честопати го наведуваат недостатокот и неадекватноста на информацијата и **недостатокот на службите кои се занимаваат со младите на адекватен начин.** (Кијевчанин; Марковиќ; 2007)

Спротивно на овој пристап, се наоѓа **развојниот пристап на младите**. Младите се лакмус хартија на општеството, со самото тоа овој пристап е насочен кон холистичкото согледување на младите во рамките на контекстот во кој се наоѓаат, како и на прифаќање на младите како огромен потенцијал во општеството. Развојниот пристап го карактеризираат долгорочните решенија, препознавање на потребите и развивање на програми со цел да им се помогне на младите да ги развијат нивните полни потенцијали и да ги искажат своите капацитети како активни граѓани на општеството и да му овозможат на општеството да извлече корист од нивниот интелектуален капитал.

## Основни принципи на развојниот пристап

- Секое човечко битие има значаен потенцијал да биде ефективно во секојдневното животно искуство во различни контексти.
- Развојот не може да биде засилен, само поддржан и негуван.
- Секое човечко битие има своја снага.
- Секој поединец мора да биде сфатен во целина, па на ист начин да се одговори на неговите потреби.
- Етикетањето и категоризирањето на луѓето не е од помош при развојот и затоа се избегнува.
- Не постојат експерти, само ученици на патот на развојот.
- Развојот е доживотен, сите поединци имаат капацитет да се развиваат и да се менуваат во текот на животот.
- Грешките не се неуспеси, туку можност за учење и развој.
- Сегашноста и иднината се поважни од минатото. Акцентот се става на оптималната употреба на секој миг, за да се направи чекор напред.
- Кога поединецот ќе се доживее себеси поинаку, способен е и поинаку да се однесува. Затоа развојниот пристап примарно се фокусира на оспособување на

---

<sup>7</sup> Денстад, Ф. „11 показатели на (националната) политика на младите“; Youth Forum Jeunesse

Како да се разбере младинската работа во заедницата

луѓето да се доживеат поинаку во целост, и како што се способни во даден момент<sup>8</sup>.

Во развојниот пристап ги користиме постојните ситуации (во даден момент), каде што фокусот е на следните чекори, но не како нешто што треба да се случи во наредните 10 години, туку фокусот е на блиската иднина за да се совлада извесна ситуација. Доколку сме ние тие што го потпомагаат развојниот процес, го поставуваме основното прашање; „Што **мора да знае** оваа млада личност или **мора да биде во состојба да направи**, за да го продолжи успешно својот раст и развој?“

Самиот развој на младата личност не може да се забрза, ниту пак може да се контролира, иако понекогаш мислиме дека можеме, но се залажуваме. Тоа што можеме да го направиме е да влијаеме врз развојот.

### **Влијанието врз развојот на младите зависи од 3 аспекти:**

1. **Структурната работа на зајакнување на капацитетот и вештината на младите луѓе:** претставува планиран процес на развој на вештините, способностите и знаењата, односно зголемување на интелектуалните, физичките, социјалните и емоционалните капацитети на младите, согледувајќи ги младите во целост во однос на нивните индивидуални потреби и во однос на општеството чиј што дел се.
2. **Константно зголемување на пристапот со развојни можности за младите:** подразбира креирање на социјалното, економското и културното опкружување во состав со потребите и правата на младите, како и **зголемување на квалитетот, достапноста и ефикасноста на службите за млади.**<sup>9</sup>
3. **Креирање на сигурно и поддржувачко опкружување** – подразбира креирање на сигурна атмосфера каде што младите се поттикнуваат да ги искажат своите мислења и идеи и со тоа активно да учествуваат во својот развој.

Влијанието врз учењето е намалено доколку недостасуваат еден или повеќе елементи, а спротивно на тоа влијанието го достигнува својот максимум кога се присутни сите три елементи. Целта на ваквото влијание е младите да чувствуваат дека можат да направат ефективна одлука во секој даден момент, имајќи ги предвид и долгорочните одлуки. Целта на влијанието е поврзана со зголемување на внатрешните дисциплини и одговорните одлуки што водат кон одговорните акции на младите.

---

<sup>8</sup> International child and youth care network; Aspects of developmental assesment; <http://www.cyc-net.org/today2000/today001009.html>

<sup>9</sup> Кијевчанин Ј.; (2007); „Младинската работа во Црна Гора“; Форум МНЕ

Како да се разбере младинската работа во заедницата

### **3. Историски развој на младинската работа на нашето подрачје**

Иако преовладува мислењето дека младинската работа е новост на нашето подрачје, историско гледано, младинската работа била присутна на подрачјето на бивша СФР Југославија. Зачетокот влече корења од претходниот систем во обликот на системско - сеопфатен модел кој е воден од идеологијата на социјализмот. Зборуваме, секако, за пионерите, Сојузот на комунистичка младина на Југославија и Сојузот на социјалистичка младина, како формални организации на младите што биле консултирани во одлучувачкиот процес. Постоеле мерки за вработувања на младите, стипендирање, доделување станови и сл.<sup>10</sup>

Формалното образование, генерално, било задолжено за стекнување на академското знаење, а со учеството во работата на пионерите, СКОЈ и ССО како први облици на *младинска работа*, се стекнувало вредности. Овој системско - сеопфатен модел на младинската работа бил воден од идеологијата на самоуправниот социјализам. Тој бил инициран, признат и поддржан од страна на државните структури и гледан како комплементарен дел на образованието на младите, покрај формалното образование, при што одредени активности биле инкорпорирани во самиот формален систем на образование. Како важни елементи на тој модел биле издвоени следните: примена на образование со претходно утврдена цел, промовирање на патриотски вредности, волонтерство, нерелигиозност/атеизам, колективизам, братство и единство, еднаквост и униформираност која била примерна за постојниот систем.

Со рушење на социјализмот кон крајот на 80-тите и почетокот на 90-тите години на минатиот век, исчезнува и овој облик на младинска работа. Како општество во транзиција, подрачјето на бивша Југославија било потполно неподготвено во однос на образованието на младите. Државата, како и целиот регион, реагира на моментната ситуација според листата на приоритети, за да се воспостави економска, политичка, правосудна и социјална стабилност.

За жал, младите не биле гледани како приоритет и државните структури не се занимавале со таа проблематика доволно долго.

Од друга страна, ЕУ го претставува својот план според кој државата треба до 2010 г. да се преобрази во општество засновано на знаење, кое ги промовира поимот доживотно учење како и формулата на образование во облик на учење во различни животни контексти, подразбирајќи три аспекти:

1. **Формално образование** – како хиерархиски уреден, временски степенуван образовен систем кој се спроведува во основните, средните и високите училишни институции.
2. **Неформално образование** – како организирана образовна активност надвор од рамките на воспоставениот формален систем кој им служи на различни целни групи и има одредени цели, овозможува образование, ја развива самостојноста и го негува системот на вредности.
3. **Информално образование** – како процес каде што секој поединец стекнува свои ставови, вредносни норми, вештини и знаења во секојдневните искуства со семејството, пријателите, врсниците, медиумите и другите влијателни фактори од своето опкружување.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Локална политика спрема младите: Прирачник за локалните власти и млади, Сараево, ОИА 2006

<sup>11</sup> Акционен план на политиката на младите во Војводина: Покраински секретаријат за спорт и млади во соработка со младинскиот совет на Војводина Нови Сад, март 2005

Како да се разбере младинската работа во заедницата

ЕУ нагласува дека секое учење кое што води до зголемување на вработеноста, личниот развој, активниот став во општеството и сфаќањето на современите европски вредности, треба да го вреднуваме и цениме. Денешното општество е општество на брзи и интензивни промени што бараат учење во текот на целиот живот. Токму поради својата флексибилност и можноста брзо да одговори на потребите, неформалното образование – каде што се вбројува и младинската работа – игра важна улога<sup>12</sup>, што претставува уште една причина да и се посвети повеќе внимание на младинската работа.

Воедно, со болоњската декларација државните структури влегуваат во реформи на образованието, но покрај нестабилната политичка ситуација и економската сиромаштија реформите во образованието не заживеаја целосно.

Иако се направени одредени потези и постојат примери на добра пракса, формалното образование и понатаму е најмногу од образовен, а не од воспитен карактер. „Училиштата работат по извесна инерција, продолжувајќи со старата практика и тогаш кога се бара нова. Наставниците се воспитувани во некое друго време, па своите одамна стекнати, лични убедувања ги пренесуваат на учениците дури и тогаш кога училиштата и образованието се формално реформирани.“(Кузмановиќ, Б.)<sup>13</sup> На тој начин моделот од претходниот систем донекаде и понатаму е во употреба, а воспитниот дел, кој бил систематски и сеопфатен со пионерите, младинците и СКОЈ, исчезнал. Младите останале на интелектуалното образование со недостаток во градење на критичко мислење и недостаток на организиран и систематско сеопфатен процес на поддршка во градењето на вредности од страна на државата. Државата и понатаму немала донесено целосна одлука за соодветна замена за некогашната младинска работа бидејќи сè уште била во развој.

Сегашната младинска работа примарно се одвива од страна на невладини организации кои учат според моделите од западните земји и со адаптација се обидуваат да ги применат на нашите простори. Младинската работа формално сè уште не е признаена, но направените чекори напред се воочливи. Потребата од младинска работа се согледува во воспоставувањето на Националната стратегија за млади, како сет на стратегии и акции насочени кон младите, за да се подобри нивниот статус во државата и младите да станат активни членови во општеството.

Со имплементацијата на Стратегијата, одреден дел, од програмата на неформалното образование за млади, е финансиски поддржан од страна на државата. Воедно, да речеме во Р. Србија, Министерството за млади и спорт прави напори да се оствари систематска грижа за младите, колку што е можно повеќе, преку отворање на канцеларии за млади на општинско ниво, како посебен одсек во внатрешниот Сектор за млади, и регионални канцеларии за млади. Ваквиот пристап е оценет како позитивен чекор кон остварување на рамноправни можности за младите и решавање на постојните дискриминирачки ситуации каде што програмите за младите биле достапни само во подрачјата во кои дејствувала одредена невладина организација која што се занимавала со овие прашања. Од друга страна, не постои воспоставен систем за осигурување на квалитетот. На национално ниво не е дефинирано, ниту нагласено - што подразбираме под младинска работа, кои типови/модел на младинска работа постојат, кој е етичкиот кодекс на однесување на практикантите на младинската работа, кои квалификации се потребни за да се работи со младите, ниту пак е основано извршно тело што би требало да се занимава со овие прашања.

---

<sup>12</sup> Неформалното образование во Европа – Чекор кон препознавање на неформалното образование во СЦГ, Група Ајде да, 2005 Белград, Србија и Црна

<sup>13</sup> Кузмановиќ Б. (1995); Промена на вредности и вредносни определби на младите; Психолошки истражувања



Како да се разбере младинската работа во заедницата

Осврнувајќи се на интернационалниот контекст, британскиот модел на младинска работа е дефиниран како модел кој е базиран на личен и социјален развој низ неформално образование, канадскиот и јужноафриканскиот се засноваат на грижата за младите (англ. Youth Care). Сите овие земји имаат воспоставено извршно тело кое се занимава со осигурување на квалитет. Земјите од бивша Југославија се нашле во оваа ситуација, како што знаеме од историјата, затоа што немале континуиран развој на одреден модел. После моделот, носен од социјалистичката идеологија, настапува спонтано прекинување и градење на нов модел, без координација и усогласеност.

Моментно, во номенклатурата на професии не постои професијата младински работник, ниту пак оваа професија е поддржана од страна на државата. Доколку професијата младински работник се признае и стане подеднакво значајна како и останатите професии чиј главен фокус се младите тогаш тоа би значело дека државата има воспоставено систематско - сеопфатна грижа за младите. Со самото тоа, би се зголемила соработката меѓу различните професионални профили кои работат со млади што пак претставува клучен предуслов за систематско - сеопфатниот пристап насочен кон младинските прашањата и интеграција на младите во општеството како активни членови.

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **4. Дефинирање на младинската работа**

Иако за потребата од организирана работа со младите на нашето подрачје се зборува веќе долго време и се видливи некои чекори, се чини дека во овој момент, еден од најголемите проблеми, како што веќе кажавме, е тоа што самиот термин младинска работа нема единствено значење. (Кијевчанин; Марковиќ; 2007; стр.13) Овој проблем не е забележан само кај нас, туку во цела Европа. За едни, младинска работа претставува водење младински клубови и работилници за млади; за други воспоставување контакт со група на млади; за трети, управување со проекти што ги реализираат младите, советувања на младите, како и спроведување сексуална едукација, организирање на нивното слободно време како и културни и спортски настани.

Прашањето што си го поставуваме е – кој е заедничкиот именител на сите овие активности, што е тоа што ги прави заеднички сите овие активности? Неопходно е да дадеме одговори на некои од клучните прашања: што е младинска работа а што не е, на што всушност мислиме кога зборуваме за занимањето/професијата младински работник; како се станува младински работник; кои се основните услови за некој да се бави со младинска работа? Исто така, неопходно е да се дефинираат условите кои се неопходни за да се признае оваа професија/занимање, но и за да се осигура квалитетот на работата со младите низ младинската работа. (Кијевчанин; Марковиќ; 2007; стр.13)

### **4.1. Младинска работа или работа со младите?**

На самиот почеток, многу е важно да направиме разлика и да го разграничиме поимот *младинска работа* од *работа со младите*. Поради недоволното разбирање на самата тематика, честопати се смета дека овие два поима се синоними и дека имаат исто значење, дека е тоа само прашање на терминологијата и прашање на различното усвојување на поимот во зависност од географското подрачје или организации и институции. Иако, во одделни случаи тоа навистина е прашање на различна терминологија, како што е примерот со Р. Хрватска, каде што младинската работа навистина се нарекува работа со млади, но постои значајна разлика.

*Работа со млади* претставува поширок поим од младинска работа. Поимот *работа со млади* може да биде поврзан со самата целна група – младите, и како таков може да ја опфати и младинската работа, но може да го опфати и образованието и полицијата во рамките на одделението за малолетна деликвенција или пак војската. Но, доколку погледнеме обратно, сето тоа не може да се смета за младинска работа. Единственоста на младинската работа не лежи во целната група, туку во **целта**.

### **4.2. Што е тоа младинска работа?**

Точното дефинирање на младинската работа е многу сложено и самите европски земји се во процес на изедначување на дефиницијата. Во Европа, дури и називот на личноста што се занимава со младинска работа се разликува од земја до земја, така што ги среќаваме следниве називи:

- Младински работник
- Социо-културен аниматор
- Професионалец за политика на младите

Како да се разбере младинската работа во заедницата

- Социо-педагог (социјален едукатор)<sup>14</sup>

Младинската работа може да се карактеризира како „мешавина“ од активности кои се базирани на слободното време, неформалното образование и социо - политичката одговорност<sup>15</sup>. Сите активности имаат едно нешто заедничко, тие им пружаат на младите можност за образование.

Европската комисија и Советот на Европа спровеле студија **Социо - економскиот дострел на младинската работа во Европа** и опфатиле 10 земји од Европа: Естонија, Шпанија, Германија, Ирска, Грција, Италија, Холандија, Норвешка, Романија и Австрија. Основната цел на истражувањето било собирање на податоци за состојбата на младинската работа во земјите наведени погоре, за да се зголеми видливоста и препознавањето на младинската работа.

Со истражувањето се увидело дека дефинициите се разликуваат од земја во земја, како и полето на дејствување во рамките на младинската работа. Анализирајќи ги сите дефиниции и полето на дејствување, Петар Лауритцен ја предложил следнава прифатлива дефиниција на младинската работа:

**Основната цел на младинската работа е да им овозможи на младите да ја формираат својата иднина. Младинска работа е потесен израз за активностите од социјална, културна, образовна и политичка природа наменети за младите. Младинската работа во некои случаи го вклучува спортот и услугите на младите. Младинската работа, примарно, му припаѓа на воншколскиот образовен систем кој го вклучува неформалното и информалното образование.**

**Исто така, една од целите на младинската работа е интеграција и вклучување на младите во општеството. Младинската работа и припаѓа и на социјалната служба и на образовниот систем. Во некои земји е регулирана со закон и администрирана од страна на државните цивилни служби, посебно на локално ниво. Во секој случај, односот помеѓу професионалните младински работници и волонтерите е многу значаен, во некои случаи е антагонистички, а во некои е кооперативен.**

**Дефинициите на младинската работа се разликуваат од земја до земја. Додека во многу земји младинската работа е призната, промовирана и финансирана од страна на државата, во некои има маргинализиран статус, и се спроведува само на волонтерска основа. Тоа што во некои земји се смета за традиционална работа на младинските работници – било на професионалните, било на волонтерите – во други земји истата таа работа може да се спроведува од страна на консултантите или пак од страна на семејството и соседите.**

**Во внатрешноста на државниот систем, во денешно време очигледен е проблемот на соодветна достапност до образованието, до брзата за вработување, како и проблемот на постоење на маргинализација и социјална исклученост на младите. Затоа, младинската работа вклучува аспекти од образованието, вработувања, давање поддршка и фасцилитирање (олеснување) на развојот, станбени прашања, мобилност, здравје и останати потрадиционални аспекти како: учествување, младинска политика, културни активности, професионално насочување, слободно време**

---

<sup>14</sup> IARD; „Study on the State of Young People and Youth Policy in Europe“; јануари (2001)

<sup>15</sup> IARD; „Study on the State of Young People and Youth Policy in Europe“; јануари (2001)

Како да се разбере младинската работа во заедницата

**и спорт. Младинската работа секогаш тежнее да ги досегне младите што живеат на маргините на општеството. Во некои случаи младинската работа може да биде насочена кон одредени религиски традиции<sup>16</sup>.**

Оваа дефиниција е сеопфатна, но сите аспекти на оваа дефиниција не можат целосно да се применат во секоја поединечна земја. Секоја земја има своја дефиниција која што е скоро специфична. Дефиницијата всушност претставува пресек на состојбата на младинската работа во различни земји, каде што се отсликува разновидноста на самата пракса и структура. Гледајќи ја вака дефинираната младинска работа, мора да признаеме дека изгледа како една супериорна професија со најшироко можно поле на дејствување. Тука мора да се разграничат поединечни аспекти и да се стават ограничувања на младинската работа. Единственоста на младинската работа лежи во нејзината цел, да го земеме за пример спортот кој се спомнува како една од активностите на младинската работа. Во внатрешноста на младинската работа постојат спортски активности, но крајната цел на спортските активности во овој контекст не е да направи професионални спортисти од младите и да се фокусира на развојот на спортските вештини. Ниедна млада личност нема да каже: *Одам на тренинг* – па да дојде во младинскиот клуб да тренира. Спортот се користи како *метод/алатка* за постигнување на крајната цел на младинската работа.

Смит и Јанг (*Smith, M.; 2000; Young, K.; 1999*) се обидоа да дадат пократка дефиниција за младинска работа, каде што во рамките на дефиницијата се издвојуваат заедничките карактеристики и општата цел на младинската работа во однос на специфичноста на развојниот период – адолесценција, преоден период од детството во зрелоста.

**Младинската работа е процес на креирање на опкружување во кое младите можат доброволно да се вклучат во активности при што се применуваат методи на неформално образование. Младинската работа е планирана програма на образование, креирана со цел да се поддржуваат младите во процесот на осамостојување, така што младинскиот работник им помага во личниот и социјалниот развој<sup>17</sup> за да станат активни членови на општеството. Младинската работа е**  
**а) комплементарна со формалното академско или занаетчиско образование и тренинг<sup>18</sup>;**  
**б) спроведувана од страна на професионални младински работници и волонтери.**

Како што веќе кажавме, на нашето подрачје што не е дефинирано што подразбираме под младинска работа. Пред, треба да ги идентификуваме типовите на младинска работа и нивните заеднички карактеристики за да ја креираме дефиницијата што ќе биде тесно поврзана со нашата земја.

---

<sup>16</sup> Youth partnership, Council of Europe, Directorate of Youth and Sport; Strasbourg; „Socio-economic scope of Youth Work in Europe“.

<sup>17</sup> Young K.; (1999) „Art of Youth Work “; Russel House Publishing Ltd; UK

<sup>18</sup> Smith, M. (2001) Definition, Tradition and Change in Youth Work. Encyclopedia of Informal Education.

## **Основни карактеристики на младинската работа**

- Младинската работа мора да им овозможи рамноправни можности на младите.
- Базирана е на професионалниот однос помеѓу младинскиот работник и младите и не е задолжително поврзана со формалното образование на младинските работници.
- Ги третира младите како партнери, односно младите како своја целна група, а никако како клиенти, ученици и пациенти.
- Ги поддржува младите во развивањето на сопствениот систем на вредности и социјалните вештини, и го потпомага нивниот процес на осамостојување и интеграција во општеството како активни граѓани.
- Им дава можности на младите, но младите одлучуваат дали ќе учествуваат во младинската работа.
- Ги охрабрува младите да бидат критични во однос на сопственото искуство и светот околу себе.
- Им дава поддршка на младите да донесат (информирани) одлуки во врска со личните одговорности во општеството и заедницата.
- Се надополнува со формалното образование и така младите се поттикнуваат на остварување на сопствените потенцијали.
- Работи заедно со останатите актери од сите сектори на општеството за да може општеството да одговори на нивните потреби.

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **5. Типови на младинска работа**

### **5.1. Типови на младинска работа според подрачјето на работа**

Во претходното поглавје и покрај сите разлики, се обидовме да дадеме дефиниција на младинската работа која претставува заеднички именител. Следниот чекор кон разбирање на младинската работа е да ги препознаеме различните типови на младинска работа и да ги сместиме во одредени категории. Младинската работа е оформена од историски, политички, социјални и економски фактори, па оттука потекнуваат битните разлики во природата, структурата и фокусот на младинската работа во различни земји. Различните типови на младинска работа настанале како одговор и можни решенија на одредена проблематика или пак биле водени од некоја идеологија. Постојат различни обиди да се класифицираат типови/моделите или пак традиции на младинската работа, па до денес не постои ни една усвоена јасна поделба на младинската работа. Еден од последните обиди на систематизација на типовите е направен во веќе споменатата студија на Европската комисија и Советот на Европа; **„Социо-економскиот дострел на младинската работа во Европа“**; во која се нагласуваат следниве типови/моделите.

#### **1. Вонучилишно образование на младите или младинска работа базирана на социјално образование**

Воншколското образование на младите луѓе им нуди професионални услуги врзани за општите политички, социјални, здравствени, културни и еколошки воншколски неформални образовни програми. Програмите се искусствено – образовни и се спроведуваат низ индивидуална работа, групна работа, проекти или настани. Поголемиот дел од програмите и услугите во воншколското образование на младите содржат аспекти на примарна превенција. На младите им се овозможува преиспитување на сопствениот живот, идентитет, вредности и идеологии при што се зајакнува нивната самоувереност и социјални вештини. Воедно, овие програми веруваат дека образованието може да биде забавно во склоп на кое се стекнува чувство на задоволство. Програмите можат да бидат базирани и на проблемските интервенции во случај младите да се еднаш или повеќе пати изложени на ризично подрачје. Се даваат совети и лична поддршка како и креирање на сигурно и поддржувачко опкружување. Во последно време е повеќе расте препознатливоста, па покрај сите услуги, воншколското образование на младите може ефикасно да работи на подигнување на клучните компетенции на младите за работа и вработување.

#### **2. Интернационална младинска работа**

Интернационалната младинска работа е составена од професионално водени активности во професионално организиран интернационален контекст. Младите од различни земји, различно етничко потекло и култура имаат можност да се сретнат и да си разменат искуства во рамките на интеркултурна димензија. Младите го прошируваат своето културно знаење, ги градат своите лични вештини и способности (интеракција, комуникација и разбирање). Интернационалната младинска работа е составена од воншколски образовни можности и активности во слободното време кое што обично е организирано за време на празници и одмори.

#### **3. Отворена младинска работа**

Како да се разбере младинската работа во заедницата

Отворената младинска работа нуди простор (на пр. младински центар или младински клуб) што во принцип е отворен за сите млади од локалната заедница. Во најголемиот број од случаите просторот (време и програма) е воден од страна на младински работници кои ги водат програмите кои, исто така, ги поддржуваат младите сами да ги водат програмите и активностите. Активностите во слободно време зафаќаат голем дел од отворената младинска работа, но во неа се вклучени исто така и активностите што се фокусирани на социјалното образование и едукативните задачи, како и *outreach*<sup>19</sup> активностите се со цел да се опфатат повеќе млади луѓе со посебен акцент на маргинализираните групи на млади.

#### **4. Учество и образование по пат на учење од врсници**

Учество значи да се има право, средства, простор, можност и поддршка (доколку е потребно) за учество во процесот на донесување одлуки и вклучување во акции и активности што придонесуваат во градењето на општеството. Акциите што се креирани да промовираат учество на млади, вклучуваат различни пристапи за остварување на активно граѓанство (на пр. преземање активни улоги во организирање на здруженија на локално, национално и европско ниво). Овој тип на младинска работа ги вклучува младите во одговорни и предизвикувачки акции што се базираат на вистински потреби со можност за планирање и донесување одлуки и остварување на заеднички цели. Младинските асоцијации играат централна улога во лобирање за интересите на младите, даваат можности за учество и учење од врсници. Тие овозможуваат формално и информално образование, примарна превенција и можност за социјална интеграција, пријателско опкружување и општествен модел на учење од своите врсници. Младинските асоцијации, покрај различните сфери на дејствување, им нудат различни можности на младите. Важно е да нагласиме дека работата на младинските асоцијации е волонтерска, самоорганизирана и дека со неа се промовираат одредени вредности.

#### **5. Превенција од социјално исклучување / социјална младинска работа**

Младинската работа која е наменета за превенција од социјалното исклучување опфаќа советување, поддршка, образование, тренинзи и можности за вработување на маргинализираните групи и поединци. Со програмите се овозможува социјална интеграција во берзата на вработување и премин во зрелоста.

#### **6. Младинска работа базирана на слободно време (рекреација)**

Активностите за време на слободното време подразбираат игри, спорт, културни активности, забава и услуги на заедниците со цел развој на физичките, интелектуалните и другите потенцијали на младите. Овие активности обезбедуваат специфични можности за социјализација и креирање на места и можности за вклопување на животите на младите во модерната структура. Во последно време, превенцијата и рекреативните активности стекнале специфична важност бидејќи им нудат можности на младите кои живеат во тешки животни услови. Иако на прв поглед не изгледа така, овој тип има целно - образовен карактер, бидејќи младите учат да ги развиваат вредностите на прифаќање, разбирање и емпатија. Воедно, младите учат по пат на имитација во односот со младинските работници кои претставуваат примери за нив. Понекогаш овој тип на младинска работа го претставува првото скалило за младите активно да се вклучат во воншколската младинска работа.

---

<sup>19</sup> Да се излезе надвор, да се стапи во контакт со луѓе.

Како да се разбере младинската работа во заедницата

### **7. Советување на младите**

Советувањето на младите е фокусирано на специфичните прашања и проблемите на младите. Им дава информации и поддршка која е базирана на професионална техника на советување и ги упатува на други институции доколку е потребно. Советувањето може да покрива проблеми околу училиштето, професионалната ориентација, вработувањето, кризните интервенции во односите, проблемите поврзани за семејството, здравјето и правните прашања. Советувањето може да се одвива и во самите простории на агенцијата, младинскиот клуб, преку телефон или интернет.

### **8. Информирање на младите**

Информирањето на младите се состои од сеопфатни, кохерентни и координирани услуги кои се лесни за користење, за разбирање, економски достапни и се базираат на специфичните потреби на младите. Услугите се обезбедуваат преку младинските информативни сервиси или центри и се распространети низ сите информативни канали, посебно низ оние што се најмногу користени од страна на младите, како што се интернетот и мобилните телефони. Една од целите на информирање на младите е да им се овозможи достапност на информации. Информирањето, исто така, им помага на младите при ориентацијата во постмодерниот свет и ги учи како да доаѓаат до информации, како да ги селектираат и проценуваат. Целта на информирањето на младите е зголемување на нивните можности, низ директни и индиректни неутрални информации за јавните прашања, за да тие бидат способни да донесат независни, информирани одлуки што ќе ги водат кон организирање на сопствениот живот.

### **9. Младинска работа во спортот**

Младинската работа во спортот ги поддржува младите да стекнат искуства и да учествуваат во различни активности и спортови кои го промовираат здравиот животен стил. Овој тип на младинска работа им овозможува на младите да научат да се носат со успехите и со неуспехите, како да го признаваат успехот на другите, како да учествуваат како тим, учат да ги почитуваат правилата и да контактираат со млади од различно културно, социјално и етничко потекло. Младите стекнуваат искуство низ личен предизвик обидувајќи се да ја подобрат својата работа, да стекнат нови вештини и да се испробаат во нови активности. Иновативните едукативни методи што го носат предзнакот на авантура се посебно погодни за социо-економски обележаните или насилните млади луѓе.

## ***5.2. Типови на младинска работа според методите на работа***

Во горенаведените типови на младинска работа постои разлика и во однос на методот кој се користи, како и во односот на местото и темата што се разработува.

1. **Индивидуална работа** - се состои од работа со поединците со цел постигнување на нивниот личен развој. Вообичаените облици на индивидуалната работа се состаноци „еден на еден“, сесии на советувања или менторства каде што фокусот се става на личноста и неговите потреби.
2. **Групна работа** – претставува метод каде неколкумина работат и учат заедно во група и самите членови или лидери ги обезбедуваат условите за учење. (работилници, тренинзи...)
3. **Развој на заедницата** – претставува метод кој ги поврзува, засилува и образува поединците, групите и институциите во рамките на заедницата



Како да се разбере младинската работа во заедницата

да работат заедно врз основа на заедничката цел и потреба, за да се постигне поголема ефективност и подобри резултати<sup>20</sup>. Развојот на заедницата е колективна акција која се занимава со различни прашања кои имаат влијание врз животот на поединците, групите и заедниците.

Секој од претставените методи е погоден за одредена ситуација и за постигнување на одредена цел и затоа ниту еден не смее да се занемари и заборави. Различни методи се користат за да се достигне одредена цел и да се одговори на потребите на одредени групи, заедници или поединци. Важноста лежи не само во одбирање на соодветните методи, туку и во доброто планирање и спроведување на програмата<sup>21</sup>.

### **5.3. Типови на младинска работа според локалитетот**

Водејќи од се верувањето дека младинската работа треба да биде присутна таму каде што се младите и притоа треба да се одговори на нивните потреби, самото спроведување на младинската работа може да се одвива на различни локалитети: младински клубови, училишта, цркви, улица...

1. **Работа на улица (англ. street work)**, претставува младинска работа надвор од младинските клубови и организации. Ваквиот вид на работа е прифатлив за средините каде што младите не сакаат да бидат директно вклучени во клубот, за оние млади што од различни причини не се чувствуваат пријатно во клубот (маргинализирани групи) или пак во случај кога не постои клуб или е оддалечен од целната група. Овде наидуваме на една многу битна работа, а тоа е дека недостатокот од простор не води кон намалување на активностите. Треба да имаме предвид дека моментно на нашите простори поголемиот дел од младинските организации кои се занимаваат со младинските прашања имаат проблем со просторот па со самото тоа ваквиот вид на работа може да биде многу прифатлив<sup>22</sup>.

Под типот *младинска работа на улица* имаме уште два вида на младинска работа:

**1.1. Независна (Detached) младинска работа** – младинскиот работник работи на места каде што се собираат младите, на пр. автобуски станици, паркови итн. На тој начин полесно им се пристапува на оние млади што не сакаат да бидат дел од активностите во младинските клубови или не се чувствуваат пријатно. Младинскиот работник во овој процес им дава поддршка и ги зајакнува младите по пат на социјално образование.

**1.2. Outreach младинска работа (англ. outreach да излезе надвор, да досегне нешто)** е краткорочна активност или проект со цел воспоставување врска помеѓу организациите, институциите, или агенциите и популацијата на младите во заедницата. Овој тип на младинска работа тежнее кон тоа да ги запознае младите со можните услуги кои се нудат и можните вклучувања на младите во различни активности и проекти. Токму во ова се состои разликата помеѓу outreach и

---

<sup>20</sup> M.Taylor (2005) Draft European portfolio for youth workers and youth leaders working in the context of non-formal education, Brussels, Council of Europe

<sup>21</sup> Радик, Д. . (2005); „ Типови на младинска работа и нивната применливост во балкански контекст “;

<sup>22</sup> Лазик, М. (2005); Типови на младинска работа и нивната применливост во балкански контекст; Есеј; Додипломски студии; Развојна младинска работа во заедницата

Како да се разбере младинската работа во заедницата

независната младинска работа бидејќи главната цел на независната младинска работа не е вклучување и членување во младинските клубови.

2. **Младинска работа во клубовите** - Клубовите или центрите можат да се наоѓаат и во градски и во селски средини, како и во рамките на невладини организации, цркви, месни заедници, училишта итн. Престојувајќи во клубот, младите присуствуваат на одредени специјализирани работилници каде што се фокусираат на личниот и социјалниот развој низ социјалното образование и на одредени вештини на пр. комуникација, организирање на некој настан и сл. Воедно, младите го поминуваат своето слободно време во клубот дружејќи се и играјќи различни забавни игри: фудбал, монопол и сл.<sup>23</sup>

#### **5.4. Типови младинска работа според профилот на практикантите на младинската работа**

Смит (Smith; 1988, стр. 57-61) младинската работа ја сместува во три широки категории кои се поделени според профилот на практикантите на младинската работа:

1. **Интуитивна младинска работа** (англ. Organic Youth Work) која што е иницирана и спроведувана од страна на луѓе што не се професионално образовани и затоа користат методи врз основа на принципот здраво и разумно работење и искуство.
2. **Младинска работа која што се базира на движења** (англ. Movement based Youth Work) која има силна и експлицитна поврзаност со општествените движења како што се извиднички, црковни или политички движења.
3. **Професионална младинска работа** - водена од страна на луѓе чие занимање е поврзано со младинската работа<sup>24</sup>. Важно е да нагласиме дека професионалната младинска работа е врзана за самата природа на професионалниот однос помеѓу младинските работници и младите, како и за почитувањето на основните принципи, методологија, етички и морални вредности на младинската работа и применување на рефлективна пракса. Со професионалната младинска работа можат да се занимаваат оние што ги стекнале потребните квалификации (од различни нивоа) за младинска работа низ формално или неформално образование.

*Во ова поглавје ги наведовме типовите на младинската работа и ја воочивме сета нејзина комплексност и широчина. Оваа публикација примарно ќе се занимава со **професионалната воншколска младинска работа (младинска работа која е базирана на социјалното образование)**. Одредени карактеристики на овој тип се однесуваат исто така и на други наведени типови на младинска работа, но сепак не на сите, така што во оваа пригода се оградуваме.*

---

<sup>23</sup> истото

<sup>24</sup> Nonviolence and Youth work practice in Australia, Graeme Robert Stuart, Theses submitted for degree of Doctor of Philosophy, 2003

Како да се разбере младинската работа во заедницата

Кога велиме **професионална воншколска младинска работа (младинска работа базирана на социјалното образование)** тогаш зборуваме за младинската работа која:

1. го користи социјалното образование како методологија
2. е водена од страна на професионални младински работници кои:
  - имаат формално образование на младински работник (од различно ниво) или пак некое друго формално / неформално образование каде што ги стекнуваат потребните квалификации за младинска работа.
  - младинската работа им е занимање / професија (*тоа не значи дека во рамките на младинската работа не постои волонтерска работа, но управувањето и одговорноста за квалитетот на програмата е оставена на вработените*)
  - праксата им се заснова на воспоставување професионален однос со младите
  - ги почитуваат основните принципи, методологија, вредности и етика на младинската работа и ја применуваат рефлексивната пракса.

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **6. Филозофија и цел на младинската работа во заедницата**

Доколку ја опишуваме младинската работа само преку основните принципи, методи и активности, мала е веројатноста вистински да ја сфатиме самата природа и причините поради кои е потребна младинската работа и кое е влијанието што таа го има врз животот на младите во заедницата. Единственоста на младинската работа може да ја разбереме само доколку ја разбереме нејзината цел и природа. Младинските работници целно и наменски се вклучуваат во животот на младите во текот на нивниот специфичен развоен период - адолесценција. Понатаму, тоа значи дека младинската работа не се занимава со младите затоа што постои верување дека младите се проблематични врз основа на кое треба да се спроведат воспитни мерки низ активностите на младинската работа. Филозофијата врз која се заснова младинската работа е дека младите да се наоѓаат во адолесценција, како специфичен развоен период, во кој им е потребна поддршка во фазата на нивниот развој бидејќи се наоѓаат во една пресвртница во нивниот живот, премин од детство во зрелост. Самиот процес носи со себе комплексни промени и многубројни барања што младите треба да ги исполнат за да постигнат самостојност и зрелост, па од таа перспектива младинските работници им пристапуваат на младите и работат со нив.

Младинската работа примарно се фокусира на развивање на потенцијалите кај младите, а не на намалување на ризичното однесување, но мораме да имаме на ум дека младите честопати се наоѓаат во **ризични ситуации**. Според тоа, младинската работа првенствено има холистички пристап, а не еднодимензионален со фокус на едно специфично однесување, на пр. конзумирање на психоактивни супстанции, насилство или крадење<sup>25</sup>. Младинската работа ги поддржува младите во развивање на сопствениот систем на вредности и социјалните вештини, за да им се помогне полесно да донесуваат информирани одлуки, да избегнуваат ризични однесувања, да ја преземаат одговорноста за сопствениот живот и конструктивно да придонесуваат за развојот на општеството на кое му припаѓаат.

Оттука гледаме дека не можеме да предвидуваме, да ги развиваме потенцијалите и да им даваме поддршка на младите надвор од рамките на општеството, бидејќи поединецот е дел од заедницата исто како и проблемите со кои што се среќаваат младите, па така и треба да им пристапиме и да ги разбереме.

<b>Корист од младинската работа</b>	
<b>За заедницата</b>	<b>За младите</b>
*Развој на општество во кое младите имаат изградени демократски вредности, поради тоа се способни свесно, активно и одговорно да придонесуваат во развој на демократско, граѓанско, успешно општество. *Севкупен систем на образование – формалното образование заедно со неформалното, кое што му е	*Холистички пристап во развојот на младите *Развивање на самоверба и способност кај младите *Младите добиваат можност со нив да се работи со примена на иновативни методи на работа *Поголем избор на квалитетни институционални и надворешно институционално – образовни,

<sup>25</sup> Huskins, J; (1996); „Quality work with young people“

Како да се разбере младинската работа во заедницата

комплементарно, му даваат холистички пристап на воспитанието и на образованието на децата и младите *Развој на мултиетика и мултикултура *Структурна грижа за младите, за да се развијат структури кои ќе ги перцепираат младите како ресурси и за да се добијат активни членови на општеството *Можности за развој и засилување на поединци, а силните поединци се основа за развој на општеството	превентивни, развојни програми во различни области <sup>26</sup>
--	--

## 6.1. Младинската работа и вредностите

Една од најважните работи на која се концентрира младинската работа е развивањето на вредности и вредносен систем кај младите, како и на тоа во какви личности ќе се развијат младите. Од голема важност е опкружувањето, каде што младите ќе можат да го преиспитаат своето однесување, своите идеи, ставови и уверувања и така да ги развиваат своите морални и етички стандарди. Младинската работа се занимава со личниот и социјалниот развој во чија основа се наоѓа преиспитувањето на својот идентитет.

Јанг (Young, K. 1999) истакнува дека младинската работа е **вежба на моралната филозофија** бидејќи ги поддржува младите да го постават и да одговорат на прашањето на јаството: Каква личност сум јас? Кој сум јас? Во какво општество сакам да живеам? Какви односи сакам да имам? – што значи преиспитување и откривање на својот идентитет. Во младинската работа долго време се сметало дека овој процес вклучува само истражување на сликата за себе и самодовербата, но утврдено е дека вредностите и дејствувањата се во хармонија со вредностите на централното прашање на младинската работа. Сликата за себе, чувството на успех, позитивните карактеристики и одговорностите се условени и одредени од тоа што поединецот верува дека е добро или лошо, правилно или погрешно<sup>27</sup>. Вредностите влијаат на нашите интереси, желби, одобрувања, неодобрувања, тоа кон што тежнееме, тоа што не чини приемливи за некои работи, а за некои не; со други зборови вредностите се од големо значење за поединецот како и за општеството во целост. Значи, вредностите се основа на тоа што всушност е личност.

Доколку личноста престане да вреднува нешто што некогаш го вреднувала и како резултат на тоа го промени своето однесување, тоа значи дека личноста не е повеќе иста како што била некогаш. Кога ги менуваме вредностите, се менуваме себеси.

Вредностите се производ од повеќе фактори, но при разгледување на факторот влијание, се потпираме на **Бронфенбренеровата (Bronfenbrenner) теорија на еколошкиот систем**<sup>28</sup>. Теоријата зборува за тоа дека човечкиот развој треба

<sup>26</sup> Кијевчанин, Марковиќ; „Младинската работа во Црна Гора“ (2007); Форум МНЕ; Црна Гора

<sup>27</sup> Young, K; (1999); Art of Youth Work; Russell House Publishing Ltd.UK

<sup>28</sup>

<http://pt3.nl.edu/paquetteryanwebquest.pdf#search=%22Bronfenbrenner's%20theory%22>

Како да се разбере младинската работа во заедницата

да се разгледува во рамките на контекстот во кој се развива (микросистем, мезосистем, егзосистем, макросистем) од каде произлегува дека човечкиот развој, вклучувајќи ги моделите на однесување, вредностите и уверенијата, се учат од семејството, училиштето и другите видови на образование, врсниците, масовната комуникација и доминантната општествена клима.

Од друга страна, адолесценцијата е период кога за прв пат се среќаваат вредности што се од големо значење за нашето функционирање во младоста и зрелоста. Адолесценцијата како специфичен развоен период треба да биде организиран од страна на возрасните и да постои сеопфатен стратешки пристап кон младите од страна на државата, вклучувајќи и поддршка при изградбата на системот на вредности низ формалното, неформалното и информалното образование.

Младинската работа ја вбројуваме во неформално образование и претставува процес во кој младите стануваат свесни за своите вредности и ги интегрираат во идентитетот на своето дејствување. Значи, истражувањето на вредностите е суштината на младинската работа, тоа е она што ја прави младинската работа **вежба на моралната филозофија**. Овој процес, секако, е поинаков од усвојувањето на одреден збир на вредности кај младите, кој се судира со претходниот облик на младинска работа на нашето подрачје со пионерите и младинците. Причината за тоа е тоа што младите не биле учени да преиспитуваат и истражуваат, туку им бил наметнат одреден збир на вредности во кој морале слепо да веруваат, а кој одговарал на тогашниот систем.

Со професионалната младинска работа младите стекнуваат знаење да увидат што е **морално добро**, во однос на прашањето за себе, другите, општеството, заедницата, како и општо што значи **добар живот**.

Понатаму, покрај идентитетот и вредностите, личниот и социјалниот развој, во внатрешноста на младинската работа се концентрира и развојот на социјалните знаења и развојот на општеството за да може младите да ги остваруваат своите права.

## **6.2. Младинската работа и социјалните знаења**

Покрај идентитетот и вредностите, личниот и социјалниот развој, младинската работа се фокусира и на други аспекти кои веќе ги наведовме се со цел да ги оспособи младите да имаат свој глас, влијание и свое место во општеството. Секој наш збор и секој наш потег во животот е изложен на критика од страна на другите, така што е многу битно младите да ги развиваат своите социјални вештини за да можат да ги застапуваат своите ставови и дејствувања и на тој начин вистински да станат самостојни и автентични поединци во општеството. Во ова поглавје ќе објасниме што подразбираме под поимот социјални вештини и како се стекнуваат.

Според Светската здравствена организација (**WHO**) „социјалните вештини се способност на приспособување и позитивно однесување кои им овозможуваат на личностите успешно да се справат со барањата и предизвиците што животот ги поставува секојдневно пред нив“.

Социјалните вештини претставуваат социјално прифатливи, научени однесувања, кои му овозможуваат на поединецот да оствари интеракција со другите на начин кој води до исполнување на неговите потреби, права и желби, без нарушување на правата на другите личности. Тешкотиите во остварувањето на позитивни социјални односи со врсниците и околината честопати се последици на појава на социјално непожелни облици на однесување, односно дефицит на соодветните социјални вештини. Со развивање на социјалните вештини младите можат да ги

Како да се разбере младинската работа во заедницата

избегнат потенцијалните ризични однесувања, на пр. **со зголемување на самодовербата младата личност полесно може да се одбрани од притисокот на врсниците, комуникациските вештини можат да доведат до намалување на недоразбирањата, а со самото тоа и конфликтите, управувањето со емоциите може да води до контролирање на бесот, наместо покажување на бес во физички облик.**

Според Хаскинс (Huskins, J ., 1999) имаме десет стандардизирани вештини кои претставуваат основа во проценувањето на развојот на младата личност во младинската работа:

1. Самосвесност/самоувереност (чувствата за себеси)
2. Комуникациски вештини (ефективно комуницирање со другите)
3. Интерперсонални вештини
4. Истражување и управување со емоциите (да се биде свесен и отворен за емоциите)
5. Разбирање и идентификување со другите (емпатија, сочувствување)
6. Развој на вредностите (што е правилно, а што погрешно)
7. Решавање на проблемот
8. Преговарачки вештини (донесување одлуки со другите)
9. Акционо планирање (способност за планирање однапред)
10. Проценување на своите вештини (учење од искуство)<sup>29</sup>

Социјалните вештини започнуваат да се стекнуваат во детството – спонтано, со методот на имитација и со методот на обидување и грешење. Подоцна, социјалните вештини се утврдуваат или менуваат преку интеракција со останатите поединци и групи (со врсниците, во училиштата, во работната средина и итн.) и со пошироката социјална средина (Staub, 1988) каде што секако ја вбројуваме и младинската работа<sup>30</sup>. Во контекст на младинската работа, некои од наведените вештини младите ќе ги стекнат природно во групна средина, со или без поддршка на младинските работници, но исто така, постојат и свесно планирани активности кои се фокусирани на стекнување на специфичните социјални вештини. Усвојувањето на социјалните вештини се остварува со примена на различни техники и методи: индивидуална работа, групна работа, разновидни игри, играње на улоги, набљудување, моделирање, искористување на постоечки ситуации и применување на наученото во секојдневните ситуации, давање на конструктивни повратни информации на младата личност.

---

<sup>29</sup> Huskins, J ( 1996 ); „ Quality work with Young people“

<sup>30</sup> Шпања, S. . Интерна скрипта за предавање, лидерство и развојна младинска работа; Forum Syd Balkans Programme

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **7. Односот на младинските работници и младите личности**

Односот на младинските работници и младите личности се нарекува **срце** на младинската работа и е најзначајна алатка во овој процес, но истовремено и најтешка за дефинирање. Односот на младинските работници и младите е базиран на **прифаќање и вреднување на младите, искреност, почит, доверливост, доверба и реципроцитет**<sup>31</sup>.

Младинските работници мораат да бидат способни и на нив лежи одговорноста да иницираат, развиваат и одржуваат односи со младите што ќе ги мотивираат младите да развијат критичко мислење, рефлексивен пристап и да ги преиспитаат своите постапки, вредности и идентитет, како предуслов за морална диспозиција. Со тоа им се докажува на младите дека е возможно да се воспостави однос со вакви карактеристики со возрастните, бидејќи во поголем број од случаите тие имале развиено ваков однос само со своите врсници.

Честопати се зборува за најразлични методи што служат за зајакнување на младите, но самиот метод или тематика не е во фокусот. Во основата лежи односот, кој е двигател на процесот на развој и зајакнување на младите. Можеме со младите да работиме низ креативни работилници, спорт, еколошки програми, но односот претставува основа на која е изградена младинската работа и со помош на кој ја остваруваме целта на младинската работа.

Врз односот е ставен голем акцент од неколку причини: една од нив е верувањето дека личниот и социјалниот развој може да се стекне само низ тој однос, бидејќи претставува база и сигурно место каде што младите можат да се преиспитаат и себеси и другите, својот идентитет, вредностите, личните односи со другите како и своето место во општеството/заедницата. Втората причина е мислењето дека вклучувањето на младите во процесот на морална филозофија не значи вклопување на младите во одреден збир вредности или однесувања, туку охрабрување на младите да се развијат во автентични поединци. Младинската работа се бави со младите врз основа на нивните потреби и она што за нив претставува тешко прашање или проблем. Од таа причина младинската работа нема строго дефинирани програми, туку мора да биде заснована на индивидуалниот холистички пристап што е овозможен низ односот. Тоа не значи дека младинската работа нема испланирани програми и цели, туку дека е флексибилна и приспособена на поединците.

Гледајќи од практичната страна, се наметнува прашањето од каде и како да почнеме, како воопшто да им пристапиме на младите и на крајот да изградиме таков однос? Младите не се вклучуваат во младинската работа затоа што свесно сакаат да изградат однос или затоа што знаат што е социјално образование, тие се привлечени со различни активности (одбојка, тенис, графити, скејтери итн.) кои им се нудат преку младинската работа, како и тоа што младинскиот клуб може да биде од отворен тип каде што можат да го поминуваат своето слободно време и да стекнуваат нови пријатели.

Ваков тип на младинска работа, како што веќе споменавме во поглавје бр.5 **Типови на младинската работа, претставува младинската работа базирана на слободното време** што всушност претставува прв чекор кон вклучувањето на младите во младинската работа базирана на социјалното образование. Младите наскоро согледуваат дека младинската работа е многу

---

<sup>31</sup> Young, K: (1999); Art of Youth Work; Russell House publishing Ltd.UK



Како да се разбере младинската работа во заедницата

повеќе од тоа што мислеле на почетокот: стекнуваат нови знаења, способности, се согледуваат себеси и другите од поинаков агол, па младинската работа ја доживуваат како значајна возрастна личност во која имаат доверба и на која и дозволуваат да влијае врз нивниот развој.

Односот на младинскиот работник со младите се разликува од останатите професии каде што се работи со млади во тоа што овој однос е базиран на волонтерска основа и затоа што е рамноправен и фокусиран на младите. Младинските работници им пристапуваат на младите како на **млади**, а не како на ученици, клиенти или пациенти. Младите не можат да ги бираат своите родители или професори во училиште, но во младинската работа тие сами бираат да бидат вклучени затоа што гледаат дека ги задоволуваат своите лични потреби од тој однос, бидејќи пристапот е заснован на индивидуалниот холистички пристап и волонтерска основа, односно младите го прават тоа што сакаат да го прават и што претставува нивна потреба.

## **7.1. Повеќеслојната улога на младинските работници**

Јанг (Young, K., 1999) наведува дека младинските работници имаат повеќеслојна улога и дека младите ги гледаат како **примери**, **ментори** и **пријатели**, а покрај ова ја додаваме и улогата на **едукатори**.

### **7.1.1. Младинските работници како пријатели**

Честопати, во разговор со младите можеме да го чуеме нивното размислување за младинските работници: **Вие сте поинакви возрасни, на вас можеме да ви кажеме, со вас можеме да се забавуваме, шегуваме но и да ви кажуваме сериозни работи. Вие сте како наши пријатели, но сепак не сте пријатели, тешко е да се дефинира.**

Токму поради овие карактеристики младите ги збунува природата на тој однос, но сепак младинските работници не се пријатели туку само имаат пријателски однос. Ги сметаат за пријатели поради заемното почитување, односот без авторитет, затоа што не осудуваат туку прифаќаат, ги разбираат проблемите и горчливите прашања на младите, не ги контролираат младите, не кажуваат јасно дека нешто е погрешно и дека треба да прават нешто, а младите се вклучуваат во овој процес доброволно, затоа што сакаат.

Одредени лични прашања и дилеми кои не ги кажуваат на своите пријатели и врстници ги споделуваат со младинските работници, бидејќи тие имаат повеќе знаење и искуство. Од друга страна, младинските работници не се пријатели, бидејќи младите не се дел од нивниот приватен живот; тие имаат строго изграден професионален однос и граници, однос кој е изграден на етичкиот кодекс што мора да се почитува и токму поради тоа односот е дефиниран како **професионален со пријателски пристап**<sup>32</sup>.

### **7.1.2. Младинските работници како примери**

Поради самиот однос и заемното почитување, младинските работници се гледани и прифатени како **примери**. Овде можеме да се потсетиме на Бандорината **социокогнитивна теорија или теорија на социјалното учење** (1974)<sup>33</sup>, која

<sup>32</sup> Young, K: (1999); Art of Youth Work; Russell House publishing Ltd.UK

<sup>33</sup> Adolescence (Seventh edition); John W. Santrock; (1999) Publisher: McGraw-Hill International

Како да се разбере младинската работа во заедницата

вели дека младите и децата учат по пат на имитација на моделите и дека ова учење е засновано на внатрешната мотивација. Процесот на обсервација на другите и реконструкција на своето однесување е применлив во различни животни контексти, па така и во младинската работа. Во контекст на младинската работа, тука се става посебен фокус на младинските работници кои мораат да бидат доследни во тоа што го зборуваат и во тоа што го прават, т.е. самите да го прават тоа што го предаваат, за да се стекнат со **морален авторитет** кај младите и за да креираат етички рамки за вклучување на младите во процесот на моралната филозофија.

### **7.1.3. Младинските работници како ментори**

Менторството на младите во младинската работа во последно време зазема с позначајна улога. Класичната традиционална дефиниција на менторството е дека постара, искусна личност која е прифатена од младите личности, ја води, помага и олеснува транзицијата од детството во зрелоста низ поддршка и предизвици (**Hamilton, 1991; Freedman, 1995**). Во овој пристап е истакнат индивидуалистички пристап, каде што младата личност е одвоена од социјалната мрежа на своите вршници и каде што менторот ги идентификува скриените потенцијали кај младата личност и работи на нивниот развој за да може младата личност да се вклопи во веќе постојните општествени структури. Во овој пристап, младата личност е повеќе пасивна, па односот повеќе се заснова на преносот на информации и извршување на задачите дадени од страна на менторот. Во овој пристап, младата личност е опишана како личност со недостаток од знаења, вештини и дека е предмет на притисок од страна на неговите вршници. Во овој пристап, се придава многу мала значајност на потребите на личноста, а акцентот се става на приоритетите на општеството и потребите на другите<sup>34</sup>. Од друга страна, денешното време носи брзи и интензивни промени заедно со глобализацијата, па денешните млади растат во сосема поинаков свет и се среќаваат со сосема поинакви предизвици и проблеми отколку претходните генерации. Со овој факт, некогашните класични облици на менторство повеќе не се функционални и се појавува потребата од нови форми на менторство, во кои односот е повеќе реципрочен и кои бараат активна улога на младата личност. Еден од тие облици е природното менторство, каде што младите влегуваат во процесот на менторство со своите вршници, со возрасните што им се важни, со младинските работници, во групи и сл. Во овој пристап, младите бараат поддршка од оние за кои сметаат дека имаат релевантно знаење.

Самиот процес е опишан како оснажувачки бидејќи им дава можност на младите да реагираат на сопствените идеи и размислувања. Во истражувањето што го спроведе Центарот за образовни истражувања, Универзитетот Абердин (**Centre for Educational Research, University of Aberdeen**), младите што биле вклучени во овој облик на менторство ги нагласуваат следните клучни елементи за успешноста на доброто менторство: **доверба, доверливост, реципрочитет, заемно почитување, поддршка и предизвик**<sup>35</sup>. Воедно, Расел и Адамс (**Russel и Addams; 1997**) нагласуваат дека менторството е најефективно доколку:

- се одвива во рамките на долгорочен однос
- неформално е иницирано од страна на вклучените страни
- сите вклучени страни лично се обврзуваат на процесот

Според тие карактеристики, младинските работници недвосмислено се вклучуваат во менторството. Односот на младинските работници и младите

<sup>34</sup> Mentoring and Young People; <http://www.infed.org/learningmentors/mentoring.htm>

<sup>35</sup> Истото

Како да се разбере младинската работа во заедницата

личности е карактеризиран со сите горенаведени елементи на менторство, а и самиот однос е неформално инициран и во него младите се поддржани за да стекнат подобро разбирање за самите себе си, своите односи и општеството во кое живеат.

#### **7.1.4. Младинските работници како едукатори**

Како што споменавме порано, формулата за образование го застапува меѓусебното надополнување на формалното, неформалното и информалното образование за да се постигне развој на вкупните потенцијали на личноста и совпаѓање со општествените потреби. Во документот **Акциониот план на политиката за млади во Војводина**, образованието е гледано како доживотен процес на стекнување на знаења, вештини, вредности и ставови со цел да и се овозможи на младата личност да ги препознае и да ги оствари своите афинитети и потреби и да стане самостојна и посветена личност во рамките на општеството<sup>36</sup>.

Овие три вида на образование не се меѓусебно одвоени туку напротив, образовните активности често пати ги имаат карактеристиките на два или три вида на образование истовремено.

Во неформалното образование исто така се вбројува и професионалната младинската работа во склоп на која се одвива образованието и личниот развој. Младинските работници, воедно, имаат и улоги на едукатори. Тие често пати посетуваат различни тренинзи, работилници со цел да стекнат важни општествени ставови и вредности, но и специфични знаења и вештини како на пр. познавање на човечките права, управување со проекти, оспособување за работа на компјутер, комуникациски вештини, како се пишува работна биографија (CV) или како треба да се однесуваат на разговор за работа, што без сомнение го прави едукатор.

#### **2 x П + 2 x Д + (Р + И) = Формула на односите меѓу младинските работници и младата личност**

**Прифаќање и разбирање на младите** – подразбира прифаќање на младите без предрасуди, со сите нивни вредности, чувства и историја која ја носат со себе се однесува и на тоа дека не треба ги осудуваме младите без оглед на нашите културни и вредносни норми. Овој принцип подразбира давање поддршка на младите, дури и во ситуации кога нам не ни е целосно јасно што сакаат да постигнат.

**Почит** – подразбира свесност за тоа дека младинскиот работник нема автоматско право да се меша во животите на младите; овој однос се гради врз основа на доверба и почит.

**Доверба** – основното прашање што тука мораме да си го поставиме себеси е: Како ја стекнуваме довербата, како стануваме луѓе од доверба? Првенствено мораме да докажеме дека се грижиме за младите, не само вербално туку и со своите постапки и дела, така што ќе им покажеме дека сме тука за нив кога им требаат и дека дејствуваме во хармонија со нивните најдобри интереси.

---

<sup>36</sup> Акционен план за политиката на младите во Војводина, Покраински секретаријат за спорт и млади; март 2006 (стр.7)

Како да се разбере младинската работа во заедницата

Со остварувањето на овој принцип, можеме да ги тестираме или да ги преиспитуваме младите и нивното однесување, нивните ставови и вредности, бидејќи во спротивно тоа не би било прифатено.

**Доверливост** – како што назначивме погоре, младите мора да знаат дека како младински работници дејствуваме хармонично со нивните најдобри интереси, разговорите што ги водиме со нив се доверливи, освен во случај кога законот ѝ обврзува да ја пренесе понатаму информацијата, на пр. за обелоденување на случај на злоупотреба. Многу е битно младите да ја знаат разликата помеѓу тајна и доверливост. Доколку се обврземе на тајна значи дека информацијата не смеете да ја кажеме никому. Доверливост значи дека младата личност ни кажува одредена информација во доверба. Доколку ние процениме дека е најдобро да ја проследиме информацијата понатаму, треба да го направиме тоа.

**Реципроцитет** – младинската работа и како однос не е еднонасочен туку двонасочен процес. Преку младинската работа, младите примарно се поддржуваат затоа што се верува дека имаат потенцијали, вештини и одредени способности и затоа младинските работници учат од младите исто како што младите учат од нив. Многу е битно да се нагласи и да се биде искрен дека ние, како младински работници, не сме експерти во сè и дека не знаеме некои работи. така на пр., доколку работиме со младите некој видео - проект , голема е веројатноста дека ќе научиме нешто од младите во поглед на снимање филм. Со самото тоа, им придаваме важност на младите, а со тоа им се зголемува самодовербата бидејќи и тие нè учат нас, возрасните на нешто.

**Искреност** – односот помеѓу младинските работници и младите мора да се заснова на искреност и отвореност, тргнувајќи од тоа кои сме всушност ние и што можеме да постигнеме и дадеме како младински работници. Не постојат скриени намери во овој процес и во секој чекор се консултираме со младите, следејќи ги нивните потреби и вреднувајќи ги нивните размислувања.

(Young, K. 1999)

## **8. Пристап и методологија во младинската работа**

### **8.1. Процес и продукт**

Пристапот на младинската работа која е базирана на погоре претставената филозофија, претставува процес што бара време, доверба, почит и сигурност, преку кој младите го постигнуваат својот личен и социјален развој. Младинската работа има образовен карактер, не е активност која има крути и ригидни програми и строго зацртани цели на пожелно општествено однесување. Младинската работа претставува низа од процеси, кои мораат константно да се проценуваат за да можат да одговорат на потребите на различните поединци, ситуации и околности. Образованието, само по себе, е ослободувачко искуство, кое што го поддржува рефлексивното однесување, растот и развојот, здравјето, развојот на поединците и поддржувањето на нивното учество во општеството. Намерата на младинската работа е да ги **ослободи** младите и да ги поддржи во тоа да станат автентични поединци со свои исполнети капацитети, а не да ги стави во утврдените општествени рамки. Процесите во младинската работа се **рефлексивни вежби**, кои им овозможуваат на младите да:

- учат од искуствата
- да ги развиваат своите капацитети на критичко мислење
- да бидат вклучени во континуираниот процес на саморефлектирања преку кои се преиспитуваат, спознаваат и развиваат (Young, K; 1999)

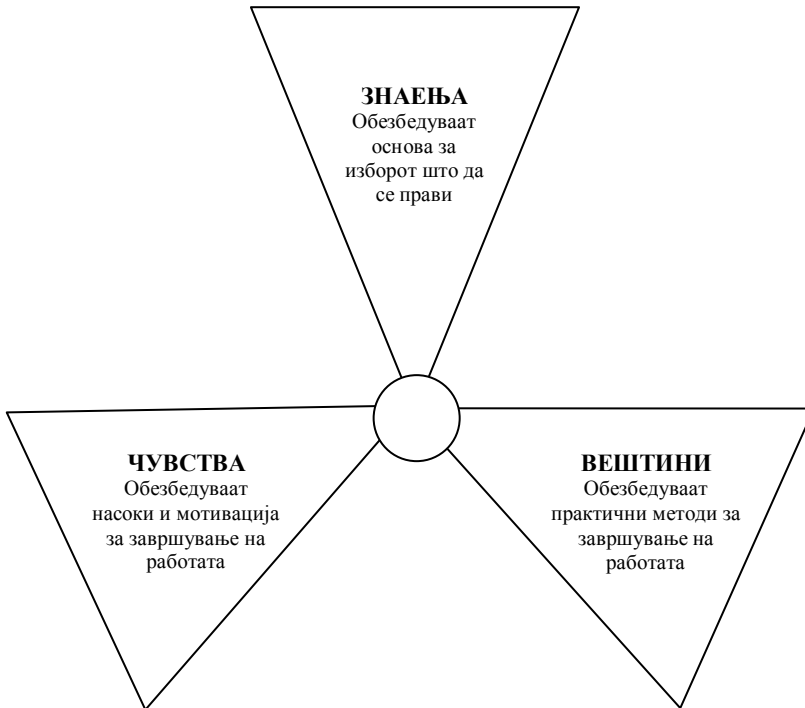
Во практична смисла, тоа значи дека при извршувањето на одредени задачи не се става фокусот само на задачата и нејзиното извршување т.е. на **продуктот**, туку се воспоставува врска и со начинот **КАКО** и со целта **ЗОШТО** се извршува задачата. Во овој процес се фокусираме на поединецот, заедницата, но и на поширокиот социјален контекст. Ваквиот модел тежнее да го насочи вниманието кон процесите кои ги разоткриваат претпоставките, недоследностите и овозможуваат длабоко разбирање и целосно однесување како одговор. Значи, **продуктот** е резултат на **процесот** кој не смееме да го заборавиме во работата со младите. Важно е младите да го видат производот од својата работа, бидејќи тоа влијае на нивната мотивација, самодоверба и им дава доказ дека можат нешто да променат. Но, во практиката не е секогаш така. За илустрација, да го земеме примерот кога младите организираат изложба на фотографии. Голема е веројатноста, поради неискуството, самиот производ т.е. изложбата да не биде перфектно изработена како да ја организирал некој професионалец. Најверојатно ќе има некои пропусти (**на пр. младите можеби ќе заборават да ги известат медиумите или пак да повикаат некои важни луѓе, можат да згрешат во финансиското пресметување и итн.**) но, гледано низ призмата на младинската работа, нема да се гледа на тоа како на неуспех, бидејќи младите низ процесот и рефлектирањето стекнале одредени знаења, вештини, ги научиле лекциите за следниот пат исто како што успеале да ги извршат комплексните задачи за да ја организираат изложбата.

### **8.2 Социјално образование**

Постојат различни гледишта за улогата на социјалното образование; некои ја гледаат како идеологија од која се водиме во нашата практика, додека други социјалната едукација ја гледаат како методологија со чија помош ги остваруваме целите. Како што **Марк Смит** наведува во својата книга „Создавачи, а не потрошувачи (Mark Smith; *Creators not Consumers*), **социјалната едукација е свесна намера да им се помага на луѓето да стекнат знаења,**

Како да се разбере младинската работа во заедницата

**вештини и чувства кои им се потребни за да можат да ги исполнат своите и развојните потреби на другите. Социјалната едукација им овозможува на младите да се зајакнат како личности, но и да се стекнат со независност и одлучност. Така ќе можат целосно да преземат активна улога во својата заедница, за да влијаат на општествените структури во кои живеат и функционираат.**



Слика 1. Рамка за знаење, вештини и чувства (Smith, M.; „Creators not Consumers“)

Во претходното поглавје е објаснет односот меѓу процесот и продуктот, како и дека продуктот е резултат на процесот. За да дојдеме преку процесот до продуктот треба да ги имаме потребните знаења, вештини и чувства.

- **Знаења:** Што мора да знае личноста за да ја изврши успешно задачата? Која улога треба да ја преземе и како за да биде успешна?
- **Чувства:** Кои вредности и ставови се потребни за да се изврши задачата?
- **Вештини:** Што треба личноста да биде во состојба да направи за да ја изврши задачата?<sup>37</sup>

Едукативниот пристап преку социјалното образование им овозможува на младите да ги осветат своите јаки и слаби страни, односно **да знаат во што се добри, што треба да подобрат, која задача за нив ќе биде едноставна, а која ги надминува нивните можности.**

<sup>37</sup> Smith, M.: (1982): Creators not Consumers; rediscovering social education 2e, Leicester: national Association of Youth Clubs.

Како да се разбере младинската работа во заедницата

Социјалното образование во младинската работа вклучува четири елементи:

Проценка	Охрабрување на младите да ги препознаат своите слаби и јаки страни
Поставување на цел	Дефинирање на целите на личен развој и напредок (тоа што би сакале да го развијат)
Учење низ работа	Во овој дел знаењата, чувствата и вештините се користат за стекнување на нови знаења и искуства
Евалуација	Рефлектирање на тоа што се случило и проверување на исполнетите цели

Според Смит (Smith, M.;1982) улогата на младинските работници при применување на социјалното образование во практиката е да:

1. Се обидат да ја поделат задачата на мали, смислени целини
2. Ги користат подобро постојните можности, отколку да создаваат нови
3. Го променуваат „искуственото“ учење
4. Ја ставаат работата во општествен контекст
5. Учествуваат

### **8.2.1 Поделба на задачите на помали, смислени целини**

Улогата на младинските работници е да ја поделат задачата на помали, смислени целини и да истражат кои од младите можат и знаат што сакаат да работат. Воедно, постои опасност во распределувањето на задачата. Доколку и се додели прелесна или претешка задача на младата личност, може да изгледа дека ги потценуваме способностите на младите личности или во друг случај можат да се демотивираат и да им се намали самодовербата поради претешката задача. Поради тоа, вештината на проценување на младинските работници е од големо значење за да може на младите личности да им се даде задача која ќе одговара на нивните способности и која ќе ги поттикнува на понатамошен развој. Битно е да се нагласи дека задачата ја извршуваат младите, а не младинските работници, тие ја имаат улогата на поддржувачи.

### **8.2.2. Подобро користи ги можностите што постојат, отколку да создаваш нови**

Под ова се подразбира обидот на младинскиот работник да одговори на моменталните реални ситуации во животот на младите, а не да создава нови можности за учење. Користењето на постојните можности не е изговор за непланирање. За да бидат можностите успешно искористени, младинскиот работник/чка мора добро да размисли како би реагирал/а во поединечни ситуации.

### **8.2.3.Искуствено учење**

Процесот на учење во младинската работа не претставува само репродукција на примените информации, туку тоа мора да биде тестирано во реалноста каде што на учењето се гледа како на динамичен процес кој води до конкретни акции. Искуственото учење се базира на три основни претпоставки:

1. Луѓето најдобро учат кога лично и активно се вклучени во процесот на учење

Како да се разбере младинската работа во заедницата

2. Знаењето треба да биде спознаено од страна на поединецот ако тоа има некое битно значење за поединецот или ако тоа направи напредок во неговото однесување
3. Учењето е најголемо кога личноста слободно ги креира своите лични цели за учење (така се постигнува посветеност).

Колбовиот (Kolb; 1984) модел на искуствено учење опфаќа четири фази кои се потребни за вакво учење:

1. Искуство на младата личност
2. Постоене на можност младата личност да набљудува и да рефлектира на конкретното искуство, вклучувајќи ја анализата на размислување, вештини и чувства
3. Формирање на апстрактен концепт низ:
  - испитување на мислите и чувствата во однос на конкретното искуство
  - собирање на релевантни информации од други извори (од младинските работници, од други млади личности, од книги, весници, од возрасните и сл.)
  - интегрирање на собраните информации и своите мисли и чувства во логична, рационална рамка за идно дејствување
  - тестирање на концептот во пракса
4. Тестирање на концептот во пракса



Сл.2 Колбовиот ( Kolb; 1984) модел на искуствено учење

Иако **тестирањето на концептот** во пракса е ставено како четврта завршна фаза, учењето не завршува овде. Преку тестирање на концептот во праксата се стекнуваат нови искуства, кои образуваат нови циклуси. Воедно, искуството на младата личност не мора задолжително да биде настан кој што тие го доживеале



Како да се разбере младинската работа во заедницата

туку тоа може да бидат информации или одредени идеи. Во секој случај, младата личност се соочува со нова ситуација, каде што низ процесот на рефлектирање и анализирање стекнува разбирање кое подоцна ќе влијае на нејзините идни акции.

#### **8.2.4. Општествен контекст**

Многу е важно младинските работници да сфатат, да разберат и да препознаат дека одредени проблеми на младите не се решливи просто како лични проблеми, туку дека претставуваат и јавен проблем на општеството (на пр. невработеноста) и како такви треба да им се пристапи.

#### **8.2.5. Учество**

Во младинската работа постојат четири партиципативни стилови на работа со младите кои се применуваат во зависност од тоа на кој степен се наоѓаат развојот на групата млади, односно на кој степен се наоѓаат нивните способности:

1. Зборување – давање директни наредби
2. Уверување – обид да се уверат младите во сопствените замисли и идеи
3. Учествување – младинските работници и младите личности заедно ги донесуваат одлуките
4. Набљудување – младите личности сè работат сами, младинските работници не интервенираат<sup>38</sup>.

Во зависност од стилот на учество, младинските работници имаат повеќе или помалку влијание во донесувањето на одлуките, внатре, во групата на млади. Иако гледаме дека младите донесуваат некоја погрешна одлука, понекогаш, треба да ги оставиме сами бидејќи е тоа нивна одлука и бидејќи тие треба да се справат со одговорноста. Грешката не мора задолжително да биде негативно искуство. Таа може да биде вредно искуство од кое ќе научат многу по пат на искуствено учење. Од друга страна, ова не може да биде општо правило; должност на младинските работници е да ги проценат и предвидат можните решенија и настани. Доколку проценат дека погрешната одлука може негативно да се одрази врз младите и нивниот развој, младинските работници треба да се вмешаат и да им помогнат на младите да ја преиспитаат својата одлука. Младинските работници треба да им ги дадат потребните информации на младите за да можат тие да ги донесат вистинските одлуки.

### **8.3. Развоен модел на програмите**

Како што споменавме порано, постојат различни партиципативни стилови на работа со младите во зависност од нивниот степен на развој каде што крајната цел на младинската работа е да ги зајакне и оспособи младите самостојно да дејствуваат и без понатамошна поддршка од страна на младинскиот работник. Значи, младинската работа работи на давање поддршка на младите за да тие можат да преминат од фазата на **зависност** во фазата **независност** и **самостојност**.

Хаскинс (Huskins, J.; 1996) го претставува развојниот модел на програма во младинската работа со помош на кој може да го следиме развојот на младите, во однос на нивниот степен на вклученост, во преземање на одговорност за донесување одлуки во рамките на внатрешната младинска работа, кој што може да се применува и во нивниот секојдневен живот.

---

<sup>38</sup> Smith, M.: (1982); Creators not Consumers; rediscovering social education 2e, Leicester: national Association of Youth Clubs

Како да се разбере младинската работа во заедницата

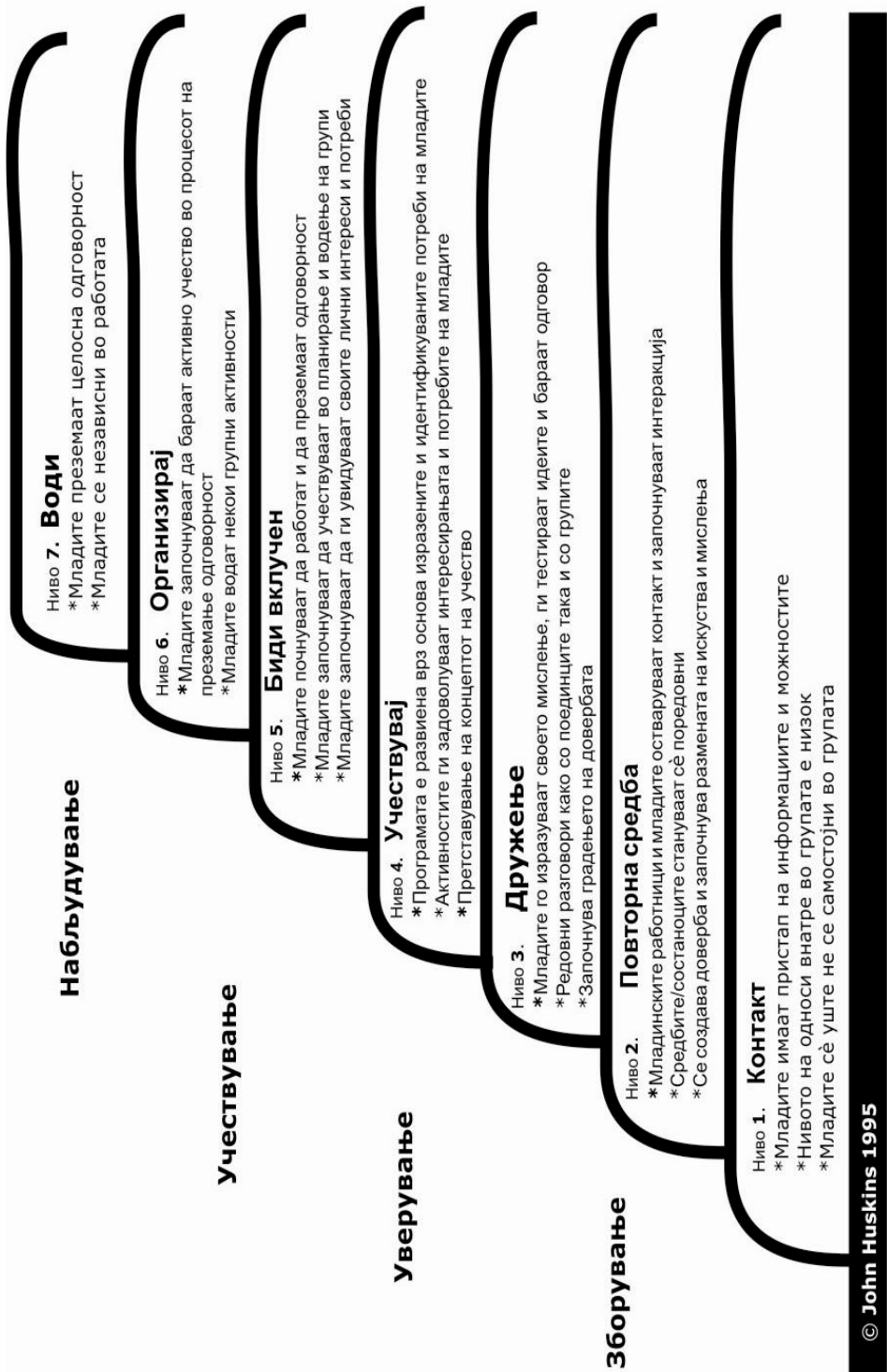
**Моделот што е претставен долу (в. слика 3) претставува алатка за идентификување на:**

- **улогата на младинските работници во давањето поддршка на младите во зависност од степенот на нивниот развој, како се менуваат овие улоги и како можат младите да се зајакнат за понатамошен напредок**
- **тоа што можат младите да научат во одреден степен и зголемување на свеста за тоа како учењето кај младите значително се зголемува од 5-от до 7-от степен**
- **однесувања што го потврдуваат/покажуваат учењето**<sup>39</sup>

Моделот може да биде корисен за наведување на докази за промените на однесувањето, стекнатите знаења и способностите на младите настанати како резултат на учеството во активностите на младинската работа.

---

<sup>39</sup> Huskins, J ( 1996); „Quality work with young people“; (стр.12-13)



Слика 3. Развоен модел на програмата во младинската работа (Huskins; 1996)

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## ***Вредности на социјалното образование***

**1.Проблемите би требало да бидат дефинирани од страна на личноста која ги „има“.** Проблемите би требало да бидат само-дефинирани. Тоа значи дека младинскиот работник не би требало да го дефинира проблемот на младата личност, туку тоа би требало да го стори самата личност. Младата личност ќе биде повеќе мотивирана да го реши проблемот кога го дефинирала самата лично, отколку кога ќе и каже младинскиот работник што треба да прави. Оваа вредност е позната и како човечко право на „самоодлучување“.

**2.Да се гледа доброто во секого.** Би требало да ги прифатиме личностите онакви какви што се, а не какви што би можеле да станат. Најбитно е да веруваме во потенцијалите на младите, за да не го ограничуваме нивниот развој. Со други зборови, мораме да се обидуваме да ги почитуваме сите личности со кои работиме.

**3.Искреност.** Младите треба да разберат што точно се случува, битна е јасноста и отвореноста. Работата би требало да се одвива во духот на отвореноста, а не со „криење на нешто под тепихот“ или „чување во ракавот“. Покрај тоа, за младинските работници е важно да бидат автентични, онакви какви што навистина се, да зборуваат за своите чувства и сл.

**4.Доследност.** Младинските работници би требало да бидат доследни во работата со младите. Тоа е потребно за да се придобие нивната доверба. Доследноста, исто така, вклучува менаџмент – младинските работници треба да имаат јасно поставени цели, методи на работа и евалуација, односно треба да бидат дисциплинирани во својата работа.

**5.Флексибилност.** Младинските работници, покрај тоа што би требало да бидат доследни, треба да бидат и флексибилни бидејќи различните личности и ситуации бараат различни одговори. Тоа значи дека младинските работници не би требало да ја засноваат својата работа на некоја потесна идеолошка основа, туку да имаат на располагање широк избор на теорија и пракса.

**6.„Здрав разум“.** Здравиот разум би требало да се применува во сите ситуации бидејќи иако чувствата се многу важни, битно е да се согледаат објективно.

**7.Слобода на изборот.** Иако младинските работници имаат одговорност да понудат помош младите мора да имаат слобода да изберат дали ќе ја прифатат понудената помош. Понудата треба да биде таква што ќе ја зголеми личната и групната слобода на избор.

**8.Еднаквост.** Посакуваните односи помеѓу младинските работници се двонасочни и обострани, а не односи „водени од водач“. Младинските работници, како и младите имаат свои потреби, меѓутоа во центарот на младинската работа се потребите и проблемите што ги „имаат“ младите кои токму младите треба да ги дефинираат. Улогата на младинскиот работник е да им помогне на младите подобро да ги разберат своите потреби, да преземат одговорни акции и да донесат можни решенија, а тоа може да биде засновано само на еднаквост.

**9.Доверливост.** „Поседувањето на проблемот“ (приватноста) мора да се почитува. Тоа што младинскиот работник/чка го слуша од младите треба да биде почитувано и да се пренесе само ако добие дозвола за тоа.

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **9. Основни принципи на младинската работа**

### **9.1. Централна тема: личниот и социјалниот развој кај младите**

Како што е веќе кажано, **централна тема** на младинската работа е **личниот и социјалниот развој** кај младите, кој како термин е прилично широк. Значењето и што конкретно тоа подразбира во односот на стекнување вредности, развивање на социјалните вештини и потенцијалот кај младите мора да биде константно приспособувано. Културните, економските и политичките промени бараат од младинските работници да одговорат со адекватни интервенции и планирани програми за да може да се овозможи личниот и социјалниот развој кај младите во однос на нивните потреби и потребите на заедницата.

Според документот **Модел на ефективната практика** (*Model of effective practice: Youth Work Northern Ireland*) програмите и активностите во младинската работа фокусирајќи се на личниот и социјалниот развој, треба да им помогне на младите да:

- доживеат задоволство и успех
- креираат активност, да ги исполнат и задоволат своите интереси
- изградат самодоверба и самопочит
- развијат значајни односи со другите
- управуваат со чувствата и конфликтот
- развијат комуникациски и социјални вештини
- ги разјаснат своите лични ставови, вредности и уверувања
- го развијат својот идентитет и чувството на независност
- ги препознаваат, разбираат и почитуваат разликите
- реагираат на нерамноправноста
- бидат вклучени во заедницата
- стекнат животни вештини и да ги зголемат можностите за вработување
- развијат почит кон другите<sup>40</sup>

Во младинската работа постојат три основни принципи од кои оваа професија се раководи во практиката со цел да се оствари личниот и социјалниот развој на младите:

1. Обврската за подготвување на младите за учество
2. Тестирање на вредностите и уверувањата
3. Промовирање на прифаќање и разбирање на другите

### **9.2. Обврските во подготвување на младите на учество**

**Учесството** е клучниот елемент во процесот на младинската работа. Се однесува на начинот на работа кој овозможува заедничко донесување на одлуки на младите и младинските работници и со тоа го промовира личниот и социјалниот развој. Вклучува вреднување на децата и младите како поединци кои се способни да ги изразат своите потреби и интереси и активно да се вклучат во процесот на изработка и спроведување на сопствените проекти и активности.

---

<sup>40</sup> Curriculum Development; Model of effective practice; Youth Work NI

Како да се разбере младинската работа во заедницата

Учеството не се однесува само на фактот младите да учествуваат во активностите, туку на тоа да имаат вистинско право на глас што се вреднува и цени.

Пристапот кој овозможува потполно учество на младите е вклучување на младите во самиот процес на управување, каде што младите имаат пристап до моќта. Секако, овој пристап бара подготовка и постојана поддршка од страна на младинските работници.

Позитивното искуство на учеството и демократското донесување одлуки во рамките на групите – врсници, може да доведе до стекнување самоверба и верување дека младите можат да променат нешто, а исто така може да ги охрабри да станат активни во својата локална заедница и пошироко.

Учеството е инклузивен концепт кој овозможува секоја млада личност во рамките на некоја група да има можност во хармонија со сопствените компетенции да преземе иницијатива и одредени одговорности во следните полиња:

- Креирање на политика
- Планирање и спроведување на програмите
- Менаџмент и организирање
- Донесување одлуки

Исто така, независно од етничката, културната, религиската и сексуалната ориентација, како и од различните облици на попреченост (инвалидитети), на секоја млада личност треба да и се даде можност за учество на рамноправна основа. Во одредени случаи, ќе биде потребна дополнителна поддршка и охрабрување за да се постигне учество на рамноправна основа<sup>41</sup>.

### **9.3. Тестирање на вредностите и верувањата**

Вредностите и верувањата се производ на повеќе фактори. Се стекнуваат преку семејството, училиштето, пријателите, масовните медиуми. Родителите, врсниците, учителите, професорите, како и младинските работници имаат важна улога во овој процес, бидејќи дел од нивниот вредносен систем се пренесува на младите.

Важен аспект во младинската работа е да им се помогне на младите да ги истражуваат и преиспитуваат своите вредности и ставови, и да ги сфатат и прифатат тугите.

Прифаќањето и сфаќањето на вредностите и ставовите на другите луѓе може да биде тешко за младите, но преку учењето за емпатија, тоа може да биде ослободувачки процес, созревање и личен развој.

Младинската работа не врежува одреден сет од вредности, туку ги оспособува младите за рационално и морално расудување, врз основа на кое тие си креираат свој вредносен систем<sup>42</sup>.

Кога се среќаваме со контроверзни прашања, стратегијата на младинската работа е препознавање на предрасудите кај младите, т.е. охрабрување и давање на алтернативни информации за да можат младите да ги преиспитаат своите вредности и ставови.

Воедно, важно е да се биде свесен за вредностите кои се промовираат во формалното образование, со цел тие да бидат комплементарни со вредностите кои се промовираат преку програмите на младинските работници<sup>43</sup>.

<sup>41</sup> Curriculum Development; Model of effective practice; Youth Work N

<sup>42</sup> Kerry Young; Art of Youth Work; Russell House Publishing Ltd (1999)

<sup>43</sup> Curriculum development; Model of effective practice; Youth Work NI

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## 9.4.Промовирање на прифаќањето и разбирањето на другите

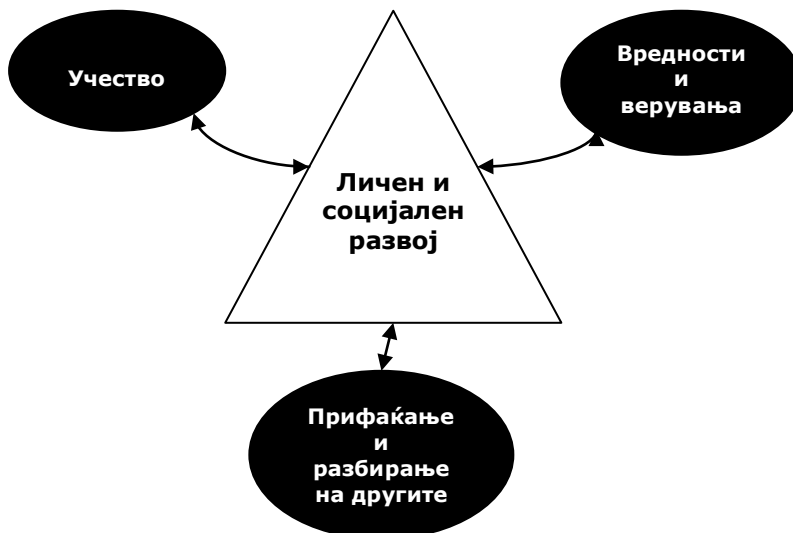
Промовирање на прифаќањето и разбирањето на другите е принцип кој е поткрепен со вредностите на рамноправност, различност и меѓузависност (**англ. EDI-Equity, Diversity, Interdependence**).

Тоа подразбира оспособување на младите да се вреднуваат и да се почитуваат и себеси и другите, и тежнее кон тоа да се ценат разликите и меѓузависностите на луѓето во заедницата/општеството.

Исто така, подразбира сфаќање на културните разлики како позитивни факти со кои се збогатуваме, како и согледување на младите со пречки во развојот како млади со потенцијали и способности. Процесот на доживување на другите кои се **различни а рамноправни со нас**, не е лесен. Бара разбирање на поимот рамноправност како и обврска младинската работа да се спротивставува на секој вид дискриминација.

Основните вредности кои треба да се развиваат во рамките на младинската работа се **прифаќање, разбирање и емпатија** со цел да се надминат предрасудите и стереотипите кои стојат на патот на развојот на здравите меѓучовечки односи.

На младите се гледа како на фактор на промени во општеството; тие можат да имаат силно влијание врз своето семејство, врсниците и пошироката заедница. Едно од најсилните влијанија во текот на охрабрувањето на младите да се вклучат во ваква работа е довербата што ја имаат во младинските работници. Програмите што се изградени врз база на доверба наидуваат на подобро разбирање и прифаќање на разликите во поглед на религијата, сексуалноста, етничкото потекло, културата и традицијата, како и тестирање на предрасудите и воспоставување на рамноправност и еднакви можности како за нив, така и за другите<sup>44</sup>.



Слика 4. Основни принципи на младинската работа

<sup>44</sup> Curriculum development; Model of effective practice; Youth Work NI

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **10. Младинската работа како етичка професија**

Младинската работа е занимање/професија која е заснована на суштински етички активности и дела, за разлика од оние што се засновани на чисто **“технички”** принципи. Техничките активности се гледаат како активности што се засноваат и кои се извршуваат врз основа на меморирани факти и правила, наспроти процесот на подигнување на свеста за себе во рамките на општеството. Таквиот пристап не обезбедува простор за рефлектирање, учење од искуство, активно учење како и флексибилност во однос на задоволување на индивидуалните потреби. Но, имајќи предвид дека професионалната младинска работа спаѓа во помагачки професии, етичките конфликти и дилеми се повеќеслојни: како да се направи баланс помеѓу доброто за поединецот, јавното добро, почитување на одлуките и изборот на поединецот; охрабрување и контрола. Дополнителната комплексност е многу широката и нејасна дефиниција за тоа што е младинска работа и што сè таа опфаќа, како и флексибилната цел на самата младинска работа.

Под етичка практика се подразбираат акции/активности кои водат кон благосостојба на човештвото преку перспективата на вреднување на идеите на вистинското и праведно дејствување. Етичката практика повеќе опфаќа **добри и праведни** постапки, отколку **правилни** - таквата практика им допушта на луѓето да ги прекршат правилата и конвенциите, доколку проценат дека тоа не е **добро и праведно** (Smith, 1994: 76). Во практика, тоа значи дека дејствувањето и постапките на младинскиот работник не можат да бидат технички – и да се повторуваат, туку кон секој случај/ситуација мора да се пристапи индивидуално и да се согледа општото добро за младата личност, образовните елементи, па дури тогаш младинскиот работник мора да донесе етичка проценка и одлука.

Како што веќе рековме, младинската работа има јасно образовен карактер и се обидува да влијае на личниот и социјалниот развој кај младите со тоа што младинскиот работник овозможува и дава поддршка во тој процес. Токму овде се наоѓа единственоста на младинската работа; не во целната група, програмата или методологијата, туку во вредностите и етичките кодекси кои се главни ѕвезди – водилки во праксата која младинскиот работник ја спроведува. Младинскиот работник нема јасно дефинирани програми туку работи со младите на нивото на кое што тие се и на нивните моментални потреби.

### **10.1. Етичкиот кодекс во младинската работа**

Етичкиот кодекс, пред сè, се однесува на професионалните и морални принципи коишто младинските работници мора да ги почитуваат и дава основа за униформирани и стандардизирани принципи во работата со младите.

Како што е објаснето и аргументирано во претходните поглавја, многу е тешко да се направи таков стриктен кодекс на однесување, кој ќе биде применлив во сите ситуации и за сите типови на младинска работа. Во документот: „Етичкиот кодекс во младинската работа“ (Ethical Conduct in Youth Work; National Youth Agency; UK), се вели дека целта на долунаведениот етички кодекс е повеќе развивање на етичка свест и охрабрување на рефлективното размислување, отколку укажување на професионалците како да постапуваат во одредени ситуации.



Како да се разбере младинската работа во заедницата

### **10.1.1. Етички принципи**

Младинските работници ги имаат следните обврски:

**1. Да се однесуваат кон младите луѓе со почит**, а тоа подразбира:

- почитување на секоја млада личност, избегнувајќи било каков облик на негативна дискриминација врз основа на нивната раса, религија, припадност според полот/родот, и сексуалната ориентација.
- јасно објаснување на природата и границата на доверливост, т.е. дека доверените информации за една цел – не смеат да се користат за друга цел без одобрување од младата личност, освен доколку јасно е видлива опасноста за младата личност, младинскиот работник или некој друг поединец.

**2. Да ги почитуваат и промовираат правата на младите да донесуваат свои одлуки и избори**, а тоа подразбира :

- информирање и водење дискусии со младите за различните можности и исходи од одредени одлуки и избори пред донесување на крајните одлуки.
- овозможува можност за учење со цел да се развијат капацитетите и самодовербата во процесот на донесување одлуки и избор по пат на активно учество во процесот на донесување одлуки
- почитување на изборот на младите освен во случаите кога општото добро или интересот нивен или на некој друг е сериозно загрозен.

**3. Ги промовираат и обезбедуваат општото добро и сигурноста на младите**, што подразбира:

- преземање одговорност за проценување на разликите и безбедност на младите во активностите во кои учествуваат младите
- да се грижат за сопствената стручност и компетентност, како и за стручноста и компетентноста на останатите вработени и волонтери/ки
- да ги известат соодветните институции (полицијата, центарот за социјална работа итн.) како и да ги преземат соодветните мерки доколку постои одреден ризик и опасност
- да се биде свесен за балансот помеѓу избегнување на непотребниот ризик и дозволување на младите да учат по пат на соочување со предизвиците во образовните активности.

**4. Да придонесуваат во промовирање на општествената правда за младите и општеството во целост**, а тоа подразбира:

- промовирање на праведно однесување вклучувајќи го и реагирањето на дискриминаторни акции и ставови
- охрабрување на младите да ги почитуваат разликите, посебно во контекст на мултикултурното општество
- да реагираат на неправедната политика и практика и да работат на нивна промена
- промовирање на учество на младите во младинската работа, јавните структури и општеството, посебно оние што се традиционално дискриминирани
- охрабрување на младите за здружување, т.е. да работат на прашањата кои се од заеднички интерес<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> National Youth Agency ; (2004) „Ethical Conduct in Youth Work“; NYA; UK

Како да се разбере младинската работа во заедницата

### **10.1.2. Професионални принципи**

Младинските работници имаат обврска:

**1. Да ја согледуваат и разбираат границата помеѓу личниот и професионалниот живот, што подразбира:**

- увидување и согледување на границата помеѓу развивање на односот со младите, кој дава поддршка и грижа, и потребата од одржување на професионалниот однос
- неразвивање на личен однос со младите, посебно интимни и сексуални односи – во случај на таков остварен однос, мора да му се поднесе извештај на надредениот, кој мора да преземе соодветни постапки
- неучествување во активности поврзани со работи од лична корист и прифаќање на подароци и услуги од младите кои би можеле да го компромитираат професионалниот интегритет
- да внимаваат личното однесување во јавност надвор од работното време, да не ја наруши довербата на младите како и професионалниот интегритет

**2. Да ја препознаваат потребата да бидат одговорни кон младите, нивните родители и старатели, колеги, финансиери, поширокото општество и сите останати , а тоа подразбира:**

- сфаќање дека одговорноста кон различните групи може да предизвика конфликт на интереси, па во такви ситуации треба да се преземе одговорност и да се побара соодветен совет, за да се донесе вистинска одлука
- да се биде отворен и искрен кога се работи со младите, овозможувајќи им пристап до информации и донесување одлуки и избори кои се однесуваат на нивниот севкупен живот, како и учество во активностите на младинската работа
- да се погрижат постапките на младинските работници да бидат во хармонија со законот
- да се погрижат ресурсите што се под раководство на младинските работници да бидат најдобро искористени, за да може да се извршува ефективно работата
- да се врши пријава кај соодветните надлежни органи, во случај на какво било сомневање дека младата личност е во опасност – посебно во случаите на сексуално и физичко малтретирање
- активно да се бара помош за соработка со другите колеги и професионалци од другите институции, организации и агенции

**3. Да ги развиваат потребните вештини и компетенции кои им се потребни за работа, што подразбира:**

- преземање само на онаа работа и оние одговорности за кои младинските работници имаат потребни знаења, вештини, способности како и потребна поддршка
- барање на повратни информации од корисникот како и од колегите за квалитетот на извршената работа и константно унапредување на личните вештини, знаења и способности
- согледување кога се потребни нови знаења, вештини и способности и соодветно да се побара и преземе релевантна доедукација

Како да се разбере младинската работа во заедницата

**4. Да се поттикнуваат и потоа да се учествува во етички дебати во рамките на областа на дејствување на младинската работа, а тоа подразбира:**

- развивање на свеста за личните вредности на младинските работници и како влијае тоа на етичките принципи на младинската работа
- преиспитување на етичките принципи, учествување во рефлексии и дискусиите со колегите од работа и придонес на учењето за организацијата во која работи младинскиот работник, како и севкупниот развој на професијата младинска работа
- развивање на свеста за потенцијалните конфликти помеѓу личните и професионалните вредности, како и помеѓу интересите и вистинските различни поединци и етички принципи на младинската работа
- согледување на важноста на континуираните рефлексии и дебати за етичките принципи и прифаќање на овој документ како работна верзија која треба да биде предмет на дискусии

**5. Да работат со службите и институциите кои ги разгледуваат, проценуваат и поддржуваат долунаведените принципи**

- да бидат сигурни дека колегите, како и младите се запознаени со принципите на младинската работа
- подготвеност за вклучување во интерпретација, појаснување и дискусии за етичките принципи
- подготвеност за приговор на ставовите и практиката на другите колеги или организации/институции, чијашто практика е спротивна на наведените етички принципи<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> National Youth Agency ; (2004) „Ethical Conduct in Youth Work“; NYA; UK

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## 11. Супервизија во младинската работа

**Супервизијата** мора да биде составен и задолжителен дел од практиката во младинската работа, исто како и кај сите други професии чија задача е да помагаат (на пр. социјалната работа, младинската работа, области од психологијата и педагогијата и сл.) и затоа би требало редовно да се спроведува. Ако се гледа од аспект на младинската работа, супервизијата (надзор, надгледување) претставува важен сегмент во осигурување на квалитетот на работењето по пат на следење на работата што треба да се изврши или е веќе извршена, обезбедување на континуиран развој и учење, давање поддршка на младинските работници, а сето тоа со цел на младите да им се дадат што е можно повквалитетни услуги. Супервизијата, сама по себе, е метода на поддршка на лицата кои работат со други луѓе, во контекст на различни помагачки професии, каде што искусните помагачи/стручњаци им помагаат на помалку искусните да се снајдат со практичната ситуација на згрижување и третман (*Ajdukovic i Ajdukovic, според Christiansen i Bang, 1993*).

Оваа метода се користи и за поддршка на искусните практиканти во процесот на едукација односно обучување на студентите од горенаведените професии.

Важно е да споменеме дека супервизијата се состои од повеќе компоненти: **процес на учење, процес на поддршка и процес на надгледување** (Кадушиновиот модел на супервизија според Доусон, 1926).

Кога зборуваме за **процесот на учење** како компонент на супервизијата, тогаш главна цел на супервизорите е да ги поддржат супервизираните (**во младинската работа тоа можат да бидат: младинските работници, волонтерите, студентите**) во насока на зголемување на своите знаења, вештини и ставови потребни за квалитетна работа со клиентите, во овој случај – младите. Супервизорот му помага на супервизируваниот подобро да ги разбере младите, да стане повеќе свесен за своите реакции кон младите, да ја разбере динамиката на односот помеѓу него и младите со кои работи, да ги анализира своите интервенции и последиците од своите интервенции во работата со младите.

**Процесот на поддршка** како дел од супервизијата, подразбира супервизорот да го вреднува супервизируваниот и како личност и како стручен соработник преку почитување и поддржување на неговите потреби (давање на потребните информации, давање на конструктивни повратни информации за работа, помагање и снаоѓање со проблемите на кои наидува во учењето и совладување на наученото, помош во практичната работа и поддршка успешно да се снаоѓа со своите обврски). Овој аспект на супервизијата се издвојува од другите два, бидејќи во овој дел супервизорот всушност покажува дека се грижи за супервизируваниот и за неговите емоции, потреби и интереси.

Во **процесот на надгледување** супервизорот го надгледува коректното извршување на задолженијата коишто ги има супервизируваниот во однос на дефинирани акциони/работни планови на самата организација/институција, почитување на етиката во работата со младите, го следи квалитетот на извршените обврски заради почитување на процедурите и политиката на самата установа во која се работи.

Важно е да се спомене дека сите три аспекти на супервизијата се испреплетуваат и се случуваат истовремено, односно во текот на една супервизиска сесанса. Така супервизорот се грижи за професионалниот развој на супервизируваниот, дава

Како да се разбере младинската работа во заедницата

поддршка во тој развој и го охрабрува супервизираниот да преземе лична одговорност во исполнување на обврските на установата во која работи. Ако се изостави еден аспект, тогаш постои голема шанса тоа да стане процес кој не придонесува ниту во професионалното обучување на супервизираниот ниту во професионалното задоволство на супервизорот.

За супервизорот исто така е битно да има на ум дека главната цел на супервизијата е всушност општото добро на клиентот со кој работи. Интересот на супервизорот што подобро да го обучи супервизираниот за работа со млади луѓе, лежи во грижата за доброто на младите личности со кои тие работат и во текот и по едукацијата/супервизијата. Друга работа за која супервизорот мора да размислува е одговорноста на младинската работа кон пошироката заедница. Работата на супервизорот/стручњакот е да ги балансира правата на супервизираниот и потребите со правата и потребите со останатите луѓе во пошироката заедница во која живеат и работат. Еден од моделите кој се користи во помагачките професии е оној на Бенкс (Banks, S. 1995:25-46) според кој грижата на супервизорот е во својата работа со супервизираниот да ги примени следните принципи на работа со луѓето:

- 1. Почитување и промоција на човечките права и правото на самоопределување.**
- 2. Промоција на општото добро на сите учесници во заедницата.**
- 3. Почитување и промоција на еднаквоста и дистрибутивната правда.**

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **12. Заштита на децата и младите преку младинската работа во заедницата**

### **12.1. Улогата на професијата младинска работа во заштитата на децата и младите**

Децата и младите се најранливи членови на нашето општество и затоа треба да знаат дека имаат право на сигурност како и да се чувствуваат безбедно цело време.

Едно од основните **права на детето/младите е правото на живот и развој**. Сите облици на злоупотреба, насилство, малтретирање или занемарување на децата/младите, со кои се загрозува или нарушува физичкиот и личниот интегритет на децата/младите и го попречува оптималниот развој, претставуваат **повреда на тоа основно право**.

Заштита на правото, пред сè, подразбира разновидни општествени активности насочени кон спречување и искоренување на овие појави, како и организирање и непосредно спроведување на заштитни интервенции во конкретните случаи на злоупотребување и занемарување на децата<sup>47</sup>.

Пристапот во заштитата на децата и младите се заснова на **мултисекторска соработка**, со цел во најголема мера да се одговори на ова комплексно прашање. Мултисекторската мрежа ја сочинуваат образовниот, социјалниот, правниот, медицинскиот систем како и невладините организации кои директно се занимаваат со овие прашања или работат со деца/млади.

Младинските работници, независно дали се професионалци или волонтери, имаат обврска да дејствуваат и постапуваат во хармонија со *Конвенцијата за заштита на детските права (1989) на ОН*, која ги поддржува најдобрите интереси на детските права, осигурува сите деца/млади да имаат право да бидат заштитени од кој било облик на насилство и значителни повреди и да им се дава соодветна грижа за нивниот развој. Во сите земји на бивша Југославија, злоупотребувањето е дефинирано како повреда на законот така што младинските работници мораат да дејствуваат во хармонија со законските обврски на земјата во која работат како и со дефинираните политики и процедури за заштита на децата и младите на самата организација/институција во рамките на која делуваат. Доколку тие не пријават сомнеж за злоупотреба или веќе извршена злоупотреба, можат да станат предмет на законска тужба.

Кога го гледаме мултисекторскиот пристап, професијата на младинската работа во поглед на заштита на децата и младите работи во областа *примарна превенција*. Тука е важно да разграничимо кои се должностите и обврските на ова занимање/професија, до кои граници достигнува нејзината компетентност, како и потребата од проследување на случаите/информациите до соодветните институции кои се занимаваат со посебна или секундарна превенција, како и со заштитна превенција.

---

<sup>47</sup> Жегарец, Н., Мијановиќ, Љ., Обретковиќ, М., Пејаковиќ, Љ., Симиќ, И., Стевановиќ, И.; Заштита на децата од злоупотребување: Југословенски центар за заштита на децата; Белград

Како да се разбере младинската работа во заедницата

**Под примарна превенција подразбираме:**

1. **Превенција и креирање на сигурно опкружување**
2. **Откривање**
3. **Учество во собирање податоци (извор на информации за системот на социјална заштита, правниот систем)**
4. **Поддршка во третманот и следење<sup>48</sup>**

## **12.2. Пријавување на загриженост/случаи на злоупотребување**

Имајќи предвид дека младинската работа тежнее кон воспоставување на сигурна атмосфера за младите како и самата природа на односот меѓу младинските работници и младите, голема е веројатноста дека младите ќе ја искористат таа атмосфера и дека ќе де доверат. Доколку младинскиот работник се сомнева или е информиран за малтретирање на детето/младата личност, многу е важно НИКОГАШ самоиницијативно да не истражува понатаму. Во таквите ситуации многу е битно информацијата да се пренесе до надлежните лица и институции. Ако во рамките на организацијата има назначена личност која е специјализирана по тоа прашање – заштита на децата и младите - таа треба да биде информирана, а ако нема тогаш информацијата треба да се пренесе (да се изготви пријава) до центарот за социјална работа или полиција, кои ќе дадат понатамошни упатства. Кога детето или младата личност ќе ја обелодени злоупотребата, улогата на младинскиот работник е да даде поддршка и пред индивидуалниот разговор со младата личност да ја потврди доверливоста на информацијата. Со други зборови, младинскиот работник треба да даде на знаење дека е отворен за слушање, но дека има обврска да ја пренесе информацијата понатаму, до надлежните институции.

**МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ НИКОГАШ НЕ ТРЕБА ДА СЕ ОБИДУВААТ САМИ ДА ЈА РЕШАТ СИТУАЦИЈАТА!**

**Должност на младинскиот работник е да ја пренесе информацијата понатаму, независно од личните односи, културата, личните уверувања, религијата итн.**

**Почетна точка се најдобрите интереси за детето**

## **12.3. Здравствено - сигурносни мерки на заштита**

Под заштита на децата и младите не подразбираме само реагирање на злоупотреба. Тоа воедно подразбира избегнување да се изложуваат децата и младите на ризици во кои би можеле да бидат повредени. Затоа, во практиката на младинската работа многу е битно да се развијат процедури во односот на здравствено - сигурносните мерки на заштита. Овие мерки го вклучуваат прашањето за здравствено осигурување кога се оди со младите на некој излет, камп или екскурзија, прва помош, процедури во случај на пожар, процедурите во текот на транспорт на младите, користење на безбедни игри и активности, пушењето и алкохолот итн. Секоја од активностите на младинската работа носи со себе одредени елементи на ризик и затоа е многу битно да се направи **анализа на ризикот**, при што се прави проценка дали ризикот е висок или низок, па во согласност со тоа да се донесе одлука за спроведување или

---

<sup>48</sup> Истото

Како да се разбере младинската работа во заедницата

неспроведување на одредени активности, како и преземање мерки на внимателност за да се намалат постоечките ризици. Сите овие елементи се дефинирани со политиката и процедурите на самата организација и во одредена мера се разликуваат од организација до организација.

**Децата/младите кои ги познаваат своите права, подобро се обучени да се заштитат, така што им се дава дозвола да ја обелоденат тајната во случај да се случила злоупотреба. Значи, улогата на младинскиот работник е да ги запознае децата и младите со нивните права!**

**Младинската работа својата практика во областа на заштита на децата и младите ја базира на следните вредности, принципи и уверувања:**

- Најважната појдовна точка е општото добро на детето/младата личност
- Секоја злоупотреба на детето/младата личност подразбира нарушување на неговите права
- Секое обвинување и сомневање треба да се сфати сериозно и треба адекватно да се реагира
- Сите деца/млади имаат подеднакво право на заштита од злоупотреба и експлоатација
- Заштитата на децата и младите треба да се подобрува со промовирање на нивните права засновани на конвенцијата на ОН за правата на децата
- Како младински работници имаме обврска да ги заштитиме децата и младите и никогаш да не ги доведеме во опасност
- Кога работиме заедно како партнери со други организации/институции, партнерите мора да ја преземат одговорноста да ги задоволат минималните стандарди во доменот на заштита на децата и младите во програмата

**Во младинската работа треба да се обврземе на:**

- Свесност – да бидеме сигурни дека вработените/волонтерите ќе бидат свесни и едуцирани во однос на прашањето за заштита на децата и младите
- Превенција – да бидеме сигурни дека свесно и со добра практика ќе ги сведеме на минимум потенцијалните ризици во однос на заштитата на децата
- Пријавување – да бидеме сигурни дека вработените/волонтерите ќе бидат упатени во процедурите за пријавување тужби, сомневање и загриженост
- Реагирање – да бидеме сигурни дека се случува соодветна и адекватна реакција во практиката во однос на пријавената тужба, сомневање и загриженост



Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **13. Важноста на младинската работа во постконфликтни подрачја**

### **13.1. Младите како важни општествени актери во општествените промени**

Младите заземаат посебно место во општеството токму поради нивната енергија и моќ на трансформација како и развојниот процес како специфичен период во растењето, кога когнитивноста сè уште не го достигнала својот врв, па затоа честопати се жртви на злоупотреба и манипулации. Како последица на тоа, младите не само што претставуваат жртви на директно насилство, туку честопати и самите се учесници во насилството, или како војници или како приврзаници на одредена идеологија која промовира насилство. Вовлечени се во насилничкиот круг кој се инфилтрира во нивните животи и ги одредува нивните ставови, вредности и постапки. Промените кои се случуваат за време на адолесценцијата се од посебно значење за понатамошниот развој и дејствување на возрасната личност, врз основа на што се креира културата на идните генерации.

Токму поради овие причини, на младите треба да им се обрне посебно внимание во долгорочниот процес на градење на мирот и воспоставување на алтернативниот пристап кон насилството и конфликтот. На младите се гледа како на агенти на социјалните промени, на економскиот и технолошкиот развој. Воедно претставуваат ризична социјално – демографска група која има несигурна иднина, иако се сметаат за најголема општествено - социјална надеж. Соочени се со парадоксот – од нив се очекува да бидат интегрирани во постоечкото општество, но истовремено да претставуваат сила за негова трансформација<sup>49</sup>.

По сето ова, можеме да забележиме голем притисок и очекувања од младите од страна на општеството, но сепак, односот на очекување и вложување во младите не е реципрочен. Не се става голем акцент на задоволување на потребите на младите, нивното образование и признавање од општеството како ризични групи, па токму тука, во однос на таа проблематика, младинската работа игра голема улога.

### **13.2. Улогата на младинската работа во постконфликтните подрачја**

Гледајќи го историскиот развој и географските подрачја каде се спроведува младинската работа базирана на социјалната едукација, можеме да видиме дека во голема мера таа нашла примена во постконфликтните подрачја. Всушност, младинската работа која се базира на социјална едукација претставува британски модел, кој нашол извонредна примена во Северна Ирска, па во средината на 90-тите години од минатиот век преку работата на шведско – северноирската невладина организација ПРОНИ Институт за социјална едукација (2004 г. организацијата го менува името во Forum Syd Balkans Programme, 2007

---

<sup>49</sup> <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/iyd2003.htm>

Како да се разбере младинската работа во заедницата

некогашните проекти на истата организација се локализираат и регистрираат како 6 локални НВОи) се проширил и на подрачјето на бивша Југославија.<sup>50</sup>

Овој модел на младинската работа е многу специфичен во однос на областа на решавање на конфликти, од причина што методологијата е преземена од мировните студии со цел најадекватно да може да се одговори на потребите на младите кои живеат во конфликтните општества. Работата на оваа организација започнала во источна Хрватска, а потоа се проширила и во Босна и Херцеговина, Србија (Војводина), Црна Гора и Македонија. Концептот на работа подразбирал работа во етнички поделените градови, каде што имало висок степен на меѓуетничка нетрпеливост, многу ниско ниво на интернетнички дијалог, па затоа во поглед на проширување на конфликтот и понатаму се сметале за високо ризични подрачја, каде што младинската работа нашла двојна примена во:

1. **Трансформација на конфликтот** (види 13.2.1. *Менаџирање на конфликт или решавање на конфликт или трансформација на конфликт*)
2. **Мировно образование** – кое претставува *проактивен пристап*, со цел образование на младите, како и општествата за воспоставување на долгорочни култури базирани на ненасилство, толеранција, рамноправност, почитување на разликите и општествена правда

### **13.2.1. Менаџирање на конфликт или решавање на конфликт или трансформација на конфликт**

Бројни теоретичари и практичари кои се занимаваат со конфликтот, бараат примена на терминот **трансформација на конфликт** наспрема **менаџирање на конфликт** и **решавање на конфликтот**. Ледерах (*Lederach, J.P., 1989*) вели дека поимот решавање на конфликтот упатува на претпоставката дека конфликтот е негативен и со самото тоа дека треба да се разреши, како и тоа дека конфликтот е краткорочен феномен кој се решава по пат на медијација или други интервенции. Понатаму, **менаџирање на конфликт** со право зборува за конфликтот како долгорочен процес кој не може брзо да се реши, но менаџментот упатува дека луѓето можат да се контролираат како да се физички објекти. Воедно, менаџментот наведува дека основната цел, првенствено е намалување или контрола на насилството, а дури потоа интерес за вистинската причина за проблемот<sup>51</sup>.

Од друга страна, поимот **трансформација на конфликт** зборува за подобро разбирање на самата природа на конфликтот, бидејќи ни укажува дека конфликтот не можеме да го елиминираме или контролираме, туку треба да го препознаеме и да работиме на него по пат на дијалог. Овој поим го опишува конфликтот како природна појава која се јавува меѓу луѓето, како и дека конфликтот обично ја менува перцепцијата нагласувајќи ја различноста меѓу луѓето и нивните позиции. Трансформацијата на конфликт се базира на концептот каде што низ дијалог се работи на подобрување на меѓусебното разбирање, односно доаѓа до трансформација на перцепцијата на самиот проблем, сликите за себе, односот, акциите или други луѓе и групи, со што меѓусебните односи и социјалната структура како резултат на конфликтот се

<sup>50</sup> Р.Србија, Центар за младинска работа; Македонија, Триаголник - Центар за неформално образование; Црна Гора, Форум МНЕ; Централна Босна, Центар за едукација на млади; Маглај/Добој, Центар за младинска работа и неформално образование; Брчко дистрикт, ПРОНИ- Центар за младински развој, Брчко

<sup>51</sup> Peace education; <http://www.answers.com/topic/peace-education>

Како да се разбере младинската работа во заедницата

подобруваат, наместо да се нарушуваат. Ледерах (Lederach, J.P.; 1989), вели дека трансформација на конфликтот мора да биде применета на лично и на системско ниво. На лично ниво, вклучува свесност, растење и подготвеност на промена која настанува низ препознавање на емоциите на страв, лутина, тага и горчина. Систематското ниво го вклучува процесот на развој на правдата, рамноправноста и севкупниот општествен систем. Трансформацијата на личните односи води кон трансформација на општествениот систем, исто како што и општествениот систем води кон лични трансформации. Клучот на двете трансформации е вистината, правдата, милосрдие то како и охрабрувањето и меѓузависноста<sup>52</sup>.

### **13.2.2. Трансформација на конфликтот во младинската работа**

Олпорт (Allport, G.; 1954) ја формулирал својата позната теза, која станала применлива во сите програми со цел промена на односот меѓу групите кои се во конфликтот. Тој наведува дека за да се остварат интергрупните контакти каде што се постигнуваат позитивни промени во однесувањето и ставовите, треба да се применат 4 принципи:

1. Контактот со групата мора да се базира на рамноправна основа – статусот
2. Контактот мора да биде личен и да се одвива во повеќе средби
3. Групите мораат да бидат меѓузависни и да работат на некои повисоки заеднички цели
4. Мора да постои институционална поддршка за да ги обезбеди рамноправните норми<sup>53</sup>

Овие принципи се инкорпорирани и во младинската работа која е базирана на социјалната едукација при работа со младите во постконфликтните подрачја. Самиот концепт ја опфаќа работата во градовите кои се етнички поделени – првиот чекор подразбира работа со групите одвоено и во оваа фаза се работи на преработка на личните чувства, градење на личниот и групниот идентитет, личната свест за себе си и самодовербата и стекнување на вештина и способност за трансформација на конфликтот. Вториот чекор подразбира директен контакт меѓу две групи во текот на повеќе средби, по што групите достигнале рамноправен статус во однос на своите способности и идентитет. Средбите на двете групи се случуваат во сигурна атмосфера под институционална поддршка и професионална фацитација (олеснување), за да може да се обезбедат рамноправни норми.

Во трансформација на конфликтот и градење на мирот, голем акцент се става на групниот идентитет, бидејќи основниот проблем не е личниот туку колективниот конфликт помеѓу двете групи (различно етничко, национално потекло, различна раса). Меѓугрупните предрасуди се основите на стереотипите, негативните чувства и дискриминацијата кон другите во групата, коишто можат да прераснат во конфликт. Преку контактот со друга група се воспоставува дијалог и се добиваат информации за вредностите, проблемите и чувствата на другата страна и со самото тоа се менува изградената перцепција и се намалуваат предрасудите. Овој тип на младинска работа работи врз индивидуални и групни идентитети кои се формирани под влијание на историјата, културното наследство, обидите да се

<sup>52</sup> Истото

<sup>53</sup>Secretary- General's Youth Employment Network; Finding decent and productive work for young people everywhere; <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/iyd2003.htm>

Како да се разбере младинската работа во заедницата

обучат младите како да уживаат во своите права без да ги нарушат правата на другите, како и да лобираат и да ги застапуваат правата на групите и поединците кои припаѓаат на тие ранливи групи. Тоа што е согледано како проблем во овој пристап е дека работата со младите се одвива во сигурно опкружување, а потоа тие се соочуваат со општеството во кое и понатаму постои хиерархиска структура на дискриминација, предрасуди, омраза, неправда и асиметрија на моќта. Затоа, секоја програма, покрај засилување на капацитетот на критичкото мислење, мора да тежнее и кон тоа да го оспособи поединецот да се потпре на општеството/мнозинството<sup>54</sup> и активно, со другите да придонесува во системските промени во општеството.

### **13.2.3. Мировното образование низ призмата на основните принципи на младинската работа, потребното знаење и вештина на младите за трансформација на конфликтот**

Во младинската работа мировното образование на младите претставува вообичаен програмски пристап и секојдневен дел од практиката која се одвива низ редовни образовни активности и со примена на основните принципи на младинската работа.

#### **а) Мировното образование низ призмата на основните принципи на младинската работа**

Доколку повторно обрнеме внимание на основните принципи на младинската работа<sup>55</sup> и креирање на сигурно опкружување каде што младите се вклучуваат во активностите на младинската работа на волонтерска основа почитувајќи ги принципите на учество, рамноправност, недискриминација и промовирање на прифаќање и разбирање на другите, младите првенствено се вклучуваат во младинската работа врз основа на **заедничките интереси и потреби**, без оглед на нивната припадност и определеност. Во рамки на сигурното опкружување имаат можност да запознаат млади кои се поинакви од себе и кон кои имаат предрасуди или многу ниска интеретничка интеракција и дијалог. Преку социјализација како и активностите водени од страна на младинските работници, младите имаат можност за прв пат да ја чујат „другата страна“ - нивните размислувања и ставови и да ги разберат нивните чувства. Овој процес вклучува оспособување на младите да се вреднуваат и да се почитуваат и себеси и другите и се стреми кон тоа да се ценат разликите и меѓузависноста на луѓето во заедницата/општеството, каде што на разликите се гледа како позитивни факти од кои учиме и се збогатуваме. Процесот на препознавање на другите, кои се **различни а рамноправни со нас** не е лесен – подразбира разбирање на поимот рамноправност како и обврската на младинската работа да се спротивставува на секаков вид насилство и дискриминација.

Основните вредности кои се негуваат во рамките на младинската работа се прифаќање, разбирање и емпатија, со коишто се надминуваат предрасудите и стереотипите кои стојат на патот на развојот на здравите меѓучовечки односи и конструктивните трансформации на конфликтот. Истражувањето покажало дека насилното однесување кај младите не се јавува во услови на отсуството на вредности, туку во услови на усвоен систем на вредности кои го оправдуваат

<sup>54</sup> Secretary- General's Youth Employment Network; Finding decent and productive work for young people everywhere; <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/iyd2003.htm>

<sup>55</sup> Обврски во подготвување на младите за учество

Тестирање на вредностите и уверувањата

Промоција на прифаќање и разбирање на другите

Како да се разбере младинската работа во заедницата

насилството. Од таа причина, младинската работа се фокусира на тестирање на вредностите и верувањата кај младите и развој на социјалните вештини кои ја вклучуваат конструктивната трансформација на конфликтот . Паралелно со тоа, преку принципот на учество како инклузивен концепт, на младите им се овозможува да станат активни членови во рамките на својата заедница со преземање на иницијативи и спроведување на активности и различни проекти во согласност со своите компетенции. Младинските работници ги поддржуваат младите во текот на целиот процес и заедно со **младите и за младите** лобираат за нивните права во општеството со цел да се создаде платформа за работа со младите која ќе овозможи да се чуе нивниот глас и да се задоволи нивната потреба. Имајќи предвид дека на младите се гледа како на агенти на промените во општеството кои можат да имаат силно влијание врз своето семејство, своите врски и врз пошироката заедница - на тој начин се придонесува на социјалната реконструкција како и во градењето на културата на ненасилната трансформација на конфликтот во општеството.

## **6) Потребното знаење и вештини за ненасилна трансформација на конфликтот**

Да се разбере конфликтот како и вештините и знаењата поврзани со конфликтот е од еминентно значење, бидејќи токму во тоа лежи одговорот како да се претвори конфликтот во конструктивен а не деструктивен исход. Адолесценцијата како специфичен развоен период е одредена од сложена меѓуигра на биолошки, психолошки и социо – културни факти. Токму поради својата специфичност во мултипроцесниот развој, работата со младите на полето на ненасилната трансформација на конфликтот подразбира малку поширок спектар отколку кога би се работело со возрасни личности. Пристапот на младите во нивното образование преку младинската работа е сеопфатен и повеќеслоен. Оттука следува дека работата со младите на полето на ненасилната трансформација на конфликтот може да се подели на две нивоа :

- 1. Давање на поддршка на младите во нивниот развоен процес во транзицијата од детство во зрело доба**, кој е повеќе генерален пристап но претставува предуслов за трајна примена на вештините и познавањето на ненасилната трансформација на конфликтот. Овој процес е насочен кон градење на личност/јаството, со свесност за идентитетот и со субјективен однос кон внатрешната и надворешната реалност, како и за сопствените извори на делување, каде што ги вклучуваме:
  - оформување на идентитетот, самостојност, самодоверба, одговорност, вредностите, развивање на критичкото мислење, емоционална интелигенција, свесност за себеси и за сопствените потреби како и за потребите на околината.**

### **2. Стекнување на вештини и знаења кои се потребни за ненасилна трансформација на конфликтот**

Овој дел од образованието претставува надградување на претходното, повеќе е генерален, сеопфатен и насочен кон поддржување на развојот на личност/јаството кај младите. Откако ќе се изгради подлога за самостојно дејствување и себеспознавање, младите треба да добијат **алатка** и потребно знаење како да се застапуваат себеси и своите потреби во конфликтот на ненасилен начин. Овој „**пакет на знаења и вештини**“ е применлив за различни старосни групи и претставува специјализација на знаењата и вештините потребни за ненасилна трансформација на конфликтот, за разлика од првиот кој е потесно насочен кон младите, почитувајќи го нивниот развоен процес на адолесценцијата. Во овие вештини и знаења се вбројуваат:

Како да се разбере младинската работа во заедницата

- *Комуникациски вештини (асертивно, активно слушање, ненасилна комуникација)*
- *Разбирање на конфликт и вештини на решавање на конфликт*
- *Креативно решавање на конфликт*
- *Основи на медијација и преговарање*

**Од горенаведеното можеме да видиме дека поради самата природа на младинската работа заснована врз социјалната едукација и вредностите што ги носи, младинската работа во постконфликтните подрачја не само што придонесува туку и го промовира целиот концепт, и претставува одлична алатка за трансформација на конфликт во општеството. Исто така има значителна примена и во подрачјата кои не се зафатени од војна и конфликти бидејќи конфликтите се општоприсутни во нашите животи на различни нивоа па применувањето на споменатиот пристап е значајно за долгорочното градење на културата на мирот.**

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## **14. Можности за признавање на занимањето Младински работник**

Постојат различни мислења на темата - признавање на занимањето/професијата младински работник. Како што објаснивме во поглавјето бр.3 **Историски развој на младинската работа на нашето подрачје**, ова занимање/професија не е формално признаено ниту пак е воведено во номенклатурата на занимања. Но, во некои европски земји, оваа професија постои веќе подолго време. Со новонастанатите промени во нашето општество, потребата за формалното признавање на младинската работа како занимање/професија е поголемо отколку што беше досега. Признавањето било еден од показателите на систематско – сеопфатната грижа на општеството за младите и организирана адолесценција и воедно воспоставување на квалитетот на работата преку неформалното образование. Мислењата на многу практикувачи на младинската работа како и припадници на други сродни професии кои имале искуство на заедничко работење, се дека младинската работа заслужува да биде признаена како занимање/професија кое е комплементарно со други професии кои работат со младите, бидејќи младинската работа има формално академско образование во различни облици е до додипломските студии , има своја методологија, филозофија, цел, квалитет на работата и професионална етика. Но, оваа задача е прилично комплексна, бидејќи се соочуваме со низа проблеми како тоа да го оствариме, токму поради причината дека со години не постоел системски пристап. Прашањето за признавање на занимањето/професијата младинска работа подразбира согледување на следните аспекти:

1. Потребата и улогата на младинската работа во професионалната мрежа за грижа за младите луѓе
2. Професионализација на младинската работа и осигурување на квалитетот
3. Достапно образование за младинските работници
4. Асоцијација на практикантите на младинската работа

### **14.1. Потреба од младинска работа**

Како прв чекор кон воспоставување на занимањето/професијата младински работник се истакнува потребата од јасно дефинирана улога на младинската работа во мултисекторскиот пристап кон институциите кои се бават со младите луѓе. Препознавање на неговата потреба се гледа и низ воспоставувањето на Националните стратегии за млади, како сет на стратегии и акции низ неформално образование насочени кон младите со цел да се подобри нивниот статус во државата и за да станат младите активни членови на општеството. Во публикацијата „Младинската работа во Црна Гора“, Кијевчанин и Марковиќ истакнуваат некои предлози каде што занимањето/професијата младински работник може да има повеќе улоги:

#### **Школство - просвета:**

1. Воведување на методата на неформално образование во процесот на редовна настава; во овој момент нема неформална, креативна работа со децата и активностите во училиштата главно се сведуваат на учење и научна работа. Во училиштата, но и на други места, треба да постои организирана поддршка на креативната работа и

Како да се разбере младинската работа во заедницата

- размислување низ изборни активности или надвор од училишната активност во вид на работилници;
2. Преку директна соработка и воспоставување на работата на младинските работници во училиштата, каде што нивната улога би била воспоставување врска помеѓу младите луѓе и наставниците. Во моментот, контактите што се воспоставуваат главно се институционални и формални. Улогата на младинските работници треба да се состои во развивањето на поинаква комуникација и односи помеѓу младите и возрасните. Развивање на почит, взаемност и рамноправност. Исто така, младинските работници би работеле на идентификување на потребите и проблемите кај младите, како и на дефинирање на одговорноста на младите и преземање адекватни активности со цел да се решат или намалат увидените проблеми кај младите;
  3. Воспоставување клубови за млади во рамките на училиштето, со што би се овозможило креативно користење на слободното време;
  4. Младинските работници можат да бидат значаен ресурс за воспоставување на нови активности и привлекување на поголем број млади луѓе во целодневниот престој во училиштето. Со реформата на образованието е предвиден целодневен престој во училиштето, кој во овој момент се реализира на ниво на првите класови, поради недостиг од просторни, технички и кадровски капацитети. Младинските работници може да ги извршуваат своите слободни активности во рамките на целодневниот престој за сите класови.

### **Младински клубови и културни центри**

Младинските работници треба да бидат иницијатори, креатори и имплементатори на различен збир на активности во хармонија со потребите и интересирањата на младите.

Значајна улога на младинскиот работник се препознава и во креирање и имплементација на активностите во рамките на младинските клубови и културните центри. Ова се места што немаат јасна, однапред одредена структура на своите активности и каде што постои голем простор за креирање на програмите во хармонија со потребите и интересирањата на младите. Овие клубови и центри се можност за организирање на широки палети на активности како и можен простор за средби на различни групи на млади луѓе. Клубовите и центрите, исто така, се значаен ресурс за изградба и едукација на голем број како на млади, така и на професионалци.

### **Месни заедници:**

Месните заедници ги покриваат сите области во внатрешноста на една територијална единица, првенствено во руралние подрачја и приградските населби и може да биде ресурс за движење и нивни развој. Просторот на месните заедници може повеќенаменски да се користи и да биде адаптиран кон потребите на младите и останатите групи во заедницата.

### **Сектори кои се релевантни во однос на прашањата за младите:**

Една од важните улоги на младинските работници треба да биде и воспоставување на партнерски односи со секторите кои можат да бидат релевантни во однос на прашањата важни за младите: полиција, приватен



Како да се разбере младинската работа во заедницата

сектор, центар за социјална работа, здравствена работа и сл. – вреднувајќи ги правните регулативи и ограничувањата на секоја институција. Воспоставувањето на соработка со полицијата може да придонесе кон соодветен и навремен одговор на одредени проблемски ситуации и заедничко дефинирање на одредени правила кои се важни за воспоставување и одржување на ред и мир.

Во однос на **приватниот сектор** улогата на младинските работници треба да биде промоција и формирање на концепт на корпоративна одговорност<sup>56</sup>, но и едукација на младите за воспоставување модел за адекватно користење на постојните ресурси.

Партнерскиот однос со институциите кои се релевантни во однос на прашањата за младите луѓе, како што се центрите за социјална работа и здравствените институции е многу важен за да може ефектите од работата да се унапредат и да може на најдобар начин да им се овозможи на младите да имаат свесност за тоа кои служби им стојат на располагање и кој е најдобриот начин за искористување и унапредување на нивната работа<sup>57</sup>.

**Младинската работа не треба да ја гледаме како конкуренција на сродните професии кои работат со млади луѓе. Во претходните поглавја ги објаснивме целта, полето на дејствување и методологијата на младинската работа, ги кажавме предностите но и ограничувањата и она најважното – потребата од спроведување на младинската работа. Признавањето на ова занимање/професија зборува за комплементарноста во рамките на мултисекторската грижа за младите луѓе, што го прави пристапот поквалитетен и поефикасен - а младите имаат право на тоа и го заслужуваат.**

## **14.2. Младинската работа како професија или занимање**

Низ целата публикација, младинската работа е дефинирана како занимање или професија. Причината за ова двојно дефинирање ќе го разјасниме во ова поглавје. Многумина зборуваат за потребата од признавање на **професијата** младински работник, други пак зборуваат за **занимањето младински работник**, а трети за **професионализација на младинската работа**. Во обидот да најдеме одговор, ќе тргнеме од првиот чекор – а тоа е разбирање на самите термини и нивното значење.

### **14.2.1. Младинската работа како професија**

Според Шпорер, професија претставува „занимање кое има монопол над некој комплексен дел на знаења и практични вештини, а за кое е потребно долготрајно школување, т.н. високо образование, па така станува јасно препознатливо во општеството“<sup>58</sup>. (Шпорер, 1989, стр.44 и 45).

---

<sup>56</sup> Корпоративна општествена одговорност претставува посветеност на фирмата да придонесе во одржувањето на стопанскиот развој, соработувајќи со вработените, нивните фамилии, локалната заедница и општеството воопшто, со цел да се подобри квалитетот на нивниот живот, [www.unido.org/file-storage/download/?file\\_id=68947](http://www.unido.org/file-storage/download/?file_id=68947)

<sup>57</sup> Кијевчанин, Марковиќ; (2007); „Младинската работа во Црна Гора“; Форум МНЕ

<sup>58</sup> Д-р Алибабиќ, Ш.; М-р Овесни, К.; „Управување со професионалниот развој на наставниците“; Иновација во наставата, 2/2005, Педагошки факултет, Белград

Како да се разбере младинската работа во заедницата

Воедно, Австралискиот совет на професии (**Australian Council of Professions**) професијата ја дефинира како: „Дисциплинирана група на поединци кои се придржуваат кон етичките стандарди и се признаени од страна на јавноста дека поседуваат специфични знаења и вештини кои произлегуваат од истражувањата, образованието, искуството и тренингот и кои се подготвени истите да ги применуваат во интерес другите“<sup>59</sup>. Од друга страна, според Денхолм (**Denholm. C.J.; 1990, str.56**) постојат основни карактеристики на професијата:

- Ниво на специјализирани знаења и вештини
- Период на интензивно образование (образовни барања)
- Членовите применуваат кодекс и професионална етика
- Законска регулатива која ја одобрува практиката
- Механизам за истражување и санкционирање на однесувањата кои го прекршуваат кодексот на однесување
- Континуиран развој во образованието
- Професионална асоцијација која го соединува полето на работа<sup>60</sup>

Истовремено, Булатовиќ истакнува дека потеклото на професијата е поврзана со појавата на универзитет и дека токму од тоа потекло произлегува една од битните карактеристики на професијата – високото образование како критериум за препознавање на професионалниот статус на некое занимање. (Булатовиќ, 2002, стр. 126- 130)<sup>61</sup>.

Доколку ја разгледаме опцијата за признавање на професијата младинска работа, мораме да се запрашаме дали младинската работа ги задоволува условите за професија и кои се импликациите на самата работа доколку се признае како професија. Согледувањето на младинската работа во рамките на наведените ставки, мораме да ги направиме во однос на 2 аспекта:

- Што од горенаведеното го наоѓаме во младинската работа?
- Колку е систематски сеопфатно и применливо во практиката од страна на организацијата која ја спроведува младинската работа?

Во рамките на младинската работа секако дека постојат некои од горенаведените елементи, но не постои усогласеност на национално, туку на организациско ниво. Значи, младинската работа има свое ниво на специјализирани знаења и вештини, кодекс и професионална етика, континуиран развој во образованието низ разновидни тренинзи, механизам за истражување и санкционирање на однесувањето, високо образование, но не може да се каже дека секоја организација има € од горенаведеното, туку дека практиката се разликува од организација до организација. Истовремено, не постои категоризација на типовите на младинска работа, ниту креирана стандардизација во однос на потребните квалификации за спроведување на различни типови младинска работа.

Тоа што го кажавме за различните типови и разликите за нивото на потребните квалификации се однесува и на образованието на самите практиканти на младинската работа. Моментно се наоѓаме во ситуација во која младинската работа ја спроведуваат практиканти со најразличен образовен профил:

---

<sup>59</sup> Youth Affairs; Council of Victoria Inc.; (2004); „That Old Chestnut; The Professionalisation of youth work in Victoria – A discussion paper“

<sup>60</sup> Denholm, C.J.(1990) Canadian child and Youth care 1979 - 89: Implications for the Australian profession Youth Studies, мај 1990 стр..56

<sup>61</sup> Д-р Алибабиќ, Ш.;М-р Овесни, К.; „Управување со професионалниот развој на наставниците“; Иновација во наставата, 2/2005, Педагошки факултет, Белград

Како да се разбере младинската работа во заедницата

1. Младински работници кои имаат завршено високо образование, специјализирано за младинска работа (Додипломски студии за младинска работа).
2. Практиканти кои имаат различно **високо образование** (педагогија, психологија, менаџмент).
3. Практиканти кои имаат различно високо **образование и кои** завршиле универзитетски курс тесно поврзан со младинска работа (30/60 ЕЦТС).
4. Практиканти кои имаат **средно образование и кои завршиле универзитетски курс** тесно поврзан за младинска работа (30/60 ЕЦТС).
5. Практиканти кои имаат **средно образование**, но стекнале одредено ниво на знаења, вештини и искуства низ неформално образование.

Од друга страна, мораме да кажеме дека младинската работа ја спроведуваат:

1. Волонтери
2. Професионални младински работници

Слична ситуација имаме и во останатите европски земји, каде што процентот на застапеност на волонтерите во младинската работа варира од 10 – 24% да рече во Данска, Лихтенштајн, Холандија, Швајцарија додека во Велс, Шкотска, Белгија, Кипар, Германија и Малта процентот достигнува и до 80 – 100%. Всушност, очигледен е фактот дека во одредени ситуации не се им придава соодветно значење и квалификација на волонтерите бидејќи генерално младинската работа се соочува со недостиг од човечки ресурси. Понатаму, според Шпорер и Булатовиќ, признавањето на младинската работа како професија би значело дека со младинската работа би можеле да се бават само професионалци кои имаат завршено високо образование со специјализација за работа со млади. Со воведување на професијата под овој критериум и лиценцата за работа би се елиминирало повеќе од 95% луѓе кои се бават со младинска работа, бидејќи не би ги исполнувале академските услови за извршување на оваа професија. Ваквата постапка би била многу непопуларна и би резултирала со штета на младите луѓе. Младинската работа се соочува со проблемот дека голем број од младите не се опфатени со програмата на младинската работа токму поради недостигот од човечки ресурси и финансии и затоа, со воведување на професиите под овие услови и лиценцата за работа ситуацијата би се влошила. Понатаму, ако ги согледаме останатите услови на професијата, еден од нив е признавање од страна на јавноста дека младинската работа поседува одредени специфични знаења. Според ова, младинската работа уште нема статус на професија, иако реално гледано, младинската работа поседува специфични знаења и вештини кои се нужни за извршување на младинската работа. Младинските работници во професионална смисла се маргинализирани затоа што другите професии не го признаваат доволно знаењето на младинските работници. Една од причините за ваквата ситуација е тоа што младинската работа е релативно нов поим на нашето подрачје и јавноста ѝ уште не е запознаена.

Од друга страна, имаме генерална присутност и скептицизам кон работата на невладините организации токму поради долгогодишното работење без систематизација, стандардизација и транспарентност за осигурување на квалитетот. Ова е уште една причина да го разгледаме прашањето со поголем интерес отколку досега.

## **14.2.2. Младинската работа како занимање**

Понатаму, ако ги истражуваме другите опции тогаш зборуваме за признавање на занимањето младински работник, под што се подразбира дека тоа е „работа која

Како да се разбере младинската работа во заедницата

поединецот ја извршува како своја секојдневна работна активност со која си осигурува средства за живот“, но зад кое не стои „точно одредено образование“ (Шпорер, 1989, стр.44 и 45). Признавањето како занимање пореално ја отсликува моментната состојба поради разликите на практикантите кои ја извршуваат младинската работа. Но, прашањето што се наметнува при овој пристап е како го проверуваме квалитетот на младинската работа, дали навистина сите можат да работат со млади? Младинската работа има своја етика, методологија, основни принципи на дејствување, свое високо образование, и неоспорно е дека личноста мора да има одредени знаења и вештини, односно квалификации за да може да ја извршува младинската работа. Исто така, факт е дека постојат различни типови на младинска работа кои бараат поголемо или помало ниво на квалификација за нивно извршување.

Значи, од една страна имаме обврска за осигурување на квалитетот поради одговорноста кон младите, а од друга имаме општествен интерес и практична причина за недостиг на човечки ресурси со адекватно високо образование, поради што не може да се спроведат радикални мерки туку одговорот е некаде во средината.

Според анализите на моментната ситуација во која се наоѓа младинската работа, практикантите на младинската работа можат да лобираат за признавање на младинската работа како занимање, но со акцент на започнување на процесот **професионализација на младинската работа.**

### **14.2.3. Професионализација на младинската работа**

За поголемиот дел од европските земји со јасна и амбициозна политика кон младите една од најважните цели е токму **професионализацијата** на секторот на младинската работа, за да се признае како општествен приоритет. Во стремежот да ја усклади политиката кон младите меѓу земјите во Европа, Советот на Европа воспоставува т.н. показатели на политиката кон младите. Првите два показатели зборуваат за **промовирање на неформалното образование на младите** како важен фактор во доживотниот процес на учење и **развојот на образовната политика со цел зајакнување на невладините организации кои ја извршуваат младинската работа.** Професионализацијата претставува долг процес во кој занимањето успева со тек на време да ги достигне потребните критериуми потребни за признавање како професија. Ова подразбира подобрување и напредок на статусот на професионалност во однос на знаењето и вештините потребни за извршување на професионалната практика. Професионализацијата е процес на промени, која се стреми кон идеалниот тип и како што се професионализираат занимањата, така тие минуваат низ структурни промени, вклучувајќи воспоставување на институции за тренинг, формирање професионална организација како и остварување превласт над одредени теоретско знаење<sup>62</sup>.

Во однос на професионализацијата, постојат поделени мислења, главно поради состојбите во кои се наоѓа младинската работа - различни образовни профили на практиканти на младинската работа - па многумина стравуваат дека при тој процес на професионализација ќе ја изгубат можноста да продолжат со оваа работа. Тоа што е многу важно да се спомене, е дека целта на професионализацијата не е елиминирање на човечките ресурси поради несоодветните квалификации, туку таа се залага за доедукација на практикантите (доколку е потребно). Изјавите како што се: **Сите можат да се бават со младинска работа, без оглед на нивното образование** – е многу неодговорна изјава, првенствено за младите, бидејќи тие заслужуваат и имаат

---

<sup>62</sup> <http://www.literacyonline.org/products/ili/webdocs/shah.html>; Professionalisation of Indian adult Education; Dr.S.Y. Shah

Како да се разбере младинската работа во заедницата

право на квалитетни услуги исто како што и практикантите имаат обврска да обезбедат квалитетни услуги. Професионализацијата и осигурување на квалитетот на младинската работа е од еминентна важност, не поради интересот на самите практиканти на младинската работа (за да можат младинските работници со високо образование да го осигурат својот статус во оваа индустрија) туку нејзината важност лежи во **обезбедување на квалитетни услуги на младите и спречување на примерите од лошата практика.**

Лошата практика во младинската работа не се врзува за свесна одлука за спроведување на лоша практика, таа се случува понекогаш поради неупатеноста на тоа што е добра практика и неразбирање на самиот концепт на младинската работа како и улогата на младинските работници во развојниот процес на младите. Со младинска работа можат да се бават практиканти со различни образовни профили, но мораат да стекнат **минимално ниво на основно знаење, вештини и ставови кои се потребни за осигурување на основните критериуми за спроведување на квалитетна младинска работа.** Така се избегнува можноста да се направи повеќе „штета отколку корист“ врз развојниот процес на младите.

Ако се осврнеме на процесот на професионализација на младинската работа во интернационален контекст, ќе ја најдеме следнава ситуација:

- 1. Северна Америка** – воспоставена професионална асоцијација (the Association of Child and Youth Care Professionals) и е во процес на професионализација во однос на неколку аспекти: усвојување на етичкиот кодекс, националните стандарди на компетенции, регистрација на професијата и задолжителен тренинг на национално ниво.
- 2. Земјите од Комонвелтот** (Commonwealth countries) – го развиваат и го промовираат образованието и тренингот на младинската работа за професионализација на секторот на младинската работа. (Commonwealth Youth Programme ;2003-2006 Strategic Plan)
- 3. Обединетото Кралство** – младинската работа е временски долго индустриски организирана, каде што задолжителните тренинзи и дефиниции на младинската работа (како неформално социјално образование) се многу присутни. Но, сепак, етичкиот кодекс е од скорашен датум од 1999 г. усвоен од Национална агенција за млади
- 4. Велс, Малта, Нов Зеланд** – развиен и усвоен етички кодекс<sup>63</sup>
- 5. Р. Хрватска** – воведено „занимање“ во номенклатурата; Водител на работа со млади

На нашето подрачје се увидени одредени чекори кои одат во прилог на самиот процес на професионализација на младинската работа:

- Порано младинската работа се извршувала волонтерски, но сега ситуацијата се менува и имаме повеќе човечки ресурси кои со полно работно време се бават со младинска работа. Овој факт ќе помогне во создавање на тело кое поседува знаења од областа на младинската работа.
- Локализацијата на тесно специјализираното образование во облик на високо образование и универзитетски курсеви претставува голем чекор во признавање на ова поле на дејствување и воедно претставува еден од предусловите за признавање на професијата/занимањето
- Постои локално знаење, искуство и вештини кои можат да се искористат за креирање и спроведување на задолжителни тренинзи на практикантите на

---

<sup>63</sup> Youth Affairs; Council of Victoria Inc.; That Old Chestnut; The professionalisation of youth work in Victoria-A discussion paper

Како да се разбере младинската работа во заедницата

младинската работа за осигурување на минимални критериуми на квалитетот на младинската работа.

- Креирање на национални стратегии за млади и издвојување на финансиски средства за младинската работа од страна на државата

### **14.3. Образование и обука на младинските работници**

Процесот на професионализација, чија намера е личностите што дејствуваат во младинската работа да го подобрат квалитетот на активностите и услугите кои се насочени кон младите, во поголем дел од европските земји е регулиран на неколку начини; низ краткорочно и долгорочно образование/обука на младинските работници. Доколку ги погледнеме европските земји во однос на образованието и обуката на младинските работници, ќе видиме дека има разновидност во самата структура и развој на поединечни земји.

Во 14 земји – членки на ЕУ, постои **национално признаена квалификација** за младинскиот работник (Австрија, Данска, Англија, Финска, Франција, Германија, Ирска, Лихтенштајн, Малта, Северна Ирска, Холандија, Шкотска, Велс). Во сите случаи имаме квалификација на ниво на дипломски или додипломски студии кои се спроведуваат на Универзитетите.

Како пример, можеме одблиску да разгледаме какви студии за високо образование за младински работници постојат во Шкотска и Малта.

#### **Студиски програми за младински работници на Универзитетот во Малта**

- \*Диплома за младински студии
- \*Додипломски студии за младинската работа и заедници
- \*Магистарски студии за младинска работа и работа во заедници

#### **Студиски програми за младински работници во Шкотска**

- \*Диплома за високо образование
- \*Додипломски студии во образованието/развојот во заедницата
- \*Додипломски студии по развој на заедниците и младински студии
- \*Додипломски студии по основи на образованието во заедницата
- \*Постдипломски сертификат: образование во заедницата
- \*Постдипломска диплома: образование во заедницата
- \*Магистратура по филозофија: Диплома во истражување
- \*Професионални студии
- \*Напредна магистратура по наука
- \*Докторска студија: Диплома во истражување

Важно е да споменеме дека во поголем број случаи специфичните студии тесно поврзани за младинската работа се дизајнирани така што им овозможуваат на студентите паралелно со студирањето да можат и да работат. Овој аспект е од големо значење за процесот на професионализација, кој тежнее кон подигање на квалитетот на услугите на младинската работа преку зајакнување на квалификациите на младинските работници, при што не се губат човечките ресурси кои веќе работат во секторот на младинската работа во текот на нивното

Како да се разбере младинската работа во заедницата

студирање. На истиот принцип се креирани и специфичните студии и образование за младинските работници на нашето подрачје. Значи, ако зборуваме за потесното специјализирано образование за младинска работа, кај нас имаме образование на различни нивоа; во облик на програма за високо образование (180/210 ЕЦТС кредит) и во облик на универзитетски курс (30/60 ЕЦТС кредит). Во моментов, во Р. Србија постои високо образование за младински работници на факултетот за трговија и банкарство „Јаникије и Даница Карик“, Универзитетот „Браќа Карик“; додипломски студии; Комуниколог – развојна младинска работа во заедницата (180 ЕЦТС кредит). Оваа програма се изведува во соработка со шведскиот универзитет; Школа за едукација и комуникација (ХЛК); Јенчепинг (швед. Jönköping) и локалната невладина организација; Центарот за младинска работа (бившиот ПРОНИ Институт за социјално образование /ФорумСид). Во 2007 год. е запишана првата генерација со 15 студенти кои доаѓаат не само од Р. Србија, туку и од соседните земји. На оваа високообразовна програма и претходеше пилот проект (2004-2007) на основните студии на Младинските работници во заедницата (210 ЕЦТС кредити), којшто беше спроведен од страна на горенаведените шведски универзитети и шведската невладина организација Forum Syd Balkans Programme. Овој пилот проект опфати 17 студенти од подрачјето на бивша Југославија, а самата програма се спроведува и во Р. Србија, Босна и Херцеговина, Р. Хрватска, Шведска, Македонија, Црна Гора и Велика Британија.

Во некои земји, како што се Швајцарија или Белгија, не постои национално признаена квалификација за младинските работници, но постојат бројни студии во рамките на социјалната педагогија, социјалната работа или културната анимација кои ја квалификуваат личноста да се пријави за работа како младински работник.<sup>64</sup> Од друга страна, мораме да имаме на ум дека полето на дејствување на младинската работа во некои земји се преклопува со на пр. социјалната работа, што кај нас се покажало дека не е случај.

### Универзитетски курсеви

Покрај високообразовните програми, на нашите подрачја исто така постои и нижо специјализирано образование за младинска работа на ниво на сертификат кој е акредитиран од гореспоменатиот шведски универзитет. Оваа програма се спроведува на подрачјето на бивша Југославија (со исклучок на Словенија) од 1996 г. во соработка со шведската невладина организација ПРОНИ Институт за социјално образование (2004 г. организацијата го менува името во Forum Syd Balkans Programme, 2007 г. некогашните проекти на истата организација се локализираат и регистрираат како 6 локални НВО<sup>65</sup>). Оваа образовна програма опфаќа 2 нивоа:

- А ниво (30 ЕЦТС кредити); Лидерство и развојна младинска работа
- Б ниво (60 ЕЦТС кредити – вклучувајќи ги кредитите од ниво А); Лидерство и развојна младинска работа во заедницата

Овие курсеви во моментов се спроведуваат на локалните универзитети во Македонија ЈИЕ Универзитетот; факултет за Јавна администрација; отсек за социјална работа и политика, во Босна и Херцеговина; Универзитетот во Зеница;

<sup>64</sup> Training and Education of Youth Workers in Europe A snapshot – October 2005, Wales Youth Agency

<sup>65</sup> Србија, Центар за младинска работа; Македонија, Триголник - Центар за неформално образование; Црна Гора, Форум МНЕ; Централна Босна, Центар за едукација на млади; Маглај/Добој, Центар за младинска работа и неформално образование; Брчко дистрикт, ПРОНИ - Центар за младински развој, Брчко

Како да се разбере младинската работа во заедницата

Педагошки факултет; и во Црна Гора на Никшиќкиот Универзитет; Филозофски факултет. Постоенето на горенаведените универзитетски курсеви ни дава широка можност во професионализацијата на младинската работа. Постојат можности да се инкорпорираат како изборни предмети на постојните факултети со блиски професии (на пр. педагогија, психологија, социјална работа). Понатаму, постои можност за модификација на веќе постојните универзитетски курсеви (доколку е потребно) и спроведување на тренинг/обука надвор од Универзитетот со цел да се осигури квалитетот на услугата, каков што беше случајот во Франција. Франција има креиран систем на обука и образование во однос на потребна работа што треба да се извршува во рамките на младинската работа. Идентификувани се пет различни нивоа на квалификација кои се регулирани од страна на Министерството за млади и спорт. Програмите, обуките, и образованието не се спроведуваат на Универзитетите туку ги спроведуваат невладините организации, но секоја програма мора да биде акредитирана и одобрена од Министерството за млади и спорт. Значи, сличен пристап може да се примени и кај нас.

Покрај горенаведените услови потребно е да се остварат и следните аспекти на национално ниво, за да се тргне во тој правец;

- дефинирање и усогласување на младинската работа и типови на младинска работа
- дефинирање на потребните квалификации за извршување на различни типови/работа на младинската работа (каде што не мора задолжително фокусот да се става само на формалното образование, туку квалификацијата да се согледува како збир на знаења, вештини, способности, ставови и искуства, кои исто така може да се сретнат и низ неформалното образование)
- Дефинирање на минималното ниво на образование/тренинг кој секој практичар мора да го има за да се занимава со младинска работа
- Дефинирање на кодексот на однесување и професионалната етика, вредности, основни принципи и политика на заштита на младите во практиката
- Воспоставување на Професионална асоцијација/Асоцијација на практикантите на младинската работа како врвно тело
- Воведување на младински работник во номенклатурата на занимања

#### **14.4. Професионална асоцијација Асоцијација на практикантите на младинската работа**

Во претходното поглавје видовме дека во процесот на професионализација, во интернационален контекст, значајна улога има воспоставеното врвно тело на практикантите на младинската работа, која се нарекува **Професионална асоцијација**, која вообичаено ги има следните специфични цели:

- Промовирање и формување на професионалниот статус и препознавање на експертите
- Блиска соработка со организациите/институциите/телата кои го спроведуваат образованието (тренинзите), за да се осигурат потребните квалификации и вештини за одреден тип на младинска работа
- Да се обезбеди форум за поврзување на младинските работници за подобро разменување на информации и идеи



Како да се разбере младинската работа во заедницата

- Развивање на моделот за најдобра практика
- Да се разгласи по медиумите за прашањето на статусот и правата на практикантите на младинската работа/младинските работници
- Обезбедување професионален развој на своите членови

Типичните професионални асоцијации/асоцијациите на младинските работници се класифицираат во 3 категории:

- ПА со фокус на правни прашања
- ПА со фокус на професионалниот развој
- ПА кој претставува комбинација на претходните две<sup>66</sup>

Модел на Професионални асоцијации според документ; Професионализација на младинската работа во Викторија; (2004) (*Youth Affairs; Council of Victoria Inc.; 2004, That Old Chestnut; The Professionalisation of youth work in Victoria – A discussion paper*);

Категорија ПА	Основни цели	Основни функции
<b>1. Правни прашања</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Застапување на правните интереси на членовите</li> <li>*Унапредување на условите за вработување и плата</li> <li>*Промовирање на правата и здравствената заштита на членовите</li> <li>*Поддржување на членовите и законска помош околу прашањето за вработување</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Давање поддршка во текот на преговорите за склопување договори за донации и нови проекти</li> <li>*Да се осигура дека членовите си ги знаат своите права</li> <li>*Претставување на членовите во сите дисциплински прашања</li> <li>*Делење на правни совети на своите членови</li> </ul>
<b>1.1. Членство</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Сите што се вклучени во секторот за млади, било со полно или со половина работно време, вклучувајќи го спроведувањето на самите услуги, менаџмент, политика, истражување во владиниот и невладиниот сектор</li> <li>*Волонтери/ки</li> </ul>	
<b>1.2. Финансирање</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Барање донации</li> <li>*Континуирано финансирање од членарината</li> <li>*Висината на членарината е регулирана во зависност од висината на платата</li> </ul>	
<b>1.3. Менаџмент</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Асоцијацијата е поделена на поединци, во кои членовите би се вклучувале преку нивните локални поединци. Поединцијата би била составена од минимален број на членови кои работат на истото географско подрачје. Секоја поединцијата има свој регионален претставник кој треба да присуствува на регионалните состаноци.</li> <li>*Асоцијацијата има извршен совет кој би ја спроведувал политиката и би управувал со Асоцијацијата</li> </ul>	
<b>1.4. Етички кодекс</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Асоцијацијата развива етички кодекс кој ги одредува принципите за начинот на однесување и дејствување во практиката</li> </ul>	

<sup>66</sup> Истото

Како да се разбере младинската работа во заедницата

<p><b>1.5. Дисциплински процедури</b></p>	<p>*Асоцијацијата има право да преземе дисциплински мерки, доколку некој член го наруши етичкиот кодекс. Дисциплинските процедури можат да бидат предупредувачки, за суспензија или за исклучување од Асоцијацијата.</p>
---	--

<p><b>2. Професионален развој</b></p>	<p>*Промовирање на професијата младинска работа *Промовирање на професионалните стандарди и примери на добра практика во младинската работа *Промовирање и обезбедување на можности за професионален развој</p>	<p>*Обезбедување континуиран професионален развој на своите членови *Давање на професионална поддршка во однос на прашањата за младите *Запознавање на пошироката јавност со услугите на младинската работа и професионалните прашања поврзани со тоа *Организирање на семинари, работилници, тренинзи и конференции поврзани со младинската работа *Работа со институции поради одредување на работната биографија (курукулуми) *Стандардизирање на одредени тренинзи и акредитации *Развој на етичкиот кодекс кој ги рефлектира вредностите на професијата и ја обезбедува насоката на работата на практикантите *Средување на жалбите во однос на етичката и професионалната практика *Воспоставување на политика на работа за заштита на младите (здравствено – сигурносни прашања во практиката)</p>
<p><b>2.1. Членство</b></p>	<p>*Сите оние што се вклучени во секторот за млади, со полно или со половина работно време, вклучувајќи го спроведувањето на самите услуги, менаџмент, политика, истражување во владиниот и невладиниот сектор. *Волонтери *Студенти кои се во процесот на стекнување на потребните квалификации *Доколку членството е засновано на квалификациите, постојат различни категории на членство: 1.<b>Придружно членство</b> – за студенти и оние со квалификации, но кои немаат искуство во работата со млади 2.<b>Практикантско членство</b> – за оние што имаат</p>	

Како да се разбере младинската работа во заедницата

	<p>признато искуство но немаат формално образование</p> <p><b>3. Полно членство</b> – за оние што имаат признато искуство и имаат формално образование</p> <p>*Членувањето во асоцијациите не е задолжително за да се работи во секторот на младинската работа</p>
<b>2.2. Финансирање</b>	<p>*Барање на донации</p> <p>*Континуирано финансирање од членарината</p> <p>*Висината на членарината е регулирана во зависност од висината на платата</p>
<b>2.3. Менаџмент</b>	<p>*Со Асоцијацијата управува Управниот одбор, со постоење на платен секретаријат кој ги извршува секојдневните работи на асоцијацијата</p>
<b>2.4. Етички кодекс</b>	<p>*Асоцијацијата развива етички кодекс кој ги одредува принципите кои влијаат врз однесувањето и дејствувањето во практиката</p>
<b>2.5. Дисциплински процедури</b>	<p>*Асоцијацијата има право да преземе дисциплински мерки доколку некој член го наруши етичкиот кодекс. Дисциплинските процедури може да бидат од предупредувања до суспензија или исклучување од Асоцијацијата.</p>

Горе се прикажани примери од искуството во други земји, како и два модела на Професионална асоцијација, при што можеме да согледаме дека основањето на едно такво тело помага во процесот на професионализација, а понекогаш претставува и предуслов.

Се поставува прашањето дали и основањето на Професионалната асоцијација е еден од клучните чекори и во нашиот пример?

Ако реално ја согледаме ситуацијата, проблематиката на младинската работа во земјите од западен Балкан не се разликува многу од останатите земји, со тоа што можеби во поединечни аспекти уште повеќе заостануваме. Факт е дека не постои врвно координативно тело коешто би се бавело со сите прашања од областа на младинската работа, од самото нејзино дефинирање, осигурување на квалитетот, размена на информации, креирање на можности за дијалог, професионално усовршување, заговарање и промовирање на младинската работа. Сите овие аспекти се многу битни за да се им **осигурат квалитетни услуги на младите и за да се одговори одговорно на нивните потреби.**

Ако претпоставиме дека сме се согласиле околу потребата за основање, следното прашање е кој модел би бил најсоодветен?

Преку анализа на состојбите на теренот можеме да се обидеме да дадеме **предлог** за модел како почетна позиција за понатамошни дискусии и дебати.

Во однос на моделите што ги претставивме погоре, можеме да кажеме дека најсоодветен е комбинираниот модел (подолу), но треба да нагласиме дека работите поврзани со правните аспекти мораат да се сведат на пониско скалило бидејќи се наоѓаме на самиот почеток на систематизацијата. Понатаму, во однос на називот на тоа тело, во интернационален контекст, гледаме дека се применува Професионална асоцијација, но ако ја погледнеме ситуацијата кај нас и дебатата околу професијата/занимањето, можеби посоодветен е називот **Асоцијација на практикантите на младинската работа (АПМР понатаму во текстот)** каде што не ги исклучуваме практикантите со различен образовен

Како да се разбере младинската работа во заедницата

профил. Во однос на членството, тоа може да биде составено и од поединци и од организации/институции. Ваков пример на членство наоѓаме во Северна Америка (*the Association of Child and Youth Care Professionals*), каде што со овој пристап добиваме олеснување при спроведување на самото обезбедување на квалитетот, бидејќи организацијата полесно може да обезбеди систематизација на применување на етичкиот кодекс, вредности, основни принципи итн. доколку ја постават како работна политика на својата организација.

### Предлог на моделот Асоцијација на практикантите на младинската работа – комбиниран модел

<p><b>Предлог за причината за постоење на АПМР</b></p>	<p>*Професионалната асоцијација го подобрува квалитетот на работа на младинските работници; им помага намладинските работници да ги изградат своите професионални и лични капацитети; ја промовира, зајакнува, и се залага за формално признавање на младинската работа.</p>
<p><b>Предлогени цели на АПМР</b></p>	<p>*Координација на активностите поврзани за професионалните и правните прашања кои се однесуваат на младинската работа          *Промовирање на младинска работа како професија          *Воспоставување на тела за набљудување (мониторинг тела) и подобрување на стандардите на практиката          *Промовирање на етичко однесување во секторот на младинската работа</p>
<p><b>Предложени клучни активности на АПМР</b></p>	<p>*Воспоставување и одржување на критериумите за компетенциите на младинските работници и стандардите за квалитет на работата          *Обезбедување на услуги за мониторинг и оцена/проценка          *Овозможување на професионални и лични можности за развој на своите членови, признанија, награди, стипендии и пакети за професионален развој (тренинзи, семинари, можности за супервизирана практика и итн.)          *Да се обезбеди проширување и размена на знаењата и практиката помеѓу младинските организации и организациите кои се занимаваат со прашања поврзани со младите          *Спроведување на истражувања и објавување на публикации поврзани за МР и прашања поврзани со младите          *Договори за воспоставување на занимањето младинска работа како и прашањата за младите          *Промовирање на можностите за вработување на своите членови          *Промовирање на можностите за личен и професионален развој за различни корисници (кои не се членови) - тренинзи, мониторинг/процена набљудување          *Соработка со владиниот сектор и другите интересни</p>

	<p>групи со цел подобрување на квалитетот на работа на младинската работа</p> <p>*Промовирање на професијата/занимањето МР во пошироката заедница</p> <p>*Воспоставување на интернет портал кој би служел за ефикасна размена на информации во рамките на секторот на младинската работа</p>
<p><b>Членство</b></p>	<p><b>1. Поединци</b></p> <p>*Сите што се вклучени во секторот за млади, било со полно или со половина работно време, вклучувајќи го тука спроведувањето на самите услуги, менаџмент, политика, истражување во владиниот и невладиниот сектор</p> <p>*Волонтери</p> <p>*Студенти кои се во процесот на стекнување потребни квалификации</p> <p>Ако членството е засновано врз квалификации, тогаш постојат различни категории на членство.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Придружно членство</b> – за студенти и оние со квалификации кои немаат искуство во младинската работа</li> <li><b>2. Практикантско членство</b> – за оние што имаат признато искуство но немаат формално образование</li> <li><b>3. Полно /целосно членство</b> – за оние што имаат признато искуство и формално образование</li> </ol> <p>Членувањето во асоцијацијата не е задолжително за да се работи во секторот на младинската работа</p> <p><b>2. Организации/институции</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) Младински организации</li> <li>б) Организации кои ја спроведуваат младинската работа</li> <li>в) Институции кои ги спроведуваат самите услуги, менаџмент, политика, истражување во областа на младинската работа</li> </ol>
<p><b>Финансирање</b></p>	<p>* Барање на донации</p> <p>* Континуирано финансирање од членарината</p>
<p><b>Менаџмент</b></p>	<p>* АПМР се регистрира како здружение на граѓани</p> <p>* Базирана е на членството (поединци, организации); младинските работници се и едукатори, организации кои се бават со прашањата за младинските работници/младински организации.</p> <p>* Општината го усвојува статусот и развива етички кодекс на однесување, вредности и основни принципи</p> <p>* Статусот ја регулира организациската структура (управен одбор, извршно тело)</p> <p>* Управниот одбор ги воспоставува политиката и процедурите</p> <p>* Извршниот директор управува со секојдневните задолженија</p> <p>* Мал број на вработени (полно работно време)</p>
<p><b>Етички кодекс</b></p>	<p>Асоцијацијата развива етички кодекс кој ги одредува принципите како показатели во однесувањето и дејствувањето во практиката</p>

Како да се разбере младинската работа во заедницата

**Дисциплински  
процедури**

Асоцијацијата има право да спроведува дисциплински мерки доколку членот го наруши етичкиот кодекс. Дисциплинските процедури се предупредувања, суспензија или исклучување од Асоцијацијата.

## **15. Завршен збор и прашања за дискусија**

Во оваа публикација се обидовме преку основните теории за целта и структурата на младинската работа поблиску да објасниме што е тоа всушност младинска работа и да дадеме преглед на моментните проблеми и можности за понатамошниот развој на младинската работа со цел да се обезбедат поквалитетни услуги за младите. Важно е да се напомени дека целта на оваа публикација е да се поттикне дискусија на горенаведените теми, бидејќи ова претставува само еден видување и не е крајно дефинирано. Публикацијата може да ни послужи како структура на важните прашања за понатамошни дискусии за младинската работа. Предложени се неколку акции кои можат понатаму да го поттикнат развојот и признавањето на младинската работа, но понатамошниот тек на настаните зависи исклучиво од нас самите и патот што ќе го одбереме.

Постои уште една можност, а тоа е да не работиме баш ништо во однос на сите горенаведени теми и прашања. Во тој случај можеме да се запрашаме какво влијание би имало тоа врз младинската работа и врз самите млади луѓе. Со овој пристап постои загриженост маргинализираната младинска работа да се запостави уште повеќе и да биде истргната настрана. Тоа што е клучно во овој процес е тоа дека треба да се истакне единственоста на улогата на младинскиот работник/младата личност и комплементарноста со другите професии како и колку младинскиот работник има влијание врз развојот на младите луѓе поради своите специфични природни односи. Самиот факт дека имаме влијание врз развојот на младиот човек носи со себе голема одговорност, која бара на младите да им се даваат квалитетни услуги и систем за осигурување на квалитетот. Процесот на професионализација првенствено мораме да го согледаме во рамките на користа за младите и одговорноста кон нив.

### **Прашања за дискусија**

1. Која е дефиницијата за младинска работа во нашата земја?
2. Кои типови на младинска работа постојат?
3. Кои се потребните квалификации во однос на различните типови на младинска работа?
4. Дали процесот на професионализација е потребен во нашата земја? Ако е , кој модел на дедукција на практикантите на младинската работа ќе се применува?
5. Како ќе се воспостави системот на следење на осигурување на квалитетот?
6. Кои формални чекори во нашето општество се потребни за да се додаде младинската работа во номенклатурата? (со кои институции треба да соработуваме, дали е потребно да се спроведе истражување во однос на условите за признавање и улогата на младинската работа во мултисекторскиот пристап за грижата за младите, каква документација е потребна?)
7. Дали може да се подигне статусот на младинската работа без основање на Асоцијацијата на практикантите на младинска работа?
8. Кој би бил најсоодветниот модел на АПМР?
9. Кој треба да го сочинува членството на АПМР?
10. Кој е алтернативниот план во случај да не дојде до основање на АПМР?

Како да се разбере младинската работа во заедницата

## Библиографија

- 1.Young, K: (1999); **Art of Youth Work**; Russell House Publishing Ltd.UK
- 2.Smith, M.;(1982);Creators **not consumers**; **Rediscovering social education** 2e, Leicester: national Association of Youth Clubs.
- 3.Stuart, G.R., (2003); **Nonviolence and Youth work practice in Australia**, Theses submitted for degree of Doctor of Philosophy,
- 4.Huskins, J; (1996) **Quality work with young people**
- 5.Кузмановиќ Б. (1995) **Промена на вредностите и вредносните ориентации на младите**; Психолошки истражувања 7
- 6.Покраински секретаријат за спорт и млади во соработка со Младинскиот совет на Војводина; (2005); **Акционен план на политиката за млади во Војводина**; Нови Сад
- 7.Група „Ајде да...“; (2005): **Неформалното образование во Европа – чекор кон препознавање на неформалното образование во СЦГ**, Белград
- 8.M. Taylor (2005) **Draft European portfolio for youth workers and workers leaders working in the context of non – formal education**, Brussels, Council of Europe
- 9.John W. Santrock, (1999); **Adolescence (Seventh edition)**; Publisher : McGraw-Hill International
- 10.**Curriculum Development; Model of effective practice**; Youth Work NI
- 11.National Youth Agency; (2004);(2004) **Ethical Conduct in Youth Work**; NYA;UK
12. Жегареш, Н., Љ., Обретковиќ, М., Пејаковиќ, Љ., Симовиќ, И., Стевановиќ, И.; **Заштита на децата од злоупотреба**; Југословенски центар за заштита на децата; Белград
13. Калаба, В.;(2006) **Учинокот на младинската работа базирана на социјалната едукација на вредносната едукација на младите**; дипломска работа; Развојна работа со младите во заедницата
14. Калаба, В.; (2005) **Типови на младинска работа и нивната применливост во балкански контекст**; Есеј; додипломски студии; Развојна работа со младите во заедницата
15. Радик, Д.;(2005) **Типови на младинска работа и нивната применливост во балкански контекст**; Есеј; додипломски студии; Развојна работа со младите во заедницата
16. Лазик, М.; (2005); **Типови на младинска работа и нивната применливост во балкански контекст**; Есеј; додипломски студии; Развојна работа со младите во заедницата
17. Калаба, В.;(2005) **Младите како важни општествени актери во градењето на долгорочните култури на ненасилната трансформација на конфликт**; Есеј;додипломски студии; Развојна работа со младите во заедницата
18. Капор-Стануловиќ Н.(1988); **На патот кон зрелоста**; Завод за учебници и наставни средства; Белград
19. Локалните власти и младите: **Прирачник за развојот на локалната политика кон младите**, ОИА БиХ (2006)
20. ОИА (2005) **Како да бидете активни, млади и секси**; Прирачник ОИА, Сараево
21. **Национална програма за работа со младите**; Р. Хрватска; (2004)
- 22.**Национален план за акција за младите**; Р. Црна Гора; (2006)
- 23.**Национална стратегија за млади**; Р. Македонија
- 24.Форум МНЕ;(2007); **Младинската работа во Црна Гора**
- 25.Kenneth McCulloch and Lyn Tett Professional ethics, accountability and organizational context of Youth work; (chapter 3, p.38)



Како да се разбере младинската работа во заедницата

26. Kalaba, V., (2006); *Is the professional Youth work intrinsically an ethical profession or simply technical one?*; есеј; додипломски студии; Развојна работа со младите во заедница
27. Youth Affairs; Council of Victoria Inc.; (2004); *That old Chestnut*, The Professionalisation of youth work in Victoria – A discussion paper
28. Д-р Алибабик; Ш.; М-р Овесни, К.; *Управување со професионалниот развој на наставникот*; Иновација во наставата, 2/2005, Педагошки факултет, Белград
29. Шпања, С., Интерна скрипта за предавања, лидерство и развојна младинска работа; Forum Syd Balkans Programme
30. Sercombe, H.; *Youth work and professionalisation*; Centrecare Goldfields; Kalgoorlie; Westren Australia
31. Youth partnership, Council of Europe, Directorate of Youth and Sport; Strasbourg; *Socio – economic scope of Youth Work in Europe*
32. Denholm, C.J.(1990) *Canadian child and Youth care 1979-89;Implications for the Australian profession*, Youth Studies

## **Извори од Интернет**

1. Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory;  
<http://pt3.nl.edu/paquetteryanwebquest.pdf#search=%22Bronfenbrenner%20theory%22>
2. Secretary-General's Youth Employment Network  
Finding decent and productive work for young people everywhere;  
<http://www.un.org/esa/socdev/unyin/iyd2003.htm>
3. Peace education;  
<http://www.answers.com/topic/peace-education>
4. Корпоративна општествена одговорност;  
[http://www.unido.org/file-storage/download/?file\\_id=68947](http://www.unido.org/file-storage/download/?file_id=68947)
5. Conflict Transformation;  
<http://www.colorado.edu/conflict/transform/jplall.htm>
6. Mentoring and Young People;  
<http://www.infed.org/learningmentors/mentoring.htm>
7. Professionalisation of Indian adult Education; D-r S.Y. Shah;  
<http://www.literacyonline.org/products/ili/webdocs/shsh.html>

Издавач:  
**Forum Syd Balkans Programme**

Авторка:  
Вања Калаба

Превод и лектура:  
Васка Кочовска

Дизајн на корица:  
Горѓи Трпевски

Печатено во:  
Пропоинт печатница, Скопје

**Скопје, 2009**

---

Наслов на оригиналот:  
KALABA, Vanja  
Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Beograd, Forum Syd Balkans  
Programme, 2008 (Beograd: Standard 2). – 63 str.: ilustr. ; 24 cm

ISBN 978-86-911649-0-4

a)Omladinski rad  
COBISS.SR-ID 150006284