

# ЕТИЧКИ КОДЕКС ЗА МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ

Проект „Младински  
работници за младите“



NATIONAL AGENCY  
for European Educational  
Programmes and Mobility



Erasmus+



**СЕГА**

Коалиција на младински организации  
[www.sega.org.mk](http://www.sega.org.mk)

Коалиција на младински организации СЕГА



**Агенција за млади и спорт**

АРХИВСКИ ПРИМЕРОК  
EGZEMPLARI ARKIVOR

## ВОВЕД:

Коалиција на младински организации СЕГА во соработка со Агенција за млади и спорт го спроведуваше проектот **„Младински работници за младите“**. Проектот се спроведува со поддршка од Национална Агенција за европски образовни програми и мобилност, преку програмата Еразмус+ Клучна Акција 3 (Структурен дијалог)

Целта на овој проект беше да се влијае на младинското учество во демократскиот живот преку унапредување на улогата на Младинскиот Работник. Пристапот кој го предлагаме се базира на препознавање на улогата Младински работник како посебна професија, како и развивање на **„Етички Кодекс за Младински работници“** преку кој ќе се стандардизираат професионалните вештини, знаења и способности на младинските работници во услугите кои тие ги обезбедуваат за младите.

Прва активност во рамките на проектот беше Националната работилница со донесувачи на одлуки со наслов **„Препораки за креирање на Етички Кодекс за младински работник“**, и истата имаше за цел да се дефинираат и дискутираат препораки за подобрување на младинската работа во Македонија преку професијата младински работник и неговата улога.

Следна активност во рамките на проектот беше **он-лајн прашалник** наменет за младите на национално ниво. Опфатената група на млади со он-лајн истражувањето беа прашани со цел да наведат неколку нивни мислења за Младинскиот работник како етичка професија. Главниот фокус беше ставен на креирањето на документот **„Етички Код за младински работник“** со цел да се направи преглед на мислењето на младите доколку би постоел таков официјален документ дали би имале поголема сигурност во нивниот однос со Младинските работници кај кои треба да се обратат за прашања и информации од нивни интерес.

Главниот настан беше тридневна **Национална работилница за креирање на Етички Кодекс за младински работници** на која донесувачите на одлуки и вклучените млади заеднички креираа драфт документ **Етички Кодекс за младински работник** и истиот содржи препораки за тоа како треба да се однесува професионално и етички еден младински работник.

## ПОЗИЦИЈА

Младинската работа како занимање во нашата земја сеуште не е препознаена, додека пак во другите европски земји постои како валидна и призната професија. Во некои Европски земји младинскиот работник како професија постои низ години. Меѓутоа, иако младинската работа не е доволна видлива и препознаена, позади моделот кој го реализираат младинските работници, постои систем на утврдени стандарди во поглед на компетенциите, етичкиот и професионалниот кодекс, како и точно утврдени цели и задачи со кои многу мал број на луѓе се запознаени, а посебно претставниците на власта и законодавецот.

Признавањето на занимањето младински работник би било еен од показателите за системска сеопфатсна грижа за младите, а воедно се воспоставува квалитетна работа со младите преку неформално образование.

Како појдовна основа за препознавањето и признавањето на младинската работа во Република Македонија е Националната стратегија за млади 2016 – 2025, каде постои сегмент кој е посветен на локалната младинска работа која е дефинирана како организиран и систематски процес на едукација и поддршка на автентичниот развој на млади те со цел остварување на нивниот целокупен личен, социјален и општествен потенцијал. Младинската работа директно е поврзана со развојот на локалната заедница преку која младите не само што стануваат активни субјекти во процесот на сопствениот развој туку и активни чинители во животот во заедницата. Поради тоа, поголем број на младински и невладини организации го покренуваат прашањето и до денес се организирани поголем број на јавни расправи со владини институции за можното препознавање на ова занимање и идно систематизирање на работни места за занимањето младински работник.

Младинскиот работник во својата работа може самостојно или под надзор да ја планира, организира, реализира и да ги вреднува ефектите од активностите, да применува истражувачки постапки со кои ги истражува потребите на младите, да дизајнира програми за млади согласно нивните искажани потреби, да подготвува проекти, да креира стратегии за обезбедување грижа за младите, да развива вештини кај младите за нивно побрзо вработување и вработливост, да учествува во заедницата, да се грижи за квалитетот и да развива делотворна, ефикасна и етичка пракса во младинската работа, да ги советува, информира младите за можности за кариерен развој, да организира младински размени, фестивали, кампањи, настани, младински образовни кампови, забавни програми итн.

АРХИВСКИ ПРИМЕРОК  
EGZEMPLARI ARKIVOR

Клучни компетенции на младинскиот работник се да:

- планира, организира и реализира активности самостојно или под надзор, индивидуално или во група;
- истражува потреби кај младите за работа со нив;
- дизајнира и реализира програми и проекти врз основа на искажаните потреби;
- планира активности за стекнување на знаења, развивање на вештини и градење на ставови кај младите во однос на различни теми;
- креира стратегии за обезбедување на грижа за младите и создава услови за остварување на нивните права;
- реализира активности за оспособување на младите за активно учество во општествените процеси и процесите за донесување на одлуки;
- проценува и дава поддршка на иницијативи предложени од младите;
- организира младинска размена, фестивали, кампови, младински образовни кампови, образовни-забавни програми, води инфо центри и тн.
- развива вештини кои ги зголемуваат можностите за вработување на младите;
- управува со целокупните човечки ресурси; менторира, соработува, води и насочува активисти на поединци, група и тимови;
- рационално ги користи материјалите, опремата и времето;
- комуницира со корисниците на услугите; групата учесници, претпоставени те, институциите, применувајќи ги етичките принципи;
- применува мерки за заштита на здравјето и здравата животна околина, во согласност со хигиенско-технички, противпожарни и други заштитни мерки;

Една од мерките во документот Национална стратегија за млади 2016 – 2025 во тематската област: Локална младинска работа, во рамките на цел 2: Формално препознавање и регулирање на примената и понудата на младинската работа како интегрален дел на воспитно образовниот систем на земјата е мерката: Развој и примена на кодекс на етика во професионалната и волонтерската младинска работа. Токму затоа е креиран овој документ и истиот содржи препораки дадени од млади и донесувачи на одлуки на локално и национално ниво, и истиот има за цел да ја зголеми свеста на донесувачите на одлуки за улогата на младинскиот работник како посебна професија.

АРХИВСКИ ПРИМЕРОК  
EGZEMPLARI ARKIVOR

### Етички принципи

#### МЛАДИНСКИОТ РАБОТНИК ТРЕБА ДА:

1. Го промовира и го почитува интегритетот и достоинството на младите.
2. Се однесува со емпатија кон секое младо лице и го промовираат истото.
3. Промовира и поттикнува директно младинско учество во процесите на донесување на одлуки за прашања кои се од интерес за младите.
4. Ја промовира и се грижи за благосостојбата, сигурноста и безбедноста на младите.

### Професионални принципи

#### МЛАДИНСКИОТ РАБОТНИК Е ЛИЦЕ КОЕ:

1. Знае да направи баланс помеѓу личниот и професионалниот живот, со достоинствено однесување и надвор од работното време, како би претставувал позитивен пример со кој младите би се идентификувале.
2. Применува активна соработка со други младински работници и поттикнува критичко размислување кај младите преку градење на компромис и избегнување на конфликтни ситуации.
3. Има изготвено соодветна програма за работа по Национална Младинска Стратегија, согласно возраста и потребите на младите, поттикнувајќи ја нивната креативност, иновативност и иницијативност за себе си и околината, соработно време прилагодливо за двете страни во меѓусебна соработка.
4. Применува отчетност, професионализам, одговорност и соодветно располага со ресурсите кои се фундаментални при работа со млади.
5. Поседува знаења, вештини и компетенции за работата со млади луѓе, континуирано се надоградува и вложува во својата лична и професионална надоградба во согласност со потребите на младите.

АРХИВСКИ ПРИМЕРОК  
EGZEMPLARI ARKIVOR

## ОДНЕСУВАЊА НА МЛАДИНСКИОТ РАБОТНИК – ЕТИЧКИ ПРИНЦИПИ

### 1. Го промовира и го почитува интегритетот и достоинството на младите:

#### Младинскиот работник:

- Се однесува еднакво и без дискриминација кон сите млади, а истото го поттикнува и кај останатите
- Се однесува со искреност, чесност, одговорност и толеранција кон младите
- Ги промовира и се залага за остварување на правата и потребите на младите

### 2. Се однесува со емпатија кон секое младо лице и го промовира истото:

#### Младинскиот работник:

- Ги сослушува младите со внимание и разбирање
- Не им ги наметнува личните ставови, убедувања и верувања на другите млади
- Ги охрабрува младите самостојно да донесуваат одлуки

### 3. Промовира и поттикнува директно младинско учество во процесите на донесување на одлуки за прашања кои се од интерес за младите

#### Младинскиот работник:

- Ја промовира и се грижи за благосостојбата, сигурноста и безбедноста на младите
- Има познавање за тоа како да се грижи за безбедноста, сигурноста и благосостојбата на младите и истото постојано го надоградуваат
- Проценува ризици и превзема одговорност за својата работа

АРХИВСКИ ПРИМЕРОК  
EXEMPLARI ARKIVOR

4. Младинскиот работник треба да промовира и поттикнува директно младинско учество во процесите на донесување на одлуки за прашања кои се од интерес за младите

---

Младинскиот работник:

---

- Континуирано комуницира со младите
  - Ги почитува мислењата на младите
  - Ги препознава реалните потреби на младите
  - Одржува континуирана врска помеѓу младите и носителите на одлуки
  - Ги информира младите за општествените промени
  - Ги информира носителите на одлуки за потребите на младите
  - Работи на создавање услови и механизми за активно учество на младите
  - Има еднаков пристап кон младите
  - Врши самовалуација (план за личен и професионален развој)
  - Врз основа на личниот развој, врз основа на потребите на младите ги развива компетенциите
  - Го следи и проценува успехот на активностите кои ги презема за активно учество и промоција
-

## ОДНЕСУВАЊА НА МЛАДИНСКИОТ РАБОТНИК – ПРОФЕСИОНАЛНИ ПРИНЦИПИ

- 
1. Знае да направи баланс помеѓу личниот и професионалниот живот, со достоинствено однесување и надвор од работното време, како би претставувал позитивен пример со кој младите би се идентификувале
- 

Младинскиот работник:

- 
- Зборува на јазик разбирлив за сите млади
  - Неговата работа е ориентирана кон интересот на младите луѓе
  - Има позитивен пристап кон работата
  - Го разграничува личниот од професионалниот живот
  - Лице со самодоверба, кое ја поттикнува и самодовербата кај младите
  - Добар слушател и сублиматор на потребите на младите
  - Лице кое воспоставува однос на меѓусебна доверба
  - Има познавање од областа на развојна психологија
- 

- 
2. Применува активна соработка со други младински работници и поттикнува критичко размислување кај младите преку градење на компромис и избегнување на конфликтни ситуации.
- 

Младинскиот работник:

- 
- Не дискриминира, толерантен е и флексибилен при работа со различни целни групи
  - Поседува развиени комуникациски вештини
  - Создава прилагодлива атмосфера во работата (кохезија)
  - Има креативен и иновативен пристап кон работата согласно план и програма за работа
  - Има отворен и иницијативен пристап во работата (преземени иницијативи за спроведување идеи од младите и решавање на проблеми)

- Гради доверба со колегите и младите, и способен е за тимска работа преку редовни средби и заеднички активности
- Е сестрана личност – има познавање од повеќе области според интересите на младите
- Умее да препознава и надминува конфликтни ситуации (извештај за начинот на реализирање на активностите)

---

**3. Има изготвено соодветна програма за работа по Национална Младинска Стратегија, согласно возраста и потребите на младите, поттикнувајќи ја нивната креативност, иновативност и иницијативност за себе си и околината, со работно време прилагодливо за двете страни во меѓусебна соработка**

---

Младинскиот работник е:

- 
- Флексибилен во однос на менаџирање на работното време
  - Професионален во однос на спроведување на програмата (евалуација на работата – прашалник и месечен извештај за сработеното)
  - Комуникативен и отворен за соработка, прифаќање на идеи и иницијативи од младите
  - Разбирлив на ниво соодветно на возраста на младите
  - Компетентен (поседува вештини, знаења и способности)
  - Креативен во подготовка и имплементација на активности во програмата
  - Умерен во однесувањето со пријателски однос спрема младите
  - Авторитативен (позитивен модел на идентификација)
  - Лице кое не генерализира туку се води од интерес на помали целни групи
-

- 
- 4. Младинскиот работник ги применува отчетноста, професионализмот, одговорноста и соодветното располагање со ресурсите кои се фундаментални при работа со млади.**
- 

Младинскиот работник:

- Јавно презентира на активности
  - Организира инфо настани
  - Континуирано се едукација
  - Има постојана комуникација преку различни модули-начини
  - Редовен е на работното место
  - Објавува извештаи од сработеното
  - Приложува сметки и извештаи
- 

- 
- 5. Младинскиот работник поседува знаења, вештини и компетенции за работата со млади луѓе, континуирано се надоградува и вложува во својата лична и професионална надоградба во согласност со потребите на младите**
- 

Младинскиот работник:

- Поседува лиценца за работа – (континуирано вложување во личниот и професионалниот развој на младинскиот работник)
  - Поседува соодветна диплома и сертификати
  - Посетува работилници, семинари и обуки
  - Континуирано ги следи новите младински трендови
  - Консултира стручна литература и користи соодветна методологија за работа
  - Членува во младински здруженија и сојузи
  - Се вмрежува со домашни и меѓународни младински асоцијации.
-