Влада на Република Северна Македонија
Агенција за млади и спорт

Бр. 12-923/1
07-06-2021 год.

Агенција за млади и спорт
Ул.Македонија бр.38
Палата „Панко Брашанаров"
1000 Скопје,
Република Северна Македонија
Тел. +389 (0) 2 3119-628
Email: contact@ams.gov.mk
web: www.ams.gov.mk

Врз основа на член 55 став 2 од Законот за организација и работа на органите на државната управа („Службен весник на Република Македонија" бр,58/2000, 44/2002, 82/2008, 167/2010 и 51/2011 и „Службен весник на Република Северна Македонија" бр. 96/19 и 110/19), а во врска со член 22 од Законот за младинско учество и младински политики („Службен весник на Република Северна Македонија" бр.10/2020), директорот на Агенција за млади и спорт донесе:

ПРАВИЛНИК
ЗА СТАНДАРДИ ЗА КВАЛИТЕТ НА МЛАДИНСКИТЕ ЦЕНТРИ

Дел 1: Дефинирање, начин на основање и работа на младинските центри

Дефиниција
Младински центри

(1) Младинските центри се места каде се подготвуваат и спроведуваат програми кои ја подобруваат благосостојбата на младите, развојот на личниот, социјален и професионален живот на младите, информации од важен интерес за младите и други аспекти од животот на младите.

→ Млади, лица на возраст 15 до 29 години

→ Младинска работа - организиран и систематски процес на едукација и поддршка на автентичниот развој на младите со цел остварување на нивниот целокупен личен, социјален и општествен потенцијал и нивно активно вклучување во животот на заедницата.

→ Младински работници - квалификувани лица кои поседуваат компетенции за работа со млади луѓе спроведувајќи активности со кои се поддржуваниввни од личен и социјален развој преку неформално и информално учење.

→ Национално портфолио за младински работници - национален документ кој нуди информации за младинската работа, сет от на компетенции на различните профили на младински работници и начините на нивното стекнување.

→ Етички кодекс за младински работници - збир од начела по кои младинските работници треба да се водат во својата работа.

→ Понудувач на младинска работа - правно лице (организација, институција, државен орган, единица на локална самоуправа) или сервис за млади формиран од правно лице (младински центри, клубови, канцеларии и сл.) кое обезбедува младинска работа во согласност со Националните стандарди за квалитет на младинска работа

Влада на Република Северна Македонија
Агенција за млади и спорт

→ Национални стандарди за квалитет во младинската работа- национален документ , кој нуди краток приказ на: младинската работа, нејзините карактеристики, вредности, видови и типови, придобивките од младинската работа и нејзината историја; предусловите потребни за спроведување на младинската работа; критериумите и идикаторите за квалитет; системот за проценување на квалитетот на младинската работа и алатките за оценување на квалитетот на младинската работа.

→ Меѓусекторска група за младинска работа - работна група за младинска работа формирана во рамките на Агенција за млади и спорт и составена од претставници на: Агенцијата за млади и спорт, номинирани претставници од Националната чадорна организација на понудувачи на младинска работа, и

претставници на други понудувачи на младинска работа кои не се дел од Националната чадорна организација, а кои се избрани на отворен повик од страна на Агенција за млади и спорт, според претходно дефинирани критериуми од страна на Агенцијата за млади и спорт и Националната чадорна организација, претставници на Министерство за образование и наука, Министерство за труд и социјална политика, Министерство за локална самоуправа, и претставници на Заедница на единицитена локална самоуправа на Република Северна Македонија.

Главна целна група за која превенствено се наменети услугите и активностите во младинските центри се млади лица на возраст од 15 до 29 години, индивидуалци или организирани во формални или не формалниоблици на организирање.

Во одредени активности, а во согласност со целите на активноста и потребите на главната целна група, може да бидат вклучени и помлади /или повозрасни лица.

2. Цели

Целта на постоењето на младинските центри е да се обезбеди соодветен и безбеден простор каде ќе се спроведува системска поддршка на личниот развој на младите луѓе и нивното активно вклучување во животот во заедницата преку:

→ неформално образование: обучување и подучување на млади;

→ информирање, менторство, подучување и советување;

→ информално искуствено учење кое се случува во слободно време низ учество во забавни и волонтерски активности организирани за и од млади.

Младинските центри се од отворен тип и истите им се достапни за младите најмалку 40 часа, распоредени во најмалку 5 дена неделно. Во овој период младите можат да доаѓаат во Центарот, да учествуваат во програмските активности и да ги користат постојаните услуги или пак да се самоорганизизаат, дружат и да ги користат достапните ресурси со поддршка на младинските работници од Центарот.

3. Начин на основање и функционирање

Во согласност со Законот за младинско учество и младински политики, младински центри треба да постојат во сите единици на локална самоуправа, а единиците на локалната самоуправа се должни да обезбедат услови за функционирање на најмалку еден младински центар на нивната територија.

Основањето на Младински Центар подразбира обезбедување минимум финансиски средства за неговото непречено функционирање, од страна на единицата на локалната самоуправа.

Младинскиот центар се основа од Единиците на Локалната самоуправа.

Влада на Република Северна Македонија
Агенција за млади и спорт

Преку јавен повик, на транспарентен начин, ЕЛС избира младинска организација или организација за млади регистрирани во регистарот *, а која ќе раководи и управува со Младинскиот центар за период од 3 до 5 години.

Младинските организации или организации за млади регистрирани во регистарот, што аплицирале за управување и раководење со Младинскиот центар се должни да поднесат:

Годишна Годишна програма за работа на МЦ, која ќе ги исполнува сите Стандарди за квалитет на младинските центри,

Годишен буџет за спроведување на предложената програма,

портфолио на организацијата или организациите кои се пријавуваат на јавниот повик за управување со центарот, се пријавуваат како неформална група на организации за млади или младински организации.

При избор на младинска организација или организација за млади регистрирани во регистарот кои ќе управуваат со центарот, предност имаат младински организации и организации за млади кои постојат повеќе од 3 години и кои имаат Портфолио каде јасно се гледа нивниот придонес и работа во сферата на младинската работа.

ЕЛС е должна да обезбеди од 50% до 70% од потребните средства за реализација на поднесената Програма, а останатите средства организацијата ќе треба да ги обезбеди од други извори.

На истекот од календарската година младинска организација или организација за млади регистрирани во регистарот е должно да достави до советот на ЕЛС извештај за реализираната Програма , како и Програма за наредна година.

Во текот на првата година од спроведувањето на програмата, Меѓуресорската група за младинска работа при Агенција за млади и спорт ќе иницира процес за постигнување квалитет во младинскиот центар, во согласност со Стандардите за квалитет на младинските центри. Меѓуресорската група ќе подготви извештај кој ќе вклучува евалуација на стандардите и план за нивно подобрување во наредните години.

Во случај Младинскиот центар да не ги исполнува минималните стандарди за квалитет, Меѓуресорската група за младинска работа при Агенција за млади и спорт ќе достави негативен извештај, по што ЕЛС е должна управувањето и раководењето на младинскиот центар да го отстапи на друга младинска организација или организација за млади регистрирани во регистарот, на транспарентен начин (преку јавен повик).

Младинскиот центар, мора да добие QualityLabel/Етикета за квалитет, од страна на Меѓусекторска група за младинска работа при Агенција замлади и спорт, а врз основа на усвоени Национални стандарди за квалитет во младинската работа и овие Стандарди за квалитет на младинските центри.

На територијата на локалната самоуправа можат да функционираат повеќе младински центри. Во согласност со потребите и расположливите ресурси, единиците на локалната самоуправа можат и треба да основаат повеќе младински центри.

4. Финансирање

Единиците на локална самоуправа имаат обврска финансиски да го поддржат основањето и функционирањето на младинските центри.

Единиците за локална самоуправа треба да ги обезбедат следните минимум услови за функционирање на младинските центри:

- Соодветен простор, во согласност со овие стандарди и расположливите ресурси
- Режиски трошоци за работа на центарот
- Минимум мебел и техничка опрема, во согласност со програмата на работа на младинскиот центар
- Минимум материјали за програмски активности, во согласност со програмата за работа на младинскиот центар
- Годишни програмски активности на центарот кои ќе вклучуваат и трошоци за ангажирање на најмалку едно лице – квалификуван младински работник кој ќе биде избран и предложени од младинска организација или организација за млади регистрирани во регистарот избрани да управуваат со младинскиот центар и ќе ја извршува функцијата на координатор на младинскиот центар

Поддршката на младинските центри може да се обезбеди во финансиски средства и/или во постоечки ресурси (простор, мебел, опрема, материјали). Единиците на локална самоуправа и засегнатите локални младинска организација или организација за млади регистрирани во регистарот, се охрабруваат дел од средствата за основање и работа да ги обезбедуваат преку соработка со бизнис заедницата, во соработка со државни установи и преку проекти финансирани од страна на домашни и меѓународни фондации.

Заради осигурување на континуитет на понудата на младинска работа, се препорачува средствата за основање на центри, за обезбедување на простор и набавка на мебел и техничка опрема и за реализација на дел од програмските активности да се обезбедат и преку локални ресурси, а неисклучиво преку проекти финансирани од страна на странски фондации.

Агенцијата за млади и спорт се обврзува да обезбеди посебни финансиски средства што ќе се користат за поддршка на програмски активности предложени од младински центри што имаат добиено Етикета за квалитет. АМС ќе определи посебна буџетска ставка која ќе ги поддржува програмските активности на годишно ниво по претходно објавен јавен повик за младински центри.

5. Персонал на младинските центри

Младинска организација или организација за млади регистрирани во регистарот, кои управуваат со Младинските центри имаат административни и програмски тимови составени од квалификувани професионалци, кои спроведуваат различни, точно определени и комплементарни активности заради непречено функционирање на центарот. Овие стандарди го пропишуваат видот и бројот на професионалците што треба да бидат вработени/ангажирани за младинските центри да бидат целосно екипирани и функционални. Во согласност со расположливите финансиски можности и достапни човечки ресурси, тимовите ќе бидат екипирани постепено, при што правните лица одговорни за работата на центрите ќе водат сметка да се вработуваат/ангажираат што е можно повеќе лица со професионални профили пропишани во овие Стандарди и во Националното портфолио за младински работници.

Административен тим:

- Дипломиран младински работник

Влада на Република Северна Македонија
Агенција за млади и спорт

- Финансиски координатор
- Административен ассистент

Административниот тим е задолжен за:
- уредување на работата на младинскиот центар
- управување со работата на младинскиот центар
- обезбедување на услови за негово непречено функционирање согласно прописите и правилата кои постојат во државата и на територијата на локалната самоуправа каде е формиран Центарот.

Програмски тим:
- Дипломиран младински работник
- Социјален работник
- Психотерапевт
- Работници со млади 2
- Млади волонтери

Програмскиот тим е задолжен за:
- спроведување на истражувања за мапирање на локалните потреби, интереси и можности на младите;
- креирање и спроведување на програми за младинска работа соодветни на мапираните локални потреби, интереси и можности кои им се достапни на младите;
- следење на спроведувањето на таквите програми, осигурување на нивниот квалитет
- проценување на успехот на програмите за младинска работа

1 . Согласно Портфолиото за младински работници - дипломиран младински работник може да биде лице кое:
- завршило високо образование: додипломски студии за младинска работа или
- завршило високо образование, додипломски студии во некоја од сродните професии, но следело обуки за младинскаработа во рамки на неформално учење, стручно образование или образование за возрасни.

2 . Согласно Портфолиото за младински работници - работник со млади може да биде лице кое завршило најмалку средно образование и :
- има знаење за работа со млади стекнато низ искуство, а валидирано низ системот за валидација на претходно стекнато знаење, или пак,
- посетувало обука за работник со млади во рамки на неформално учење, стручно образование или образование за возрасни.

Лицата кои ќе бидат вработени/ангажирани во младинскиот центар како младински работници, треба да ги исполнуваат критеиумите во согласност со Националното портфолио за младински работници, или да се во процес на задоволување на истите. Сите професионалци од Центарот треба да работат согласно со Националните стандарди за квалитет на младинската работа.

Единиците на локална самоуправа се должни да обезбедат надомест за плата на најмалку едно лице, кое ќе биде дел од административниот тим на младинскиот центар. Средствата за ангажирање на ова лице се дел од вкупниот буџет кој ќе се доделува на младинска организација или организација за млади регистрирани во регистарот за управување со младинскиот центар.

Постојан месечен надомест за другите членови на тимот во иднина ќе биде обезбеден преку дополнително финансирање од страна на локалните или јавните власти, преку проекти финансирани од страна на донатори и/или активности за самоодржливост.

Дел 2: Стандарди за квалитет на младинските центри

Младинските центри работат во согласност со Законот за младинско учество и младински политики,Националните стандарди за квалитет во младинската работа и Националните стандарди за квалитетна младинските центри. Младинските центри кои ги исполнуваат пропишаните стандарди добиваат QualityLabel/Етикета за квалитет, од страна на Меѓусекторската група за младинска работа во Агенција за млади и спорт.

Процесот за оценување на стандардите на квалитет и начинот на добивање на Етикета за квалитете пропишан со Правилник усвоен од страна на Меѓусекторската група за младинска работа формирана при Агенција за млади и спорт.

СТАНДАРДИ ЗА КВАЛИТЕТ НА МЛАДИНСКИТЕ ЦЕНТРИ

Главна цел на младинскиот центар е да обезбедува системска поддршка на развојот на младите и нивно вклучување во заедницата

Услови што треба да бидат исполнети:

1.1. Главна цел на програмите и активностите на младинскиот центар е поддршка на личниот развој на младите и нивното активно вклучување во животот на заедницата, како и поддршка на чинителите кои работат со млади луѓе на остварување на овие цели.

1.2. Програмите и активностите кои се подготвуваат, спроведуваат и поддржуваат во младинскиот центар се креирани и спроведени со вклучување на различни чинители од значење за целите кои сакаат да се постигнат.

1.3. Програмите и активностите на младинскиот центар се комплементарни и ги надополнуваат останатите сервиси за млади, формите на младинско организирање, образовните институции и други чинители; придонесуваат кон истражување, реализација и унапредување на личните когнитивни, емоционални и социјални потенцијали на младиот човек.

1.4. Програмите и активностите на младинскиот центар се креирани и спроведувани во склад со возраста, специфични искуства, права и потреби на младите и користат разновидна методологија за неформално образование и информално учење што одговара на типот, целите, тематиката и целната група.

1.5. Програмите и активностите во центарот ги третираат младите луѓе како достоинствени, одговорни и активни чинители, фокусирајќи се на нивните потенцијали и силни страни и ги охрабруваат на ист таков начин да се однесуваат кон сите корисници на услугите во Младинскиот центар.

2. Младинскиот центар располага со безбеден, пристапен и достапен простор што одговарана различните потреби и можности на целната група

Услови што треба да бидат исполнети:

2.1. Просторот на младинскиот центар е соодветен на типот на младинска работа и активностите кои се спроведуваат и располага со неопходна опрема.

2.2. Младинскиот центар се наоѓа во простор на локација што е безбедна за сите млади луѓе од заедницата и располага со инфрастуктура, опрема и помагала кои се неопходни за да се овозможи

непречено и безбедно пристапување кон истиот од страна на сите млади од локалната заедница, независно од нивните физичка и здравствена состојба.

2.3. Младинскиот центар нуди програми и активности што се соодветни на потребите на младите луѓе со различни физички и когнитивни способности.

2.4. Младинскиот центар ги поседува соодветните документи што потврдуваат
исполнување на националните критериуми за задоволување на минималните
санитарно – хигиенски услови на просторот и на условите за хемиско технолошка заштита на учесниците.

2.5. Програмите во младинскиот центар се спроведувани од страна на лица кои имаат соодветни и верификувани компетенции стекнати преку формално или неформално образование и кои се обучени и знаат како да ги применуваат потребните хигиенско-технички заштитни мерки и средства, во согласност со законските прописи.

3. Младинскиот центар има соодветен стручен персонал

Услови што треба да бидат исполнети:

3.1. Во младинскиот центар работат квалификувани професионални – младински работници кои ги исполнуваат критериумите во согласност со Националното портфолио за младински работници, или се во процес на задоволување на истите.

3.2. Бројот и профилот на членовите на стручниот персонал во младинскиот центар одговараат на обемот на работа, големината и потребите на целната група и видот на програмите и активностите што ги спроведува центарот.

3.3. Членовите на персоналот на младинскиот центар спроведуваат задачи во согласностсо нивното професионално портфолио, а во склад со задачите и делокругот на работа предвиден за нивната работна позиција, политиките и правилата на центарот.

3.4. Персоналот одговорно се однесува кон младинскиот центар и се грижи за ефективно и ефикасно ракување со достапните ресурси за остварување на целите и задачите на нивната работа, согласно на националното законодавство.

4. Младинскиот центар работи врз основа на програма на активности заснована на неформално образование, учество и вклученост

Услови што треба да бидат исполнети:

4.1. Младинскиот центар работи врз основа на утврдена годишна програма за која се обезбедени соодветни човечки, просторни и материјални ресурси.

4.2. Програмата на младинскиот центар нуди активности кои се креирани и спроведувани во склад со возраста, специфичните искуства, права и потреби на младите од локалната заедница каде функционира центарот, а со директно учествона младите луѓе.

4.3. Активностите на младинскиот центар користат разновидна методологија за неформално образование и информално учење што одговара на типот, целите, тематиката и целната група.

4.4. Активностите на младинскиот центар се отворени и инклузивни кон сите млади од локалната заедница во која е отворен центарот, независно од нивниот пол, општествен статус, политичка определба, сексуална ориентација, етничка и национална припадност, религиозни убедувања, здравствена состојба и друго.

4.5. Активностите на младинскиот центар активно промовираат и поддржуваат младинско учество во заедницата.

5. Младинскиот центар одговара на директно идентификувани потреби на младите луѓе од локалната заедница

Услови што треба да бидат исполнети:

5.1. Програмите во младинскиот центар се подготвуваат после задолжително спроведени истражувања и мапирања на интересите, потребите и предизвиците на младите од локалната заедница на чие подрачје делува центарот.

5.2. Истражувањата се спроведуваат од страна на креаторите на програмите и активностите во младинскот центар или од страна на други чинители кои во соодветниот период ги истражиле потребите на младите од таа заедница.

5.3. Потребите на младите од локалната заедница се идентификувани низ партиципативен и инклузивен процес што е приспособен на потребите и способностите на сите млади луѓе.

6. Младинскиот центар активно ги вклучува младите луѓе, младинските организации,организациите за млади, сервисите за млади и неформалните групи на млади

Услови што треба да бидат исполнети:

6.1. Младите корисници на услугите на младинскиот центар се активно вклучени во креирање и реализирање на програмите и активностите на центарот преку:

- Консултации за прашања поврзани со понудата на активности, програми и услуги во младинскиот центар како и со прашања поврзани со работата на самиот центар;
- Заедничко одлучување и работа со возрасните во креирање и спроведување на дел од активностите на иницијатива на младинските работници или нанивна сопствена иницијатива.

6.2. Младинскиот центар активно соработува со формите на младинско организирање, сервисите за млади и неформалните групи на млади во локалната заедница, преку:

- Користење на нивната експертиза при креирање на програмите,
- Обезбедување просторна и логистичка поддршка за нивните активности,
- Спроведување на заеднички активности,
- Заедничко делување и застапување за прашања што ги засегаат младите во локалната заедница, и на други начини.

7. Младинскиот центар го поддржува развојот на младинската работа, младинското учествои младинските политики

Услови што треба да бидат исполнети:

7.1. Програмите и активностите во младинскиот центар се креираат и спроведуваат имајќи ги предвид моменталните општествени случувања и достигнувања, интересите, потребите и правата на младите, но и согласно најновите сознанија за методологијата на младинската работа и за нејзиниот придонес кон поддржувањена развојот на младиот човек.

7.2. Со своите активности, младинскиот центар овозможува зајакнување на способностите и можностите на младите да се вклучат во процесите на донесувањена одлуки во самиот центар, пошироко во животот на заедницата и во креирање на локални и национални младински политики.

7.3. Резултатите и искуствата добиени низ програмите на младинскиот центар се користат за обогатување и развивање на младинската работа, нејзините пристапи, методи и ресурси.

7.4. Младинскиот центар користи процеси на самооценување како основа за учење и подобрување на квалитетот на работата.

Влада на Република Северна Македонија
Агенција за млади и спорт

8. Младинскиот центар има транспарентни финансиски процедури и механизми за известување до локалната самоуправа, младите и локалната заедница

Услови што треба да бидат исполнети:

8.1. Младинскиот центар навремено изготвува и јавно објавува финансиски и програмски извештаи за својата работа, преку средствата за јавно информирањеи/или својата веб страна.

8.2. На барање на локалната самоуправа, органите на државната управа, сервисите за млади, формите на младинско организирање, младите и другите граѓани од локалната заедница, младинскиот центар објавува дополнителни информации засвојата работа и начин на функционирање.

8.3. Младинскиот центар располага и менаџира со финансиските и други ресурси одговорно и врз основа на позитивните законски прописи.

9. Младинскиот центар прифаќа различности и овозможува сигурна средина за дијалог помеѓу младите

Услови што треба да бидат исполнети:

9.1. Програмите и начинот на работа на младинскиот центар се заснoваат на принципите на демократија, човекови права и владеење на правото.

9.2. Младинскиот центар спроведува програми што активно промовираат почитување на различностите, учење за човековите права, меѓукултурно учење, демократско граѓанство, младинско учество и вклученост на младите независно од нивниот пол, општествен статус, политичка определба, сексуална ориентација, етничка и национална припадност, религиозни убедувања, здравствена состојба, физички и когнитивни способности и друго.

9.3. Програмите и активностите во младинскиот центар го стимулираат развојот на културна сензитивност и обезбедуваат сигурен простор за дискусии меѓу младите кои го помагаат развојот на однесување во кое се рефлектира почитување на универзалните човекови права.

Директор

Наумче Мојсовски

*Регистар на младински организации и организации за млади кој го води Агенција за млади и спорт

ПРИЈАВА ЗА УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТАТА НА МЛАДИНСКИОТ ЦЕНТАР ВО ПЕРИОД 2021 - 2024

ОПШТИ ПОДАТОЦИ	
Име на здружението/фондацијатаилигрупата на здруженија и фондации кои аплицираатзаедно	
Доколку се пријавувате во партнерство од повеќездруженија/фондациинаведетејаулогата на секој од партнерите во партнерството	
Упишенброј вoрегистарот на младинскиорганизации, организации за млади и младинскичадорорганизации	
Опишетегиискуството и досегашнитеактивности и достигнувања во младинскатаработа наздружението/фондацијатаилигрупатаздруженија/фондации во полето на младинската работа	
Административен и програмскитим (кадар, профил, улога и сл.)[1].	

[1]Претставетегоадминистративниот и програмскиоттимкојќебидевклучен во управувањесоработата на младинскиотцентар, подготовка, спроведување и проценување на резултатите од програмата на младинскиотцентар. Заедносопрограмататреба да се доставикраткабиографија на членовите на тимот.

ПРЕДЛОГ-ГОДИШНА ПРОГРАМА ЗА ПРВАТА ГОДИНА[2]	
Назив на младинскиотцентар	
Оправданост	*(Опишетејасостојбата на младите и контекстот во којќе се спроведуваprogramата)*
Релевантност	*(Накратко опишете ја релевантноста на предложената програма)*
Заштита и безбедност	*(Накратко објаснете како ќе се осигурате дека лицата вклучени во спроведувањето на активностите и корисниците нема да бидат директно изложени на ризици по здравјето и безбедноста и ќе делуваат согласно насоките за заштита на животната средина, одржливо и одговорно користење на ресурсите)*

[2]Апликантитеимаатобврска да поднесуваатгодишнипрограми во периодот на управувањесоработата на младинскиотцентар

Буџет	I Човечкиресурси	денари
	II Оперативнитрошоци	денари
	III Директнитрошоци	денари
	Вкупно (I+II+III)	денари
Барање за грант (во денари)		
Кофинансирање (во денари)		(ако е применливо)
Вкупенбуџет на проектот (во денари)		(барање за грант + ако е применливо, кофинансирање)

Младински центар:				
	Интервентналогика	**Показатели**	**Инструменти и извори за проверка на показателите**	**Претпоставки**
Општацел				
Специфичнице ли	- СЦ1 - СЦ2 - СЦ3....			*Кои надворешниуслови се неопходни за остварување на целите?*
Очекуванирезу лтати	-Р1 -Р2 -Р3			*Кои условипотреба да се задоволат за да се постигнатопланиранитерезултати ?*
Активности	А1 ----------------------------------- А2	**Потребниресурси** ------------------------------		*Предусловинеопходни за спроведување на активностите*

ВРЕМЕНСКА РАМКА

Приоритети[3]	Јануари	Февруари	Март	Април	Мај	Јуни	Јули	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември
A1												
A2												
A3												
A4												

____

(име, презиме и функција на овластенотолице за застапување на здружението/фонацијата)

_____________, __. __. 2021 год.

(Место) (датум)

М.П

____

(Потпис)

[3] Ако е потребно, додадетеповеќередови

БУЏЕТ ЗА ГОДИШНА ПРОГРАМА-ПРВА ГОДИНА (во денари)				
Име на здружението/фондацијата или групата на здруженија и фондации кои аплицираат заедно *(Наведете ги имињата на сите здруженија и фондации доколку аплицирате заедно)*				
Назив на младинскиот центар				
Барање за финансиска поддршка				
Кофинансирање (ако е предвидено)				
Вкупен буџет на проектот				
Буџетска линија	Единица	Количина	Ед. цена	Вкупно
I ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ				
Плати и надоместоци *Додадете посебен ред за секоја позиција (менаџер на младинскиот центар, младински работник итн.)*				
	месец			0
	месец			0
Вкупно за I				0
II ОПЕРАТИВНИ ТРОШОЦИ				
Транспорт *(Пр. трошоци за корисници на центарот од рурални населени места)*	км/месец			0
Канцелариски трошоци *Трошоци за тековно функционирање на центарот, доколку веќе не се покриени од страна на Единицата на локална самоуправа*	месец			0
Режиски трошоци *Трошоци за струја, вода,, комунални и сл.*				

Информации и комуникација *Додадете ред за секој трошок (на пр. телефон, интернет, пошта, веб-страница, социјални медиуми, прес конференции) кои не се алоцирани во специфична активност*	месец			0
Вкупно за II				0
III ДИРЕКТНИ ТРОШОЦИ Трошоци директно поврзани со спроведување на активностите од програмата. (додадете редови доколку е потребно)				
Активност 1.				0
Активност 2.				0
Активност 3.				0
Вкупно за III				0
ВКУПНО I + II + III				**0**

ПОРТФОЛИО НА МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ

Сојуз за младинска работа

НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ

Национален младински совет на Македонија

Агенција за млади и спорт

Националното портфолио за младински работници е подготвено во рамките на проектот „Квалитетна младинска работа - рамка за иден развој на младинската работа", спроведуван од Сојуз за младинска работа, во партнерство со Агенцијата за млади и спорт и Националниот младински совет на Македонија, а со поддршка на Националната агенција на европски образовни програми и мобилност преку програмата Ерасмус+ на Европската Комисија.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors,and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of theinformation contained therein.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Автори:
Билјана Василевска Трајкоска
Драган Атанасов
Лектор:
Лидија Вангелова Андреева

Скопје 2019

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.314-057.13:316.66-053.5 (497.7)

ВАСИЛЕВСКА Трајкоска, Билјана
Портфолио за младински работници / автори Билјана Василевска Трајкоска, Драган Атанасов ; [илустратор Златко Никодиновски]. - Скопје : Сојуз за младинска работа, 2019. - 60 стр. ; 21 см

Публикацијата е во рамки на проектот: "Квалитетна младинска работа - рамка за иден развој на младинската работа". - Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-66329-0-8
1. Атанасов, Драган [автор]
а) Волонтерско работење - Младинска политика - Македонија б) Волонтери - Македонија
COBISS.MK-ID 109821962

Содржина

ШТО Е СОЈУЗ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА?..7
ЗОШТО ПОРТФОЛИО ЗА МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ? 8
ШТО Е МЛАДИНСКА РАБОТА? 12
ОСНОВНИ ЗАДАЧИ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА 12
КОИ СЕ ВРЕДНОСТИТЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА? 13
КАРАКТЕРИСТИКИ НА МЛАДИНСКА РАБОТА 13
КОИ СЕ ПРИДОБИВКИТЕ ОД МЛАДИНСКАТА РАБОТА? 14
ИСТОРИЈА НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО МАКЕДОНИЈА 14
ВИДОВИ МЛАДИНСКА РАБОТА 17
ТИПОЛОГИЈА НА МЛАДИНСКА РАБОТА 20
КРИТЕРИУМИ ЗА КВАЛИТЕТ ВО МЛАДИНСКАТА РАБОТА 22
КОИ СЕ МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ?..24
ОСНОВНИ ЗАДАЧИ НА МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ 24
ПРОФИЛОТ НА МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ 25
КОИ СПОСОБНОСТИ ГИ ИМААТ МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ? 26
РАБОТНИК СО МЛАДИ 26
ДИПЛОМИРАН МЛАДИНСКИ РАБОТНИК 36
ЕКСПЕРТ ПО МЛАДИНСКА РАБОТА 38
КАКО СЕ СТАНУВА МЛАДИНСКИ РАБОТНИК? 43
КАДЕ РАБОТАТ МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ 44
ЕТИЧКИ КОДЕКС ЗА МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ 45
ЕТИЧКИ ПРИНЦИПИ 45
ПРОФЕСИОНАЛНИ ПРИНЦИПИ 45
МОЕТО ПОРТФОЛИО 49
СПОСОБНОСТИ 52
ОБРАЗОВАНИЕ И ИСКУСТВО ВО МЛАДИНСКА РАБОТА 46
ФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ 53
НЕФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ 53
ДОСЕГАШНО ИСКУСТВО 51
ДИПЛОМИ, ПРИЗНАНИЈА, СЕРТИФИКАТИ 55

ШТО Е СОЈУЗ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА?

Сојузот за младинска работа (СМР) е мрежа на понудувачи на младинска работа: младински организации и организации кои работат со и за младите, чијашто мисија е регулирање и стандардизација на младинската работа, поддршка на младинските работници и подигнување на јавната свест за значењето на младинската работа.

Визијата на СМР е младинската работа да биде призната како професија и да постои изграден систем за поддршка на младите луѓе и на младинските работници.

Основната цел на СМР е афирмација и признавање на младинската работа, нејзино следење, проценување, унапредување и континуиран развој заради обезбедување квалитетна, ефикасна и ефективна поддршка на младиот човек.

Задачи на Сојузот за младинска работа се:

- поврзување, односно олеснување и/или водење на процесот на поврзување, меѓусебна помош и поддршка, размена на искуства и соработка на младинските работници, младинските организации и други организации понудувачи на младинска работа;
- афирмација и водење процеси и постапки за препознавање и признавање на вредностите од младинската работа (самопризнавање, општествено, формално и политичко признавање);
- поставување стандарди и критериуми за квалитет, следење и контрола на квалитетот на младинската работа и негово континуирано унапредување;
- водење на националните процеси на образование на младинските работници преку стандардизирани и акредитирани програми, самостојно и во соработка со образовните институции;
- креирање дата база на младински работници;
- подобрување на пристапот и заштита на правата на младинските работници.

ЗОШТО ПОРТФОЛИО ЗА МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ?

Важноста на младинската работа во рамките на националната и европската политика постојано расте. Новите младински политики, како на европско, така и на национално ниво, континуирано доделуваат нови улоги и задачи на младинската работа. Во Европа постои силна мотивација за натамошно подобрување на квалитетот и за признавање на младинската работа. Додека во Европа се развиваат стандарди и индикатори, како и методи и прирачници со цел да се поддржи развојот на квалитетот на младинската работа овозможувајќи истата да го подобри и докаже своето влијание и вредност во животот на младите и за општеството, во Македонија младинската работа сè уште не е препозната како клучна алатка за помагање на позитивниот личен и социјален развој на младите луѓе. Младинската работа не е формално регулирана, стандардизирана или интегрирана како дел од системот на воспитание, образование и системот на заштита на младите. Истата не е подеднакво достапна за сите млади луѓе во различни делови на земјата.

Напорите за препознавање и натамошен развој на младинската работа во Република Македонија станаа подинамични пред неколку години. Како дел од тоа, Сојузот за младинска работа настојува да придонесе кон формално признавање, препознавање на младинската работа и да осигура постоење на рамка на компетенции на различните профили на младински работници и начините на нивно стекнување. Притоа, СМР ги следи целите и мерките дефинирани во Националната стратегија за млади 2016-2015 во тематската област Локална младинска работа, особено мерките за поддршка на партиципативни и консултативни процеси за воспоставување Национална рамка за квалитетна младинска работа и дефинирање на Национално портфолио за младински работници, како и Препораките CM / Rec (2017) 4 за младинска работа од Советот на министри на Советот на Европа до земјите-членки (усвоена од Комитетот на министри на 31 мај 2017 година на 1287-тиот состанок на замениците на министрите).

Националното портфолио за младински работници ќе даде краток приказ на:

- младинската работа,
- сетот на компетенции на различните профили на младински работници и
- начините на нивното стекнување.

Истото ќе им послужи на:

- **младинските работници,** како индивидуалци или во тимови, за самооценување на сегашното ниво на компетентност за младинска работа и за планирање на насоките на нивниот натамошен развој,
- **младинските организации и организациите за млади,** кои може да го користат како алатка за учење и развој за цела организација,

донесувачите на одлуки, за поставување стандарди и политики за развој на алатки за препознавање на младинската работа и на

младите, останатите помагателни професии и пошироката заедница, за запознавање со младинската работа, профилот на луѓето кои спроведуваат младинска работа и следење на нивното унапредување и развој.

Портфолиото за младински работници беше подготвено преку спроведување структурен дијалог со широк спектар на млади луѓе, младински организации, претставници на помагателните професии комплементарни со младинската работа (социјални работници, педагози, специјални едукатори, психолози, психотерапевти и сл.,) а во соработка со Агенцијата за млади и спорт и Националниот младински совет на Македонија.

МЛАДИНСКА РАБОТА

ШТО Е МЛАДИНСКА РАБОТА?

Младинска работа претставува организиран и систематски процес на едукација и поддршка на автентичниот развој на младите со цел остварување на нивниот целокупен личен, социјален и општествен потенцијал и нивното активно вклучување во животот на заедницата.

Младинската работа на сите млади луѓе, независно од нивниот пол, општествен статус, политичка, етничка, национална припадност, сексуална ориентација, здравствена состојба и сл. им нуди активности засновани на нивните права, потреби и интереси, а кои се случуваат во нивното слободно време. Притоа, ги користи методите на неформалното образование, менторирање, подучување, врсничко советување, информирање и неформално искуствено учење.

Во Националната стратегија за млади 2016 – 2025, локалната младинска работа е дефинирана како организиран и систематски процес на едукација и поддршка на автентичниот развој на младите со цел остварување на нивниот целокупен личен, социјален и општествен потенцијал. Таа е директно поврзана со развојот на локалната заедница и преку неа младите, не само што стануваат активни субјекти во процесот на сопствениот развој, туку и активни чинители во животот во заедницата.

Помагајќи во личниот и социјалниот развој на младите, младинската работа помага и во развојот на самопочитта, самодовербата и социјализацијата на младите луѓе, нивното одржливо осамостојување и зајакнување на нивните способности потребни за успешно справување со секојдневните проблеми и ризици на кои се изложени. Истата доведува до еманципација на младите, развој на нивната толеранција и зајакнување на младешката одговорност, што пак од своја страна придонесува кон социјално вклучување и активно учество на младите луѓе во општествениот живот; зајакнување на социјалната кохезија и превенција на однесување кое е ризично по здравјето и безбедноста на младиот човек и по целокупното општество.

ОСНОВНИ ЗАДАЧИ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА

Младинската работа е комплементарна со формалното образование, социјалната работа со млади, специјалната едукација и рехабилитација за млади, како и со останатите професии коишто работат со младите луѓе. Пред себе си поставува најразлични задачи, чиешто реализирање треба да придонесе кон остварување на правата на младите, задоволување на нивните потреби и спречување или надминување на проблемите со коишто може да се соочат, или пак, се соочиле. Меѓу најчестите задачи на младинската работа се среќаваат:

Поддржување на личниот и социјалниот развој на младите вообичаено преку:

Обезбедување организирана и структурирана поддршка насочена кон зајакнување на личните и социјални способности кај младите, нивната самодоверба и позитивната претстава за себе, за другите луѓе со сите нивни различности и за општеството во коешто живеат и

Застапување за/и придонесување кон создавањето услови за непречен личен и социјален развој на младите

Помагање на активното учество на младите луѓе во животот во заедницата преку

Обезбедување организирана и структурирана поддршка кон зајакнување на способностите на младите за активно вклучување во организирање и унапредување на општествениот живот и

Застапување за/и придонесување кон создавање услови за социјална инклузија и младинско учество.

КОИ СЕ ВРЕДНОСТИТЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА?

Вредностите на младинската работа се совпаѓаат со нејзините цели и задачи и нивното рефлектирање во пракса е значајно за подигнување на довербата кај поединците, стимулирање на нивниот придонес кон општеството и истакнување и почитување на нивната вредност како граѓани. Овие вредности вклучуваат:

Почитување на достоинството и правата на младите луѓе

Еднаквост и праведност

Достапност, доброволност и доверливост

Зајакнување на младите и нивно охрабрување

Градење партнерски однос со младите

Партиципативност / активно вклучување на младите во донесувањето одлуки за прашања од нивни интерес

КАРАКТЕРИСТИКИ НА МЛАДИНСКА РАБОТА

Младинската работа ги има следниве карактеристики:

Водена е од вредности / настојува да придонесе кон остварување повисоки цели, како што се социјалната инклузија и социјалната кохезија.

Младите се секогаш во центарот на младинската работа / се заснова на правата и потребите на младите луѓе, како и на нивните аспирации, така како што се одредени од нив самите.

Волонтерска е / не е задолжителна т.е. се одвива со доброволно вклучување на младите во истата.

Развојна е / цели кој унапредување на личниот и социјалниот развој на младите луѓе

Самокритична е и саморефлективна / настојува она што се одвива во полето на младинската работа да е соодветно на нејзината мисија.

Релациска е / налага постојана комуникација и градење релации со младите луѓе и со пошироката заедница.

Забавна е / го привлекува вниманието на младите и им нуди задоволство, пријатни емоции, предизвик и сл.

КОИ СЕ ПРИДОБИВКИТЕ ОД МЛАДИНСКАТА РАБОТА?

Младинската работа им помага на младите да ги остварат и да ги максимизираат своите потенцијали, да научат како да мислат позитивно за себе и како да дејствуваат за доброто на другите. Таа помага во градењето доверба и самодоверба, во развивањето на способностите на младите да градат и да управуваат со личните и социјални релации, им обезбедува позитивни модели на идентификација, создава можности за учење и стекнување нови искуства. Исто така, ги зајакнува нивните способности за препознавање, избегнување и справување со ризици и предизвици и за преземање контрола врз сопствениот живот, го помага зајакнувањето на чувството на припадност во заедницата и слично.

Особено е значајна и влијателна врз животите на младите луѓе кои се соочуваат со предизвици и се во ситуација на ризик односно во ситуација во која се ранливи и во нерамноправна положба во споредба со своите врсници. За младите, младинската работа е истовремено и едукативна и забавна. Младите вклучени во младинската работа имаат повеќе можности и поголема поддршка за нивната иднина.

Освен за младите, младинската работа е значајна и за заедницата во која живеат. Преку своите активности, младинската работа помага во справувањето со различни социјални ризици, се спротивставува на нееднаквостите меѓу младите во општеството и придонесува кон праведност и кон градење средина каде што младите ќе имаат пристап до различни можности, соодветни на нивните права, способности и потреби. Таа помага во развојот на индивидуи кои се посветени на постојано унапредување на квалитетот на животот на заедницата и кои имаат активна улога и желба за придонес кон градење демократски општества.

ИСТОРИЈА НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО МАКЕДОНИЈА

(извадок од публикацијата „Патеки во младинската работа: препознавање, професионализација и стандардизација", издадена од Младински културен центар - Битола)

И покрај тоа што младинската работа често се споменува како нова дејност во Република Македонија, организираните активности за поддршка

на развојот на младите луѓе постојат повеќе години наназад, иако во поинаква форма. Со осамостојувањето, дојде до неопходни структурни и суштински промени во работата со младите луѓе, што иницираше потреба од редефинирање на дејноста – процес што с уште не е завршен.

Во периодот кога Република Македонија беше дел од СФР Југославија, младинската работа беше присутна преку пионерските домови и сојузите на комунистичка и социјалистичка младина (СКОЈ и ССО). Мерките и активностите што се спроведувале од страна на овие организации вклучувале стипендирање, програми за вработување на младите и доделување станови. Со СКОЈ и ССО, како први облици на младинска работа, младите луѓе стекнувале вредности коишто биле потребни за нивни активен ангажман во општеството. Овој модел на младинска работа бил воден од идеологијата на самоуправниот социјализам. Поради тоа, примарни вредности на младинската работа во тој период биле „примена на образование со претходно утврдена цел, промовирање на патриотските вредности, волонтеризмот, нерелигиозност/атеизам, колективизам, братство и единство, еднаквост и унифицираност, која била соодветна за постојниот систем".[1]

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

Состојбата беше значајно променета со отпочнувањето на проектот за отворање центри Вавилон, на почеток во просториите на постојните пионерски домови. Овие центри беа отворени на иницијатива на италијанска невладина организација финансирана од Европската конфедерација на организации кои нудат грижа и негување, а со финансиска поддршка од детскиот фонд на Обединетите нации (УНИЦЕФ). Првичната идеја била да се развијат програми коишто ќе соодветствуваат на потребите на децата и на младите за исполнување на нивното слободно време. Според медиумските извештаи од тој период, целта на проектот била да се подобри нивото на градење доверба меѓу различните етнички групи, да се развијат програми за пополнување на слободното време на децата и младите, како и да им се помогне при вработувањето.[2] Центрите Вавилон нудеа разновидни активности за деца и млади, како компјутерски вештини, креативност, социјални вештини, англиски јазик, дебата, право и новинарство. Покрај тоа, се организираа и активности за превенција од дрога, алкохол и цигари.

По завршувањето на финансирањето од страна на УНИЦЕФ, центрите Вавилон продолжија да функционираат со поддршка од Светската банка.

[1] Како да се разбере младинската работа во заедницата, Вања Калаба 2009, страница 7
[2] Дневник, 18 март 2006 година

Откако и Светската банка ја заврши својата програма, најголем дел од вкупно 23-те центри Вавилон престанаа со работа. И покрај тоа, овој проект одигра важна улога во развојот на младинската работа во Македонија. Тие не беа промовирани директно како модел на младинска работа, но нивниот начин на работа изврши силно влијание врз пристапот што го усвоија поголем број здруженија на граѓани како начин на поддршка на развојот на младите луѓе. Непостоењето автохтон и формално прифатен модел на младинска работа во Република Македонија им остави простор на граѓанските здруженија да развијат и други, различни пристапи во работата со младите луѓе. Со финансиска помош од странски и меѓународни фондации, повеќе македонски здруженија се обидоа да воведат различни пристапи на младинска работа базирани на моделите од други европски земји. Споделувањето на искуствата од други држави беше особено олеснато со отпочнувањето на европските програми за образование и мобилност, во кои Македонија доби право да учествува уште од почетокот на 2000-тите. Како резултат на тоа, младинската работа во Македонија придоби елементи од Англија, Франција, Белгија, Австрија и други земји. Различните пристапи вклучуваа основање отворени младински центри, младински информативни центри, младинска работа на улица, активности со млади со ограничени можности и така натаму.

Друг значаен момент во развојот на младинската работа во Република Македонија беше обуката на Центарот за неформално образование Триаголник, во соработка со Универзитетот Јонкопинг од Шведска во полето на младинската работа. Во периодот од 2008-ма до 2011-та година, поголем број на младински работници учествуваа во долгорочната обука „Основи на младинската работа во заедницата", којашто беше имплементирана во 6 модули на годишно ниво. Во рамките на овој проект беа основани и младинските центри Проактив, како обид за одржлив модел на младинска работа на локално и национално ниво, со цел да се олесни развојот на знаењата, вештините и ставовите кај младите луѓе, да се поддржуваат во барањето на нивните права и да се поттикнуваат да земат активно учество за заедницата.

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

Следниот бран посериозни интервенции во полето на младинската работа почна во 2012 година, со иницијативата за признавање и професионализација на младинската работа на Центарот за меѓукултурен

дијалог (ЦМД), поддржан од Националниот демократски институт (НДИ). Еден од резултатите на оваа иницијатива беше создавањето на Сојузот за младинска работа, како единствена професионална асоцијација на младински работници во Република Македонија. По оваа иницијатива следуваа неколку други проекти за стандардизација и професионализација на младинската работа, од кои два во рамките на програмата Ерасмус+ на Европската комисија, имплементирани од страна на Коалицијата СЕГА и Центарот за меѓукултурен дијалог, како и во рамки на ИПА програмата за натамошно јакнење и финансиска одржливост на граѓанското општество, имплементиран од Младински културен центар (МКЦ) Битола и НВО Креактив. Благодарение на големиот број активности на ова поле, имплементирани од неколку различни граѓански здруженија во краток временски период, во Република Македонија во голема мера се зголеми разбирањето за младинската работа, како во граѓанскиот сектор, така и меѓу државните и јавните институции. На тој начин е создаде клима за иницирање конкретни процеси во насока на формализација на младинската работа, како на пример, поднесувањето иницијатива за стандард на професијата младински работник. Во септември 2018 година Министерството за труд и социјална политика за прв пат во историјата на Република Македонија го усвои стандардот на занимање во областа на младинската работа, под назив Работник со млади, како еден од профилите на младинските работници, подетално опишани во Националното портфолио за младинска работа.

ВИДОВИ МЛАДИНСКА РАБОТА

Постојат повеќе обиди да се направат сеопфатни класификации на видовите на младинската работа. Во продолжение ќе посочиме неколку од нив, кои поаѓаат од различни критериуми.

Според С.Банкс, постојат следниве видови на младинска работа:

Младинска работа за помагање на личниот и социјалниот развој наменета за различни целни групи на млади луѓе, која користи активности во сферата на организација на слободното време, а со цел да се спроведе некое неформално образование и информално учење;

Превентивна младинска работа која може да биде тесно поврзано со одредена целна група, заради спречување на појава на одредени ризици во однесувањето на младиот човек;

Младинска социјална работа каде што се работи на советување и помагање на младите луѓе коишто се веќе изложени или погодени од некои од социјалните ризици, заради поддршка на нивниот личен и социјален развој и нивно активно учество во заедницата;

Младинската работа базирана на активности за **организација на слободното време** кои немаат за цел да поттикнат или промовираат учење. на пр. селски фудбалски тим;

На оваа класификација В. Калаба[3] го додава и следново:

Младинска работа **базирана на активности кои не вклучуваат учење, но кои имаат за цел да привлечат млади кон активности кои се или промовираат неформално образование и информално учење**, во правец на личен и социјален развој и активно учество во заедницата, а кои воедно се активности во кои младите, сепак, поттикнати од младинскиот работник, усвојуваат некои вредности и ставови по пат на негова имитација.

Калаба, според **методот на работа**, младинската работа ја класифицира исто како и социјалната работа и тоа:

Младинска работа со поединец, која се состои од работа со поединците со цел постигнување на нивниот личен и социјален развој и нивна подготовка за активно учество во општествениот живот. Вообичаените облици на индивидуалната работа се состаноци „еден на еден", сесии за информирање, едуцирање, советување или менторство, каде што фокусот се става на личноста и нејзините потреби и слично.

Групна младинска работа претставува метод каде што неколку млади лица работат и учат заедно во група, а самите членови или лидери им ги обезбедуваат условите за учење. Групната работа се применува најчесто во форма на работилници, семинари, кампови, обуки и сл.

Младинска работа во заедницата претставува метод кој ги поврзува, зајакнува и едуцира поединците, групите и институциите во рамките на заедницата.

Маневски С. Во својот необјавен магистерски труд „Младинска работа во Република Македонија" ја дава следнава класификација на младинската работа, поаѓајќи од **локацијата** каде што се спроведуваа активностите на младинската работа:

Младинска работа на отворено. Младинската работа на отворено претставува спроведување активности надвор од младинските клубови, центри или организации. Ваквиот вид на работа најмногу е прифатлив за младите кои не можат, не смеат или не сакаат често да бидат директно вклучени во одредени активности во затворен простор (центри, клубови, организации, училишта и слично). Преку младинската работа на отворено се потврдува дека затворениот простор не е секогаш услов за спроведување на активностите и услугите на младинската работа. Младинската работа на отворено може да се разграничи на два подвида на младинска работа:

- **Независна 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 организации или не се чувствуваат пријатно. Младинскиот работник во овој процес им дава поддршка и ги зајакнува младите преку менторство и социјално образование.

[3]Kalaba, V. (2007): Tipovi omladinskog rada- esej dodiplomske studije Omladinski rad u zajednici

Информативна младинска работа која е краткорочна активност на младинската работа со цел воспоставување врска меѓу давателите на младинска работа и младите во заедницата. Овој тип на младинска работа тежнее кон тоа да ги запознае младите луѓе со можните услуги што им се нудат и можните вклучувања на младите во различни активности и проекти. Токму во ова се состои разликата меѓу информативната и независната младинска работа бидејќи главната цел на независната младинска работа не е вклучување и членување во младинските организации, туку директна поддршка на младите таму каде што се.

Младинска работа во младински центри. Младинските центри можат да се наоѓаат и во градски и во селски средини, како дел од граѓанските организации или единиците на локална самоуправа, религиските институции, месните заедници, училиштата и слично. Престојувајќи во центрите, младите присуствуваат на одредени специјализирани работилници каде што се фокусираат на личниот и социјалниот развој низ неформално образование и информално учење кое се случува во организирано слободно време.

Кон оваа класификација може да ја додадеме и:

Младинската работа во друг соодветен простор. Активности од младинска работа често се организираат и во други видови на простории во кои работат организации што нудат младинска работа - младински клубови, младински информативни центри или канцеларии приспособени за младинска работа. Младинска работа се нуди и во рамки на други сродни организации и институции, како на пример, училиштата.

Следната класификација на младинската работа, поаѓа од **профилот на младинските работници**, па според тоа, може да биде:

Интуитивна младинска работа, која што е иницирана и спроведувана од страна на луѓе кои немаат професионално образование и притоа користат методи врз основа на принципот на разумно работење и искуство;

Младинска работа **во рамки на општествените движења** која има силна и експлицитна поврзаност со општествените движења како што се извиднички, религиски или политички движења;

Професионална младинска работа - водена од страна на луѓе со соодветно образование и професионално занимање, коешто е поврзано со младинската работа. При оваа класификација, професионалната младинска работа вклучува и професионален однос меѓу младинските работници и младите, кој е заснован на почитувањето на основните принципи, методологија, етички и морални вредности на младинската работа и применување рефлективна практика. Со професионалната младинска работа можат да се занимаваат оние што ги стекнале потребните компетенции и квалификации за младинска работа низ формално или неформално образование. Најчесто кога зборуваме за младинска работа се подразбира токму професионалната воннаставна младинска работа.

ТИПОЛОГИЈА НА МЛАДИНСКА РАБОТА

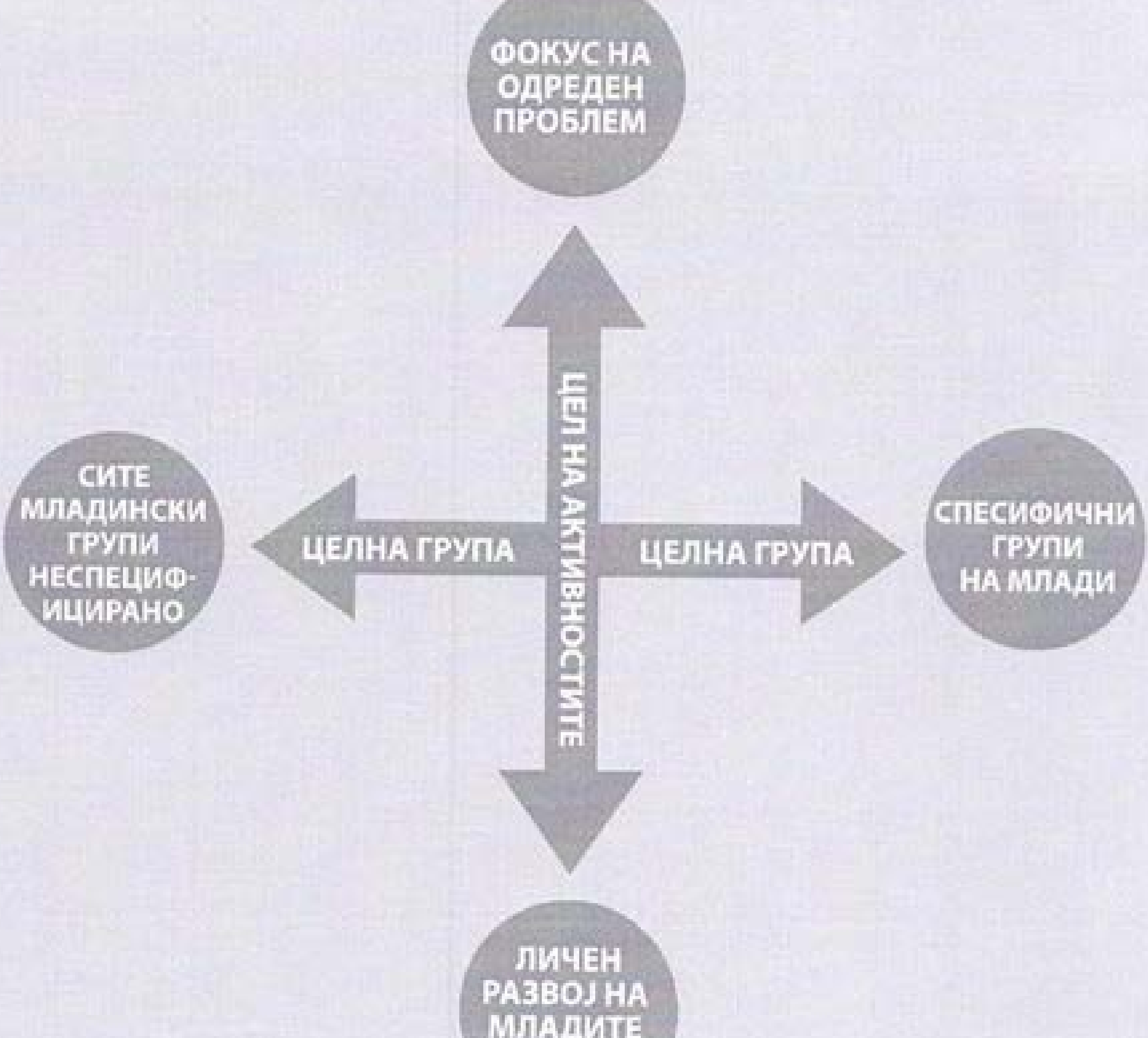
Обидите за презентирање и сумирање на основните активности на младинската работа, според нивните заеднички карактеристики, не секогаш завршуваат со едноставен финален производ. Според многу модели на младинската работа, видливо е дека активностите зависат од целите и посакуваните резултати и дека младинската работа често е флуидна (променлива) имајќи го предвид големиот број фактори што влијаат. И покрај некои клучни заеднички карактеристики меѓу многу примери на младинската работа, има и доста големи разлики во однос на видовите активности што се понудени и во однос на нивниот фокус. Поради ова, се поставува прашањето: на кој начин би можело практиките на младинската работа да се прикажат разбирливо, а притоа да се почитува нивната разновидност. Класификацијата предложена од Европската Комисија[4] , предлага наизглед едноставна типологија изградена врз основа на две главни оски.

Тие оски се:

Целна група: меѓузависноста на младинската работа и целната група е многу јасна, па затоа се користи токму оваа категорија со цел да се направи разлика и класификација. Главната разлика е меѓу оние активности на младинската работа кои се наменети за сите млади луѓе и оние активности кои се фокусираат на одредени групи, пред сè, млади со помалку можности. Првата група активности се очекува да биде соодветна за сите млади, без разлика на нивното претходно искуство. Втората група активности имаат пристап кон младинската работа кој е посебно развиен за одредени групи млади луѓе што се наоѓаат во специфични ситуации. Поради ова, активностите се конкретни со цел да ги адресираат потребите на младите од посебната група, и притоа ги земаат предвид сите карактеристики на групата и на контекстот во кој работи и живее таа група и

Целите на младинската работа: главната цел на некои активности од младинската работа се поддршка на личниот и социјалниот развој на младите и нивно самоостварување. Друга група на активности имаат за цел решавање конкретни прашања за младите. Во овој случај, активностите не се задолжително фокусирани кон една наведена група (иако можат да бидат), туку фокусот е на специфични општествени прашања без разлика на која група или групи на млади се однесуваат. Треба да се нагласи дека фокусот на личниот развој на младите, најверојатно, е присутен во сите активности на младинската работа без разлика на методите или темите на активностите, но во првиот случај тука спаѓаат активности на младинската работа каде што личниот развој на младите е главната цел.

[4] European commission, Directorate-General for Education and Culture Directorate C – Youth and Sport Unit C1 – Youth policy and programme, Quality Youth Work A common framework for the further development of youth work Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States, http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf


ФОКУС НА ОДРЕДЕН ПРОБЛЕМ
ЦЕЛ НА АКТИВНОСТИТЕ
СИТЕ МЛАДИНСКИ ГРУПИ НЕСПЕЦИФ-ИЦИРАНО
ЦЕЛНА ГРУПА
ЦЕЛНА ГРУПА
СПЕСИФИЧНИ ГРУПИ НА МЛАДИ
ЛИЧЕН РАЗВОЈ НА МЛАДИТЕ ВООПШТО

КРИТЕРИУМИ ЗА КВАЛИТЕТ ВО МЛАДИНСКАТА РАБОТА

Оценувањето на квалитетот на младинската работа се врши врз основа на основни критериуми за квалитет што треба да се стремат да ги исполнат сите понудувачи на младинска работа. Критериумите за квалитет на младинската работа во Македонија се дефинирани врз основа на препораките добиени преку консултативни средби спроведени во рамки на овој проект, а имајќи ги предвид препораките на Европската Комисија и Советот на Европа, како и постојните стандарди за квалитет во други земји од Европа.

Квалитетот на младинската работа во Македонија ќе се оценува врз основа на шест широки критериуми:

1. Целите на младинската работа одговараат на правата и потребите на младите луѓе
2. Младинската работа е заснована на активно и волонтерско учество на младите луѓе
3. Младинската работа нуди можности за учење и личен и социјален развој на младите луѓе
4. Младинската работа промовира еднаквост и вклучување на сите млади луѓе
5. Младинската работа се спроведува во соодветен простор од страна на стручни лица
6. Младинската работа се заснова на процеси на континуирано следење, оценување и подобрување на квалитетот

Критериумите за квалитет во младинската работа се детално опишани во Стандарди за квалитетна младинска работа.

МЛАДИНСКИ
РАБОТНИЦИ

КОИ СЕ МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ?

Младински работници се квалификувани работници кои ги поседуваат потребните компетенции за вршење младинска работа во согласност со Националното портфолио за младински работници и ги спроведуваат услугите на младинската работа во рамките на понудувачи на младинска работа - во младински центри, училишта, установи за млади од системот на социјална заштита, друг соодветен простор, на отворено, и/или на интернет.

Младинските работници им помагаат на младите низ неформалнообразовни и забавни активности да се запознаат себеси и општеството во коешто живеат и да научат како може да придонесат кон лично и општествено унапредување.

ОСНОВНИ ЗАДАЧИ НА МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ

Младинската работа е професија која носи голема одговорност. Како таква, поставува серија комплексни задачи пред лицата што ја спроведуваат, а чиешто остварување бара различен степен на подготовка. Тие задачи се разликуваат согласно со видот (целната група или целта) на младинската работа и главно се поврзани со:

Планирање, организација, спроведување, координирање, управување со и проценување на успехот на услугите на младинската работа, соодветни на поединечните нивоа на младинска работа и во согласност со правилата и насоките коишто произлегуваат од конкретните работни задачи што може да ги спроведува младинскиот работник, воден од потребите на индивидуите, групите или заедниците со/за кои работи;

Пронаоѓање, подготовка, одржување, управување со местата и опремата за работа, соодветни за спроведување активности од поединечните нивоа на младинска работа, а кои се во согласност со правилата и насоките коишто произлегуваат од конкретните работни задачи што може да ги спроведува младинскиот работник воден од потребите на индивидуите, групите или заедниците со/за кои работи;

Поддржување на личниот и социјалниот развој на младите; превенција од појава на проблем којшто би го загрозил целокупното функционирање и благосостојбата на младиот човек; намалување на штетите од одредени проблеми и состојби што влијаат негативно на личниот и социјалниот развој на младите и целокупното функционирање и благосостојбата на младиот човек, како и создавање и унапредување на условите потребни за остварување на ваквата поддршка;

Помагање и зајакнување на способностите на младите за активно учество во заедницата и создавање услови за социјална инклузија и

младинско учество;

Осигурување на транспарентност во младинската работа, промоција на придобивките и потребата од истата;

Известување и водење евиденција за активностите и корисниците на услугите на младинската работа;

Поставување и работење според стандардите за квалитет на младинската работа и унапредување на истите;

Рационално, одговорно и еколошки оправдано употребување и одржување на опремата и материјалите потребни за спроведување на младинската работа;

Соработка и вмрежување со млади луѓе, со колеги, и останати професионалци од истиот и другите сектори, како и со пошироката јавност заради спроведување на задачите на младинската работа;

Одговорно, еколошко и рационално спроведување на младинската работа и осигурување безбедност при спроведување на истата.

ПРОФИЛОТ НА МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ?

Сојузот за младинска работа разликува три профила на младински работници во Македонија, коишто се разликуваат според делокругот на работа, правата, обврските и степенот на автономија во работата, а согласно на тоа, и според компетенциите што се потребни да ги поседуваат заради успешно извршување на задачите соодветни за секој профил.

Тоа се:

Работник со млади
Дипломиран младински работник
Експерт за младинска работа

Работник со млади е лице со развиено основно ниво на познавање на концептот, правилата и процесите на младинската работа, има развиени систематични и стручни способности за младинската работа. Работникот со млади може да биде активен во некои од областите од делокругот на работа на младинскиот работник и да спроведува задачи со помала комплексност. Истиот е делумно автономен во својата работа, односно работи со поддршка и во соработка со младински работник од другите профили.

Дипломиран младински работник е лице со високи познавања и способности за младинската работа и долгорочно искуство во практикување на истата. Димпломираниот младински работник може да биде активен во сите области од делокругот на работа на младинскиот работник и да е активно влучен во најкомплексни задачи. Истиот е автономен во својата работа и повремено се советува со експерт за младинска работа.

Експерт за младинска работа, е младински работник со највисоки познавање и способности за младинската работа и долгорочно искуство во

практикување на истата. Младинскиот работник од ова ниво може да биде активен во сите области од делокругот на работа на младинскиот работник и да е активно влучен во најкомплексни задачи. Истиот е целосно автономен во својата работа.

КОИ СПОСОБНОСТИ ГИ ИМААТ МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ?

Младинските работници од различни профили поседуваат различни и до различен степен развиени способности кои треба да им помогнат во адресирање на потребите и аспирациите на младите луѓе, создавање образовни можности за сите млади, помагање на зајакнувањето на младите и нивно анимирање за активно учество во животот на заедницата, како и помагање на младите во конструктивно справување со интеркултурните релации. Од друга страна, способностите треба да им помогнат во следење на квалитетот на својата работа, нејзино евалуирање и унапредување, поддршка на колективното учење, развој на понудувачите на младинската работа и програмите што ги нудат тие за млади и секако конципирање и развој на проекти за с⊠ спомнато досега.

Способностите на работниците со млади се дефинирани во Стандардот за занимање: „Работник со млади", подготвен во 2018 година по иницијатива и од страна на понудувачите на младинска работа од Сојузот за младинска работа, Коалицијата на младински организации СЕГА и Агенцијата за млади и спорт, а по насоки и во соработка со Центарот за стручно образование и обука, Центарот за образование на возрасни, Министерството за образование и Министерството за труд и социјална политика како дел од проектот „Обединети младински работници", воден од Младинскиот културен центар Битола и НВО Креактив, Кавадарци.

РАБОТНИК СО МЛАДИ

Според Стандардот, Работникот со млади:

- планира, организира, реализира, следи и вреднува активности, подготвува инструменти и истражува;
- дизајнира програми и проекти за млади, во согласност со нивните потреби;
- се грижи за квалитетот на младинската работа и придонесува за развој на ефективна, ефикасна и етичка пракса;
- обучува, подучува, менторира и советува млади во насока на помагање на личниот и социјалниот развој и нивното активно учество во заедницата;
- информира млади луѓе;
- лобира и се залага за промени коишто го олеснуваат и помагаат личниот и социјалниот развој на младите и го овозможуваат нивното активно учество во заедницата;

организира младински размени, фестивали, кампањи, настани, младински образовни кампови во рамките на младинската организација, младинските културни центри, клубовите за млади, невладините организации итн.

Функции на занимањето	Задачи на занимањето	Компетенции на занимањето
Планирање и организирање на работата	Организација, анализа на работна активност и соодветна подготовка	прима работни задачи и упатства за работа на одредена работна активност; изработува личен оперативен план за работа; проверува услови за работа на терен или во затворен простор; анализира структура на групи, индивидуи со кои ќе работи; избира простор, форми и методи на работа со група или индивидуа; врши проценка на потребното време за реализација на планираната активност и подготвува временски рамки за спроведување на младинската работа; предвидува непланирани ризици од активноста и начини на справување со истите; подготвува програма за работа во зависност од целите на активноста; подготвува временска рамка за спроведување на младинската работа; изготвува план за справување со проблеми и ризици; подготвува пристапи за одговарање на конкретните барања и потреби на членовите на групата или индивидуата;

		се консултира со колегите или надредените за обемот и динамиката на програмските активности; подготвува план за следење и проценка на успехот на работата.
Подготовка за работа	Подготвува простор, опрема и материјали за работа	визуелно прегледува простор, опрема, уреди и материјали за реализација на планираните активности; подготвува опрема и материјали за транспорт во случај на имплементирање активности надвор од местото на работа; избира соодветна опрема и материјали согласно со планираната програма; ја проверува исправноста и достапноста на опрема и материјали во согласност со планираната програма; организира простор за работа (распоред на седење, опрема, потрошни и печатени материјали) во согласност со видот на младинската работа што ќе ја спроведува.
	Лична подготовка за работа	врши лична подготовка за работа во просторијата и надвор од неа; ги приспособува условите за работа согласно со целната група и нејзините потреби; води грижа за сигурносните процедури; планира неопходни средства за работа и управува со ресурсите; избира алатки за работа, методи, потребни материјали и др.

Оперативни работи	Ги истражува потребите на младите и општествените состојби, трендови и прашања коишто се значајни за младинската благосостојба и за функционирањето на младите во општеството	подготвува инструменти за истражување; избира модел за информирање на младите и пошироката заедница за истражувањето; утврдува целна група; организира прибирање податоци со користење соодветни методи за истражување; анализира резултати од истражување; подготвува извештај од истражување; презентира резултати од истражување; утврдува оштествени состојби и трендови поврзани со младите и ги одредува нивните потреби и начините на нивно задоволување врз основа на добиените резултати.
	Дизајнира програми за поддршка и помагање на личниот и социјалниот развој на младите и за нивна подготовка за активно учество во заедницата	утврдува структура на програма; планира содржини на програмата; дефинира цели на програмата; избира методи и техники на работа согласно со целната група; планира место на реализација и потребни ресурси; планира потребни човечки ресурси за реализација на програмата; креира и/или избира канали на информирање на мла дите; подготвува план за пристапување до дизајнираната програма и вклучување на целната група во истата; планира финансиски

		средства за реализација на активностите; се осигурува дека дизајнираната програма е во согласност со пропишаните стандарди за квалитет за програми на младинска работа; соработува со други стручни лица со цел успешна подготовка и имплементација на програмата; ја следи реализацијата на програмата; ја вреднува реализацијата на програма; ги презентира постигнатите резултати.
	Самостојно подготвува поедноставни и помага во подготовка на покомплексни проекти за поддршка и помагање на личниот и социјалниот развој на младите и за нивната подготовка за активно учество во заедницата	користи податоци за потребите на младите добиени од претходни истражувања во процесот на планирање проекти; дефинира цели, приоритети, активности, очекувани резултати и други релевантни елементи на проектот; собира информации за процесот на аплицирање на проекти; планира човечки и други ресурси, финансиски средства, потрошни материјали за реализација на проектот; формира база на институции за аплицирање; следи јавни тендери и конкурси (локални, национални и интернационални) за распределба на средства за проекти за млади; креира и пишува предлози за проекти; знае структура, начин на пишување и пријавување проекти за финансирање; изготвува проектна апликација и аплицира на проекти за финансирање.

	Организира и реализира активности за поддршка и помагање на личниот и социјалниот развој на младите и за нивна подготовка за активно учество во заедницата	- го поттикнува когнитивниот развој на младите и поттикнува промени во нивното однесување; - помага во развојот на емоционалната, интерперсоналната и социјалната интелигенција на младите; - помага во социјализацијата и ресоцијализацијата на младите; - помага во саморефлексијата на младиот човек и одредување на неговите персонални и професионални развојни насоки; - го зајакнува чувството на лична и општествена одговорност; - го промовира волонтеризмот и ги поттикнува младите за учество и вклучување во младински и волонтерски активности; - организира и следи волонтерски активности на младите луѓе; - промовира и инспирира здрави животни стилови; - помага во намалувањето на штети од проблеми и состојби кои негативно влијаат на личниот и социјалниот развој на младите; ги информира младите за работи од нивни интерес и од интерес на заедницата; - го упатува и поврзува младиот човек со друг професионалец од помагателните професии кој може да одговори на неговите потреби и проблеми; - подготовува промотивни и едукативни материјали на теми од интерес за младите луѓе; - ги поттикнува младите на ненасилно однесување; - промовира и инспирира проактивно и алтруистичко однесување;

		- работи на превенција на говор на омраза и развој на способностите на младите за трансформација на конфликти; - промовира и поттикнува интеркултурализам, почитување и прифаќање на различностите; - промовира и поттикнува рамноправност, еднаквост на можности и праведност; - помага во зајакнувањето на меѓугенерацискиот дијалог; - промовира и поттикнува социјална инклузија и кохезија; - ги поддржува и поттикнува младите за организирање и преземање одговорност за сопственото однесување и улога во општествените активности и случувања; - ги запознава младите со младинското учество и придобивките од истото за нив и за заедницата во којашто живеат; - ги поттикнува и мотивира младите активно да учествуваат во процесите на донесување одлуки; - помага во креирањето механизми за младинско учество; - ги информира младите за младинските права и младинските политики; - подготвува едукативни и промотивни материјали за младински права, младински политики, младинско учество во процесите на донесување одлуки; - ги зајакнува способностите на младите за застапување и лобирање за младински прашања; - се застапува и лобира за младински прашања; - создава можности за преиспитување на вредностите и ставовите на младите за нивната

		улога во заедницата; ▪ конструктивно придонесува во креирањето меѓусекторски младински политики и создавање услови за социјална инклузија и младинско учество; ▪ развива критичко размислување и помага во создавањето можности за градење нови ставови и вредности кај младите.
Комерцијални активности		
Административ ни работи	Води и евидентира работни документи	▪ води евиденција за својата работа; ▪ евидентира податоци за учесниците во различни активности од програми за младинска работа; ▪ изработува извештаи за сопствената работа и за секоја реализирана активност; ▪ ги сертифицира постигнувањата кај младите од учеството во програмите; ▪ изработува извештаи за напредокот, стагнацијата и/или кризата во одредени активности, програми и/или проекти ; ▪ води евиденција за видот и количеството на потрошено време, материјал, средства; ▪ води евиденција за добиените и потрошените средства; ▪ креира листи и набавува потребни материјали за работа врз основа на оперативен план; ▪ води уредно документација; ▪ пишува и поднесува извештаи за работа; ▪ врши финансиско и материјално раздолжување

Одржување и поправка (за опремата) Комуникација	Комуницира со учесниците, колегите, претпоставените и надзорот	комуницира со учесниците на професионално ниво; комуницира со колегите кои работат на иста или слични проблематика или програми; комуницира со професионални здруженија и тела; познава стручна терминологија; ги знае процедурите за ангажирање професионалци од сродни помагателни професии; знае странски јазик, во согласност со потребите на видот на младинската работа; применува деловна култура и основи на работната етика и морал; применува деловна комуникација и чува деловна тајна; користи информатичка технологија; ја претставува и промовира младинската работа во комуникација со други членови од заедницата; одржува професионални односи со останатите релевантни членови активни во полето на работа со млади.
Здравје, безбедност и заштита при работа и заштита на животната средина	Се грижи за безбедноста при работа, здравјето и заштитата на работната околина	применува хигиенско-технички заштитни мерки и средства при работа, во согласност со законските прописи; користи основни мерки за заштита при работа и заштита на животната околина; соодветно складира отпад и отпадни материјали и ги знае последиците од неадекватна и ненавремена заштита; познава прописи за противпожарна заштита и процедури за евакуација; знае постапки за укажување прва помош; знае здрави стилови на живот; знае постапки на превентивно дејствување со цел обезбедување лична заштита и заштита на другите.

Знаење за НСЗ / Вештини за НСЗ

Знаење за НСЗ:

- Основи на младинска работа (историја на младинска работа, задачи, принципи, методи, форми, услови, динамика, придобивки и предизвици, етика на младинската работа, стандарди за квалитет на услугите на младинска работа);
- Психосоцијални карактеристики на младите и младоста како развоен период;
- Личен и социјален развој на младите;
- Превенција на дискриминација, насилно однесување и говор на омраза;
- Социјална инклузија;
- Социјална кохезија:
- Интеркултурен дијалог;
- Младинско учество;
- Методите на младинската работа со индивидуалец, група и заедница (неформално образование, интеркултурно учење, менторство, подучување, врсничка едукација и врсничко советување, информирање, застапување и лобирање);
- Методологија на истражување;
- Методологија на мониторинг и евалуација;
- Спецификите на работата со различни млади луѓе;
- Волонтерски менаџмент;
- Проектен циклус и управување со проект;
- Заштита на здравјето и безбедноста на младите и животната средина во младинските активности

Вештини за НСЗ:

- Вербално- лингвистичка интелигенција (развиени комуникациски вештини односно вештини за усна, пишана, невербална, паравербална комуникација, вештини на убаво изразување и сл.);
- Емоционална интелигенција; (препознавање и управување со и контролирање на емоциите, адекватно изразување на емоциите, асертивност, емпатија)
- Високоразвиена социјална интелигенција (вештини за управување со ситуации и конфликти, културно и социјално прифатливо однесување, алтруистичко и проактивно однесување и сл);
- Интраперсонална интелигенција (вештини за увид во себе си, следење, планирање и водење на сопствениот развој);
- Технички вештини за работа со компјутери и опрема за младинска работа;
- Вештини за апстрактно и критичко размислување;
- Организациски вештини;
- Човечки вештини (работа со луѓе, лидерски вештини, вештини за тимска работа и соработка);
- Презентациски вештини;
- Вештини за олеснување на процесот на учење;
- Обучувачки вештини;
- Адаптибилност;
- Флексибилност;
- Вештини за проценка на потреби и ситуации;
- Координаторски и управувачки вештини;
- Посветување внимание на детали

ДИПЛОМИРАН МЛАДИНСКИ РАБОТНИК

Дипломираниот младинскиот работник завршува VI ниво на образование, односно високо образование - додипломски студии и истиот ги има следните знаење и разбирање, вештини и компетенции, согласно со Националната рамка за квалификации.

ниво	Знаење и разбирање	Вештини	Компетенции
VI	- Покажува знаење и разбирање во научното поле на младинската работа, кое се надградува врз претходното образование и обука, вклучувајќи и познавање во доменот на теоретски, практични, концептуални, компаративни и критички перспективи во научното поле на младинската работа, според соодветна методологија. - Покажува разбирање на младинската работа и познавање на тековните прашања во врска со научните истражувања и новите извори на знаење. - Покажува знаење	- Може да го примени знаењето и разбирањето на начин што покажува професионален пристап во работата или професијата. - Покажува способност за идентификација, анализа и решавање на проблемите. - Има способност за пронаоѓање и поткрепување аргументи во рамките на младинската работа. - Има способност да прибира, анализира, оценува и презентира информации, идеи и концепти од соодветни податоци. - Има способност да оценува теоретски и практични прашања, да дава објаснување за причините и да избере соодветно решение.	- Презема одговорност за сопствените резултати и поделена одговорност за колективните резултати. - Има способност за независно учество со професионален пристап во специфични научни и интердисциплинарни дискусии. - Донесува соодветна процена земајќи ги предвид личните, општествените, научните и етичките аспекти.

	и разбирање за разни теории и методологии неопходни за пошироката област на истражување.	- Презема иницијатива да ги идентификува потребите за стекнување натамошно знаење и учење со висок степен на независност. - Има способност да дискутира и да расправа за информации, идеи, проблеми и решенија, кога критериумите за одлучување и опсегот на задачата се јасно дефинирани, како со стручна, така и со нестручна јавност.	

Ваквиот младински работник:

- стратешко ги планира на работата, организацијата и организацискиот развој на примарните места за работа на младинскиот работник;
- управува со човечките ресурси;
- подготвува, одржува, и/или управува со работата на примарните работни места на младинскиот работник;
- спроведува услуги на младинска работа за ранливи категории на млади луѓе и на оние со помалку можности, во согласност со задачите на младинската работа;
- креира стратегии и политики за осигурување системска грижа и сигурно окружување за личниот и социјалниот развој на младите;
- придонесува во креирање научни трудови и насоки за унапредување на младинската работа;
- планира и спроведува координирање и управување на работата со ранливи категории на млади луѓе и на оние со помалку можности за унапредување на нивното учество во заедницата, нивниот пристап, остварувањето и заштитата на нивните права;
- планирање и спроведува координирање и управување со тим за креирање на мултисекторски младински политики и проценување на успехот

на неговата работа;
- планира и спроведува координирање, управување и проценување на квалитетот и успехот на едукативните програми за младинско учество на други профили кои работат со млади или во области на младински прашања;
- креира младински политики;
- ефективно комуницира и соодветно соработува со креатори на политики;
- ефективно комуницира и соодветно соработува со фондации и донатори коишто ги поддржуваат услугите на младинската работа.

Карактеристики на дипломираниот младински работник се:
- автономно работење со повремени консултации со експерт за младинска работа;
- донесување соодветна проценка земајќи ги предвид личните, општествените, научните и етичките аспекти што треба да ги поседува младинскиот работник;
- комуницирање и дискутирање и со стручната и со нестручната јавност, за младинската работа;
- независно учество, со професионален пристап, во специфични, научни и интердисциплинарни дискусии.

ЕКСПЕРТ ПО МЛАДИНСКА РАБОТА

Експертот по младинска работа задолжително има VII или VIII степен на образование и согласно со Националната рамка на квалификации, истиот ги има следните знаења и разбирања, вештини и компетенции:

ниво	Знаење и разбирање	Вештини	Компетенции
VIII	- Покажува системско разбирање на полето на истражување и совршено познавање на методите и вештините за истражување во рамките на тоа поле, во согласност со највисоките меѓународни стандарди.	- Покажува способност да толкува, дизајнира, применува и да адаптира суштински предмет на истражување со научен интегритет. - Го користи своето знаење како основа за оригинални идеи и истражувања коишто ги надминуваат постојните граници	Презема максимална одговорност за резултатите од својата сопствена работа, но и за работата на другите во групата. - Презема одговорност за раководење со комплексни процеси, со истовремена грижа за професионалниот

	- Поседува знаење стекнато со сопствено истражување или работа со кое дава значаен придонес во професионалното и научното поле на истражување, но и во полињата сродни на него - Покажува знаење и разбирање за младинската работа како научно поле на проучување (или студирање) кое се надградува врз првиот циклус, применувајќи методологии соодветни за решавање сложени проблеми, како на системски, така и на креативен начин, што обезбедува основа или можност за оригиналност во развивањето и/или примената на автономни идеи во контекст на истражувањето. - Покажува високо ниво на професионална компетентност во едно или во повеќе	на знаење, развивајќи нови знаења, вреднувани на ниво на национални и на меѓународни рецензирани публикации. - Има способност за критичка анализа, оценување и синтеза на нови и сложени идеи неопходни за решавање на сложени проблеми во полето на истражување. - Има способност за независно иницирање и учество во национални и во меѓународни истражувачки мрежи и настани со научен интегритет. - Има способност за независно иницирање на истражувачки и развојни проекти, преку кои ќе генерира ново знаење и вештини за развој на истражувачкото поле. - Се очекува да биде способен да се промовира во	развој на поединецот и на групата во целина. - Може да комуницира со своите колеги, пошироката академска заедница и со општеството во целина во рамките на младинската работа како своја област на експертиза. - Покажува значителна одговорност за сопствените и заедничките резултати, за водење и иницирање активности. - Има способност за солидно проценување дури и при нецелосни и ограничени информации, но кои ги вклучуваат личните, општествените и етичките одговорности при примената на стекнатото знаење и процена. - Има способност за преземање одговорност за натамошен

	специфични научни полиња. - Поседува знаење од една или повеќе предметни области кои, во дадените научни полиња, се засноваат на најреномирани меѓународни истражувања во тоа научно поле, како и способност за поврзување на проширено и продлабочено знаење во сродни професии или научни полиња.	академски и професионални рамки и во технолошкиот, општествениот или културниот развој во општество засновано на знаење. - Може да комуницира со своите колеги, пошироката академска заедница и со општеството во целина во рамките на својата област на експертиза. - Има способност за критичко, независно и креативно решавање проблеми со одредена оригиналност во нови или во непознати средини и во мултидисциплинарен контекст, поврзани со полето на студирање. - Има способност за синтетизирање и интегрирање на знаењето и за справување со сложени прашања, системски и креативно. - Има способност за оценување и	професионален развој и усовршување како сопствен, така и на групата со која соработува.

		селекција на научни теории, методологии, алатки и општи вештини од предметните области и поставување нови анализи и решенија врз научна основа. - Има способност за препознавање на личната потреба од натамошно знаење и способност за независно и самостојно дејствување при стекнувањето нови знаења и вештини во општествени рамки. - Способност за размена на заклучоци и предлози со аргументирање и со рационално поткрепување на истите како со стручни, така и со нестручни лица	

Експертот за младинска работа е посветен на:

- планирање, организација на работата и планирање на организацискиот развој на научно-наставните образовни центри за младинска работа со формален и неформален карактер;
- стратешко планирање, координација, управување и организација на работата во секундарните места за работа на младинскиот работник;
- подготвување, одржување, и/или управување со работата на секундарни работни места на младинскиот работник;
- поставување насоки за квалитет на младинската работа;
- подготовка на етички кодекс и вредносен систем на младинската работа;

- подготовка на научни трудови и насоки за унапредување на младинската работа во доменот на помагање на личниот, социјалниот развој на младите, превенција на проблеми коишто би го попречиле функционирањето и благосостојбата на младите, како и намалување на штети од состојби кои негативно влијаат на личниот и социјалниот развој на младите и целокупното функционирање и благосостојбата на младиот човек;
- активно придонесување во креирање, спроведување, следење и проценка на успехот на образовни програми и планови за формално и неформално образование на различни категории на млади;
- самостојно и стратешко креирање, спроведување, следење и проценка на успехот на образовни програми и планови за формално и неформално образование на младински работници, согласно со трендовите во младинската работа и потребите на младите;
- креирање, спроведување, следење и проценка на успехот на делотворни и ефикасни програми за поддршка на личниот и социјалниот развој на младите луѓе, превенција од проблеми кои можат да го попречат нивното фнкционирање и намалување на штети, во примарни и секундарни работни места на младинскиот работник;
- подготовка на научни трудови и насоки за унапредување на младинската работа во доменот на подготовка на младите за активно учество во заедницата и создавање услови за истото;
- креирање, спроведување, следење и проценка на успехот на делотворни и ефикасни програми за поддршка на младинското учество, олеснување на пристапот и остварување и заштита на младинските права во примарни и секундарни работни места на младинскиот работник;
- способност и одговорност за поставување на насоките за квалитет и на етичкиот кодекс на младинската работа и однесување според истите;
- ефективна комуникација и соработка со научници и просветни работници од најразлични области.

Покрај овие, сите профили на младински работници треба да имаат способност за:

- транспарентна работа врз основа на насоките за квалитет, етичкиот кодекс и вредносен систем на младинската работа;
- подготовка, спроведување, координација и проценка на активности, проекти, програми за промоција на придобивките и потребата од младинската работа на секое ниво и задача;
- подготвување извештаи за спроведените активности, проекти и програми, во согласност со нивоата на младинската работа и задачите што произлегуваат од истите;
- водење евиденција и/или досиеја за млади кои биле корисници на услугите на младинската работа;
- рационална, одговорна и еколошки оправдана употреба и одржување на опремата, просторот и материјалите потребни за спроведување на младинската работа и преземање одговорност поврзана со одржување и доставување до соодветни сервиси за поправки на истата;

- проценка и осигурување на безбедноста при работа;
- примена и унапредување на процедурите за заштита на безбедноста на младите;
- пренос на информации на младите за заштита на нивното здравје, безбедност, заштита при работа и заштита на животната средина во младински активности;
- рационално планирање и користење на опремата и материјалите за младинската работа;
- промовирање и поттикнување на еколошки оправдано одговорно однесување.

КАКО СЕ СТАНУВА МЛАДИНСКИ РАБОТНИК?

Патиштата за квалификување на различните профили на младински работници се разликуваат едни од други т.е. потребно е да се поминат различни видови и степени на образование и да се стекне одредено работно искуство пред некој да се идентификува како работник со млади, младински работник или експерт за младинска работа.

За да се биде работник со млади потребно е:

- да се заврши средно образование и
- да се има знаење за работа со млади стекнато низ искуство, а валидирано низ системот за валидација на претходно стекнато знаење, или пак, да се посетува обука за работник со млади во рамки на неформално учење, стручно образование или образование за возрасни.

Дипломиран младински работник може да биде лице кое:

- завршило VI ниво на образование т.е. високо образование: додипломски студии за младинска работа или
- завршило VI ниво на образование т.е. високо образование, додипломски студии во некоја од сродните професии, но следело обуки за младинска работа во рамки на неформално учење, стручно образование или образование за возрасни.

Експерт за младинска работа може да биде лице кое:

- завршило VII (VIIA или VIIB) и VIII ниво на високо образование: специјалистички, магистерски или докторски студии за младинска работа или
- завршило VII (VIIA или VIIB) и VIII ниво на високо образование: специјалистички, магистерски или докторски студии, во некоја од сродните професии, но следело обуки за младинска работа во рамки на неформално учење, стручно образование или образование за возрасни и има искуство како младински работник.

КАДЕ РАБОТАТ МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ

Младинските работници работат во различни работни средини во кои младинската работа може да биде примарна или секундарна дејност.

Примарни работни средини на младинскиот работник, каде што младинската работа е примарна дејност:

- Агенција за млади и спорт;
- Невладини, граѓански организации кои работат со и за младите;
- Младински центри и клубови (во склоп на младински или невладини организации од јавен или од приватен карактер);
- Пионерски домови (кои сè уште постојат на територијата на Македонија, а кои во иднина би можеле да се трансформираат во некој вид младински центри и/или клубови);
- Работнички универзитети;
- Младински советувалишта и советувалишта за младите;
- Младински информативни центри и информативни центри за младите;
- Локална самоуправа (единици кои работат на прашања од интерес на младите, младински канцеларии, младински совети на локалната самоуправа)

Секундарни работни средини на младинскиот работник се работни средини, каде што младинската работа е комплементарна со примарните дејности:

- Граѓански организации и фондации;
- Младински спортски клубови и спортски клубови каде што има млади;
- Училишта и универзитети (организација и управување со слободно време, кариерни клубови);
- Интернати;
- Институции од областа на културата;
- Здравствени установи за младите;
- Министерство за внатрешни работи во дел од работните задачи што ги остварува за и со младите:
- Казнено-поправни домови;
- Јавни и привати установи од областа на социјалната заштита (центар за социјална работа, установа за сместување на доенчињата и малите деца без родители и без родителска грижа до тригодишна возраст, установа за сместување на децата без родители и без родителска грижа над тригодишна возраст и на младинци, установа за сместување на децата и младинците со воспитно-социјални проблеми, установа за сместување на децата и младинците со нарушено поведение, установа за сместување на децата и младинците со умерени и тешки пречки во менталниот развој, установа за сместување на децата и младинците со пречки во телесниот развој; установи за сместување на лицата баратели на право на азил и сл.)

ЕТИЧКИ КОДЕКС ЗА МЛАДИНСКИ РАБОТНИЦИ

Етичкиот кодекс за младинските работници во Македонија беше развиен во 2018 година, како резултат на консултативен процес и заедничка работа меѓу младите луѓе, младинските работници и донесувачите на одлуки, во рамките на проектот „Младински работници за младите", воден од страна на Коалицијата на младински организации СЕГА, а во соработка со Сојузот за младинска работа и Агенцијата за млади и спорт, со поддршка од Националната агенција за европски образовни програми и Мобилност.

ЕТИЧКИ ПРИНЦИПИ

МЛАДИНСКИОТ РАБОТНИК:

- Треба да го промовира и да го почитува интегритетот и достоинството на младите.
- Треба да се однесува со емпатија кон секое младо лице и да го промовираат истото.
- Треба да промовира и да поттикнува директно младинско учество во процесите на донесување одлуки за прашања кои се од интерес за младите.
- Треба да ја промовира и да се грижи за благосостојбата, сигурноста и безбедноста на младите.

ПРОФЕСИОНАЛНИ ПРИНЦИПИ

МЛАДИНСКИОТ РАБОТНИК Е ЛИЦЕ КОЕ:

- Знае да направи баланс меѓу личниот и професионалниот живот, со достоинствено однесување и надвор од работното време, како би претставувал позитивен пример со кого би се идентификувале младите.
- Применува активна соработка со други младински работници и поттикнува критичко размислување кај младите преку градење компромис и избегнување конфликтни ситуации.
- Има изготвено соодветна програма за работа според Националната младинска стратегија, согласно со возраста и потребите на младите, поттикнувајќи ја нивната креативност, иновативност и иницијативност за себе и за околината, со работно време погодно за двете страни во меѓусебната соработка.
- Применува отчетност, професионализам, одговорност и соодветно располага со ресурсите што се фундаментални при работа со младите луѓе.
- Поседува знаења, вештини и компетенции за работата со млади луѓе, континуирано се надградува и вложува во својата лична и професионална надградба во согласност со потребите на младите луѓе.

Го промовира и го почитува интегритетот и достоинството на младите луѓе

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

Се однесува со емпатија кон секое младо лице и го промовира истото

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

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

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

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

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

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

- Зборува на јазик разбирлив за сите млади луѓе
- 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 луѓе
- Добар слушател и сублиматор на потребите на младите луѓе
- Лице кое воспоставува однос на меѓусебна доверба
- Има познавање од областа на развојната психологија

Применува активна соработка со други младински работници и поттикнува критичко размислување кај младите луѓе преку правење компромис и избегнување конфликтни ситуации.

- Не дискриминира, толерантен е и флексибилен при работата со различни целни групи
- Поседува развиени комуникациски вештини
- Создава пригодна атмосфера во работата (кохезија)
- Има креативен и иновативен пристап кон работата согласно со планот и програмата за работа
- Има отворен и иницијативен пристап во работата (преземени иницијативи за спроведување идеи од младите луѓе и решавање проблеми)
- Гради доверба со колегите и со младите луѓе, и способен е за тимска работа преку редовни средби и заеднички активности
- Сестрана личност – има познавање од повеќе области според интересите на младите луѓе
- Умее да препознава и надминува конфликтни ситуации (извештај за начинот на реализирање на активностите)

Има изготвено соодветна програма за работа според Националната стратегија за млади, согласно со возраста и потребите на младите луѓе, поттикнувајќи ја нивната креативност, иновативност и иницијативност за себе и околината, со работно време погодно за двете страни во меѓусебната соработка

- Флексибилен е во однос на менаџирањето на работното време
- Професионален е во однос на спроведувањето на програмата (евалуација на работата – прашалник и месечен извештај за сработеното)
- Комуникативен е и отворен за соработка, прифаќање идеи и иницијативи од младите луѓе
- Разбирлив на ниво соодветно на возраста на младите луѓе
- Компетентен (поседува вештини, знаења и способности)

- Креативен во подготовката и имплементацијата на активности во програмата
- Умерен во однесувањето, со пријателски однос спрема младите луѓе
- Авторитативен (позитивен модел на идентификација)
- Лице кое не генерализира, туку се води од интересот на помали целни групи

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

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

Младинскиот работник поседува знаења, вештини и компетенции за работа со млади луѓе, континуирано се надградува и вложува во својата лична и професионална надградба во согласност со потребите на младите

- Поседува лиценца за работа – (континуирано вложување во личниот и професионалниот развој на младинскиот работник)
- Поседува соодветни 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.

МОЕТО ПОРТФОЛИО

Делот што следува има цел да помогне во проценувањето и претставувањето на вашиот профил како младински работник и да обезбеди простор за одредување на насоките за вашиот натамошен развој.
Истиот има неколку дела коишто ќе помогнат во систематизирано преставување на вашите:

- Способности
- Образование
- Досегашно искуство
- Дипломи, сертификати, публикации и други признанија поврзани со младинската работа

СПОСОБНОСТИ

Претставете се и наведете ги клучните способностите коишто ги поседувате, следејќи ја претходно наведената листа на способности за различните профили на младински работници

ОБРАЗОВАНИЕ И ИСКУСТВО ВО МЛАДИНСКА РАБОТА

(Претставете го вашето образование и напишете краток опис на вашите досегашни искуство во младинска работа како дел од понудувач на младинска работа или независно и наведете референици /контакти кои може да посведочат за вашето искуство)

ФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ

ИНСТИТУЦИЈА (ДАТУМ ОД/ДО)	ЗВАЊЕ / ДИПЛОМА

НЕФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ

ИНСТИТУЦИЈА/ОРГАНИЗАЦИЈА (ДАТУМ ОД/ДО)	ЗВАЊЕ / ДИПЛОМА

ДОСЕГАШНО ИСКУСТВО

Период	Локација	Организација и лице за контакт	Позиција	Опис на работните задачи и одговорности

ДИПЛОМИ, ПРИЗНАНИЈА, СЕРТИФИКАТИ ....

Наведете ги и прикачете ги сите дипломи, признанија, сертификати коишто ги поседувате и коишто сведочат за вашите способности, образование, искуство и останати карактеристики од значење за вашиот профил на младински работник.

МОЕТО ПОРТФОЛИО

Способност којашто сакам да ја развијам	Начин на развој	Временска рамка	Потребни ресурси	Останати забелешки
Опишете ја промената што сакате да ја видите кај себе	Наведете начини како може да ја остварите посакуваната промена	Одредете ја временската рамка во која ќе ја остварите промената	Наведете кои ресурси ќе ви бидат потребни за да ја остварите промената	

www.smr.org.mk

Скопје 2019

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

Коалиција на младински организации СЕГА

Агенција за млади и спорт

ВОВЕД:

Коалицијата на младински организации СЕГА во соработка со Агенцијата 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 Мкедонија 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.

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 образов ни кампови, образовни-забавни програми, води инфо центри и тн.
- развива вештини кои ги зголемуваат можностите за вработување на мла дите;
- 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.

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.

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

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 самоевалуација (план за личен и професионален равој)
- 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 психилогија

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 едукацира
- 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.