

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА



СЕГА
Коалиција на младински организации
www.sega.org.mk



Агенција за млади и спорт



Erasmus+



Национална агенција
за европски образовни
програми и мобилност

Коалиција на младински организации СЕГА
Проект: „Развој на политика за младинска работа“
2015-3-MK01-KA347-021452

Contents

ВОВЕД:.....	2
ПРЕДЛОГ ДЕФИНИЦИИ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА	3
ВРЕДНОСТИ НА МЛАДИНСКА РАБОТА.....	4
ПОЛЕ НА МЛАДИНСКА РАБОТА.....	5
СУМАРНА ФУНКЦИОНАЛНА МАПА НА НИВОАТА НА МЛАДИНСКА РАБОТА.....	6
I НИВО: РАБОТА СО МЛАДИ И ФАСИЛИТАЦИЈА НА НИВНИОТ ЛИЧЕН, СОЦИЈАЛЕН И ОБРАЗОВЕН РАЗВОЈ	7
II НИВО: РАЗВОЈ НА МЛАДИНСКИ ПРОГРАМИ ПРЕКУ ПРОМОЦИЈА НА ИНКЛУЗИЈА, ЕДНАКВОСТ И ПОТРЕБИ НА МЛАДИТЕ	13
III НИВО: РАЗВОЈ НА МЛАДИНСКИ ПОЛИТИКИ И РАКОВОДЕЊЕ СО МЛАДИНСКИ СТРУКТУРИ.....	20
Анекс I: МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО ЕВРОПСКИТЕ ДРЖАВИ	26
ЛИТВАНИЈА	26
ФРАНЦИЈА	28
ЕВРОПА.....	30
Анекс II: МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО МАКЕДОНИЈА	35
ЛОКАЛНА МЛАДИНСКА РАБОТА	35
АНЕКС III: АГЕНДА ЗА НАЦИОНАЛНА РАБОТИЛНИЦА „КАКО ДО ПРИЗНАВАЊЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА“	39
АНЕКС IV: АГЕНДА ЗА ЛОКАЛНИ ДИСКУСИИ	40
АНЕКС V: АГЕНДА ЗА НАЦИОНАЛНА РАБОТИЛНИЦА ЗА ДЕФИНИРАЊЕ КЛУЧНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ПРИЗНАВАЊЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО МАКЕДОНИЈА	41

ВОВЕД:

Коалиција на младински организации СЕГА во соработка со Агенција за млади и спорт на Р. Македонија го спроведува проектот „Развој на политика за младинска работа“. Проектот се спроведува со поддршка од Националната агенција за европски образовни програми и мобилност преку програмата ЕРАЗМУС +, Клучна Акција 3 (Структурен дијалог).

Целта на овој проект е да се овозможи активно вклучување на младите луѓе и младинските организации преку граѓански дијалог со релевантните донесувачи на одлуки, со што ќе се обезбеди значајно влијание на иднината на младите луѓе со фокус на дефинирање на препораки за развој на програма за младинска работа, како и подобрување на влијанието на граѓанското општество во реформските процеси во согласност со критериумите за членство во ЕУ.

Во првата фаза на проектот беше организирана **Национална Конференција „Како до признавање на младинската работа во Р. Македонија“**, на која учествуваа **21 носители на одлуки на национално ниво и претставници на клучни граѓански организации**.

Во втората фаза беа организирани **14 локални дискусии во 10 градови** (Прилеп, Битола, Охрид, Струга, Дебар, Гостивар, Скопје, Штип, Кавадарци и Струмица). Преку локалните дискусии се прибираа мислењата на **288 млади луѓе и претставници на локалните институции** во однос на чекорите за признавање на младинската работа и стандардите за младински работници, и беа дефинирани примарни препреки.

Врз основа на наодите од Националната Конференција и локалните дискусии беа дефинирани три клучни полиња / нивоа на младинската работа во Р. Македонија:

1. Работа со млади и фасилитирање на нивниот личен, социјален и образовен развој
2. Развој на младински програми преку промоција на инклузија, еднаквост и потреби на младите
3. Развој на младински политики и раководење со младински структури.

На **Националната Работилница**, која се организираше во периодот од **15 – 18 ноември 2016 година во Струга**, преку методот на структурен дијалог вкупно **50 претставници на младите и донесувачите на одлуки** ги дефинираа клучните препораки за признавање на младинската работа во Македонија, преку дефинирање на група на работи/задачи и стручни компетенции, знаења и разбирања за секоја група на работи.

Во дефинирањето на клучните препораки за дефинирање на младинска работа и придонесот во креирањето на стандард за младинска работа вкупно беа вклучени 359 претставници на млади, граѓански организации и институции. Институции вклучени во процесот: Агенција за млади и спорт, Министерство за образование и наука, Министерство за труд и социјална политика, Биро за развој на образованието, Центар за образование на возрасни, Државни универзитети (Југоисточна Европа, Св. Климент Охридски) Агенција за вработување на Р.М, Центри за вработување, локални самоуправи, училишта и факултети.

ПРЕДЛОГ ДЕФИНИЦИИ ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Дефиницијата за младинска работа се дискутираше на Националната Конференција со донесувачи на одлуки, 14те локални дискусии и **Националната работилница за дефинирање клучни препораки за признавање на младинската работа во Македонија**. Коалиција СЕГА сублимираше три предлог дефиниции врз основа на препораките од процесот:

Предлог 1:

Младинската работа подразбира креативни, рекреативни, информативни и едукативни активности од интерес на младите и со цел нивен личен и социјален развој. Тоа е процес што се изведува надвор од формалното образование и користи техники на неформално образование.

Предлог 2:

Младинската работа вклучува креирање на младински политики и програми како и директна работа со млади преку неформални методи, а во насока на поттикнување на личниот, социјалниот и образовниот развој на младите луѓе.

Предлог 3:

Младинската работа им овозможува на младите луѓе да се спознаат себеси, другите и општеството, преку неформални едукативни активности кои се комбинираат со забава, предизвик и учење, го промовира личниот и социјалниот развој на младите луѓе и им се овозможува право на глас, влијание и позиција во општеството како целина.

ВРЕДНОСТИ НА МЛАДИНСКА РАБОТА

Учество и активно вклучување

- Младите луѓе избираат да бидат вклучени, поради воспоставување врски и пријателства, забава, поддршка, и прифаќање во општеството
- Младинската работа треба да се базира на вредностите, погледите, принципите, личниот и социјалниот развој на младите
- Младинската работа треба да промовира учество, преку развој на критичкото и креативното размислување на младите

Еднаквост, различност и инклузија

- Младинската работа треба да ги третира младите со почит, вреднување на индивидуите и нивните различности, и да промовира прифаќање и разбирање за другите
- Младинската работа промовира почит, еднаквост и го поттикнува развојот на младите луѓе
- Младинската работа се заснова на принципите на еднаквост, различност и меѓузависност

Партнерство со младите и други засегнати страни

- Младинската работа препознава, почитува и активно придонесува кон вмрежување на младите луѓе со заедницата, донесувачите на одлуки и институциите
- Младинската работа развива партнерства со клучните засегнати страни во насока на креирање на политики и програми од интерес на младите
- Младинската работа го препознава младиот човек како партнер во процесот на неформално учење, комплементарно на формалното образование, промовира пристап до можности за учење за достигнување на индивидуалниот потенцијал

Личен, социјален и политички развој

- Младинската работа креира и спроведува политики и програми врз основа на потребите на младите
- Младинската работа им овозможува на младите право на глас, влијание и позиција во општеството
- Младинската работа се грижи за добросостојбата на младите луѓе, и им обезбедува безбедна средина каде тие ќе можат да ги истражат своите вредности, верувања, идеи и потреби

ПОЛЕ НА МЛАДИНСКА РАБОТА

Врз основа на наодите од процесот, а во релација со предложените дефиниции за младинска работа и вредности на младинската работа беа дефинирани три клучни полиња / нивоа на младинската работа во Р. Македонија:

1. Работа со млади и фасилитирање на нивниот личен, социјален и образовен развој

Прво ниво кое подразбира класична директна работа со млади кои придонесуваат во развој на нивниот личен, социјален и образовен развој.

2. Развој на младински програми преку промоција на инклузија, еднаквост и потреби на младите

Второ ниво кое подразбира работа во младинска структура, која вклучува развој и креирање на програми за директна работа со млади врз основа на идентификувани потреби на младите, следење и оценка на успехот на програмите.

3. Развој на младински политики и раководење со младински структури.

Трето и највисоко ниво, кое подразбира раководење со младински структури, стратешко планирање на политики за младинска работа, оценка и следење на политиките, како и менаџирање на персонал.

СУМАРНА ФУНКЦИОНАЛНА МАПА НА НИВОАТА НА МЛАДИНСКА РАБОТА

Група на работи:

1. Планира, спроведува и мониторира програмата и стратегијата за работа
2. Ја менаџира (води) организацијата (носи одлуки, ја претставува организацијата, склучува партнерства потпишува документи)
3. Координира структура во организацијата

3. Развој на младински политики и раководење со младински структури

1. Работа со млади и фасилитирање на нивниот личен, социјален и образовен развој

Вредности на младинска работа

2. Развој на младински програми преку промоција на инклузија, еднаквост и потреби на младите

Група на работи:

1. Мотивира, поттикнува и помага младински активизам и младинско учество
2. Истражува и утврдува постоење на проблеми кај младите лица.
3. Организира и спроведува активности за млади од едукативен, информативен и социјален карактер
4. Мониторира активности за времетраење на реализацијата

Група на работи:

1. Идентификува потреби на млади и соработува со засегнати страни
2. Управува со младински програми и придонесува во креирање на младински политики
3. Ги јакне капацитетите на младинските работници од I ниво и организира младинска работа

I НИВО: РАБОТА СО МЛАДИ И ФАСИЛИТАЦИЈА НА НИВНИОТ ЛИЧЕН, СОЦИЈАЛЕН И ОБРАЗОВЕН РАЗВОЈ

Опис на групата на работи кои треба да ги извршува и предлог компетенциите кои треба да ги поседува работникот од I ниво на младинска работа: Работа со млади и фасилитација на нивниот личен, социјален и образовен развој.

ОЗНАКА	Група на работи 1	ОЗНАКА	Предлог компетенции
ГР1.	Мотивира, поттикнува и помага младински активизам и младинско учество.	П.К. 1	Ги идентификува и разбира проблемите и потребите на различните групи на млади.
		П.К. 2	Планира, презентира и модерира активности и настани.
		П.К. 3	Обезбедува и споделува информации кои се од интерес на младите.
ГР2.	Истражува и утврдува постоење на проблеми кај младите лица.	П.К. 1	Утврдува старосна граница на целната група.
		П.К. 2	Определува техники и методи на истражување (спроведува истражување).
		П.К. 3	Анализа на добиените резултати.
		П.К.4	Дефинира проблем како краен аутпут.
ГР3.	Организира и спроведува активности за млади од едукативен, информативен и социјален карактер	П.К. 1	Иницира и одржува позитивни релации со младите.
		П.К. 2	Обезбедува информации корисни за младите и лесен пристап до истите.
		П.К. 3	Организира и спроведува активности.
		П.К.4	Планира и спроведува самоевалуација на веќе спроведената активност со учество на младите.
ГР4.	Мониторира активности за времетраење на реализацијата на активностите	П.К. 1	Прави стратешки план за успешен мониторинг.
		П.К. 2	Реализира мониторинг и следи динамика.
		П.К. 3	Анализа на спроведен мониторинг

Група на работи	Г.Р.1. Мотивира, поттикнува и помага младински активизам и младинско учество	
Предлог компетенција	П.К. 1 Ги идентификува и разбира проблемите и потребите на различните групи на млади	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Согледа различни предизвици на младите со кои се соочуваат.</u>
	2.	<u>Утврди и идентификува приоритетни проблеми кои што ќе бидат предмет на понатамошно набљудување.</u>
	3.	<u>Биде способен за осмислување на процес за насочување на проблемот во соодветна насока.</u>
	4.	<u>Е способен за реализација на утврдениот процес.</u>
	5.	<u>Биде емпатичен кон целната група.</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Техники и методи на истражување.</u>
	2.	<u>Да ги утврди барањата на целната група.</u>
	3.	<u>Да го знае процесот на набљудување.</u>

Група на работи	Г.Р.1. Мотивира, поттикнува и помага младински активизам и младинско учество	
Предлог компетенции	П.К.2 Планира, презентира и модерира активности и настани	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Да го дизајнира (утврди) планот.</u>
	2.	<u>Да направи добра распределба на приоритетите на активности на активности со динамика на извршување.</u>
	3.	<u>Да биде способен да го реализира планот.</u>

	4.	<u>Да ги мониторира реализираните активности.</u>
	5.	<u>Го одржува вниманието на аудиториумот.</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Принципи на реализирање процес на реализација на активностите.</u>
	2.	<u>Високо познавање на материјалот што го презентира.</u>
	3.	<u>Спецификите на целната група.</u>
	4.	<u>Соодветно да одговори на очекувањата на целната група (аудиториум).</u>
	5.	<u>Да изготви соодветни извештаи за реализираното.</u>

Група на работи	Г.Р.1. Мотивира, поттикнува и помага младински активизам и младинско учество	
Предлог компетенции	П.К. 1. Обезбедува и споделува информации кои се од интерес за младите	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Обезбеди ефикасна комуникација со релевантни чинители.</u>
	2.	<u>Обработи податоците во форма која што е соодветна за целната група.</u>
	3.	<u>Направи соодветен избор на адекватни медиуми со цел дисеминација на информациите.</u>
	4.	<u>Анимира целна група преку селектираниот медиум.</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Канали на комуникација.</u>
	2.	<u>Суштината на информациите.</u>
	3.	<u>Да изврши аналитичка обработка на податоците.</u>
	4.	<u>Основите на промоцијата на инструментите за информирање.</u>

Група на работи	Г.Р.2. Организира и спроведува активности за млади од едукативен, информативен и социјален карактер	
Предлог компетенции	П.К.2. Иницира и одржува позитивни релации со младите	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Да комуницира ефективно со млади луѓе.</u>
	2.	<u>Работи во групи и индивидуално.</u>
	3.	<u>Ги мотивира младите.</u>
	4.	<u>Има флексибилен и иновативен пристап.</u>
	5.	<u>Слободоумен и без предрасуди, пријателски настроен.</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Принципи на ефективна комуникација и нивна примена во комуникација со младите.</u>
	2.	<u>Да ги препознава потенцијалите и квалитетите кај младите.</u>
	3.	<u>Да им помогне на младите за нивно интегрирање во општеството.</u>
	4.	<u>Како младите можат да се мотивираат.</u>
	5.	<u>Да пристапи кон потребите на младите.</u>

Група на работи	Г.Р.2. Организира и спроведува активности за млади од едукативен, информативен и социјален карактер	
Предлог компетенција	П.К. 1. Обезбедува информации корисни за младите и лесен пристап до истите	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Биде во тек со актуелните настани и потреби.</u>
	2.	<u>Работи на компјутер и да ги следи трендовите на младинските програми во регионот и пошироко.</u>
	3.	<u>Одржува постојан контакт со образовните институции.</u>

	4.	<u>Одржува постојано комуникација со младите со цел мотивирање на нивните потреби.</u>
--	----	--

ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА

<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Актуелни веб алатки и актуелни социјални мрежи.</u>
	2.	<u>Различни извори на информации за младите.</u>
	3.	<u>Да ги подготви и презентира.</u>
	4.	<u>Организира промотивни настани (инфо денови).</u>
	5.	<u>Основни знаења од односи со јавност и медиуми.</u>

Група на работи

Г.Р.2. Организира и спроведува активности за млади од едукативен, информативен и социјален карактер

Предлог компетенции

П.К.2 Организира и спроведува активности

СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ

<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Планира активности и настани.</u>
	2.	<u>Организира активности и настани.</u>
	3.	<u>Реализира активности и настани.</u>
	4.	<u>Евалуира активности и настани.</u>
	5.	<u>Координира поголема група на млади.</u>

ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА

<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Како на креативен начин да ги спроведува активностите.</u>
	2.	<u>Како успешно да промовира активности.</u>
	3.	<u>Како да ги препознава соодветните локации за реализација на активностите.</u>
	4.	<u>Како да ги привлече младите луѓе од различни таргет групи.</u>
	5.	<u>Како успешно да оствари соработка со локалните власти/институции.</u>

Група на работи	Г.Р.3. Организира и спроведува активности за млади од едукативен, информативен и социјален карактер	
Предлог компетенции	П.К.3 Планира и спроведува самоевалуација на веќе спроведената активност со учество на младите	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Биде самокритичен.</u>
	2.	<u>Континуирано го надоградува своето знаење.</u>
	3.	<u>Го почитува туѓото мислење.</u>
	4.	<u>Ги споделува резултатите кај релевантните чинители.</u>
	5.	<u>Препознава одговорности.</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Да изработува прашалници и анкетни листови.</u>
	2.	<u>Да направи анализа на добиените резултати.</u>
	3.	<u>Да ги вреднува своите резултати.</u>
	4.	<u>Да ги спроведе прашалниците и анкетните листови.</u>
	5.	<u>Планира и следи самоевалуација на подолг рок.</u>

II НИВО: РАЗВОЈ НА МЛАДИНСКИ ПРОГРАМИ ПРЕКУ ПРОМОЦИЈА НА ИНКЛУЗИЈА, ЕДНАКВОСТ И ПОТРЕБИ НА МЛАДИТЕ

Опис на групата на работи кои треба да ги извршува и предлог компетенциите кои треба да ги поседува работникот од II ниво на младинска работа: Развој на младински програми преку промоција на инклузија, еднаквост и потреби на младите.

ОЗНАКА	ГРУПА НА РАБОТИ	ОЗНАКА	ПРЕДЛОГ КОМПЕТЕНЦИИ
Г.Р.1.	ИДЕНТИФИКУВА ПОТРЕБИ НА МЛАДИ И СОРАБОТУВА СО ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ	П.К. 1	Иницира и спроведува истражувања за идентификување на потребите на младите (фокус групи, онлајн прашалници,...).
		П.К. 2	Остварува комуникација со засегнати страни
		П.К. 3	Ги застапува интересите на младите пред засегнатите страни (пред релевантните институции, донатори, донесувачи на одлуки).
Г.Р.2.	УПРАВУВА СО МЛАДИНСКИ ПРОГРАМИ И ПРИДОНЕСУВА ВО КРЕИРАЊЕ НА МЛАДИНСКИ ПОЛИТИКИ	П.К. 1	Поседува менаџерски вештини и ја познава методологијата на управување со програми.
		П.К. 2	Поседува комуникациски вештини и користи соодветни техники и методи за дисеминација (промоција на резултати).
		П.К. 3	Воспоставува врски меѓу младински организации, локална самоуправа и државни институции.
Г.Р.3.	ГИ ЈАКНЕ КАПАЦИТЕТИТЕ НА МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ ОД I НИВО И ОРГАНИЗИРА МЛАДИНСКА РАБОТА	П.К. 1	Обучува, насочува и дава менторска поддршка на младински работници од I ниво во специфична област.
		П.К. 2	Планира и координира младинска работа на младинските работници.
		П.К. 3	Ја следи и оценува младинската работа на младинските работници и подготвува извештаи.

Група на работи	Г.Р.1. Идентификува потреби на млади и соработува со засегнати страни	
Предлог компетенции	П.К. 1. Иницира и спроведува истражувања за идентификување на потребите на младите	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Спроведува истражувања</u>
	2.	<u>Комуницира со младите на јазик кој е разбирлив за нив</u>
	3.	<u>Ги охрабрува младите за да ги искажат своите ставови и потреби</u>
	4.	<u>Изготвува извештаи од спроведените истражувања</u>
	5.	<u>Ги презентира добиените податоци</u>
	6.	<u>Да креира методологија на истражување</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Тековните состојби и трендови кај младите</u>
	2.	<u>Методите и техниките на истражување</u>
	3.	<u>Целните групи</u>
	4.	<u>Младинските политики на национално ниво</u>
	5.	<u>Демографската структура</u>
	6.	<u>Техниките на анализа на добиените податоци од истражување</u>
	7.	<u>Да подготви извештај</u>
	8.	<u>Да ги сублимира добиените податоци во извештај</u>

Група на работи	Г.Р.1. Идентификува потреби на млади и соработува со засегнати страни	
Предлог компетенции	П.К. 2. Остварува комуникација со засегнати страни	

<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Ги користи своите комуникациски вештини</u>
	2.	<u>Иницира комуникација со засегнатите страни</u>
	3.	<u>Организира настани и фасилитира средби/состаноци</u>
	4.	<u>Утврди кои се засегнати страни во конкретната област</u>
	5.	<u>Ги користи техниките на застапување и лобирање за успешна соработка со засегнатите страни</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Општествениот контекст и поставеност на засегнатите страни</u>
	2.	<u>Специфичните подрачја на делување на засегнатите страни и целни групи</u>
	3.	<u>Потребите на младите, со цел успешно пренесување на засегнатите страни</u>
	4.	<u>Да ги идентификува кои се засегнати страни</u>
	5.	<u>Начин на комуникација со секоја од засегнатите страни</u>

Група на работи	Г.Р.1. Идентификува потреби на млади и соработува со засегнати страни	
Предлог компетенции	П.К.3. Ги застапува интересите на младите пред засегнатите страни	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Ги користи техниките на лобирање и застапување</u>
	2.	<u>Оствари комуникација со засегнати страни</u>
	3.	<u>Користи методи и техники со цел застапување на младите пред засегнатите страни</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Потребите, ставовите и проблемите на младите</u>
	2.	<u>Да ги користи наодите од истражување</u>
	3.	<u>Да ги презентира добиените податоци од истражувањето</u>
	4.	<u>Ги користи методите на застапување со засегнати страни</u>

Група на работи	Г.Р.2. Управува со младински програми и придонесува во креирање на младински политики		
Предлог компетенции	П.К. 1. Поседува менаџерски вештини и ја познава методологијата на управување со програми		
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>			
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Да управува со проектен циклус</u>	
	2.	<u>Да пишува проекти и програми</u>	
	3.	<u>Да менаџира предизвици и ризици</u>	
	4.	<u>Идентификуваните потреби на младите да ги прилагоди во специфични програми</u>	
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>			
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Предизвиците и ризиците кои можат да се појават</u>	
	2.	<u>Методологијата на управување со програми</u>	
	3.	<u>Да ја познава целната група</u>	
	4.	<u>Да биде во тек со европските стандарди</u>	

Група на работи	Г.Р.2. Управува со младински програми и придонесува во креирање на политики		
Предлог компетенции	П.К. 2. Поседува комуникациски вештини и користи соодветни техники и методи за дисеминација (промоција на резултати)		
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>			
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Ораторски способности</u>	
	2.	<u>Презентерски вештини</u>	
	3.	<u>Да комуницира со целната група</u>	
	4.	<u>Да подготви план за дисеминација</u>	

ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Да ги разбира принципите на комуникација</u>
	2.	<u>Да има екстензивен вокабулар</u>
	3.	<u>Дијалог и дискусија</u>
	4.	<u>Да користи техники на дисеминација</u>

Група на работи	Г.Р.2. Управува со младински програми и придонесува во креирање на младински политики
Предлог компетенции	П.К. 3 Воспоставува врски меѓу младински организации, локална самоуправа и државни институции

СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Да застапува и лобира интереси на целни групи</u>
	2.	<u>Да одржува добар однос и соработка со засегнатите страни</u>
	3.	<u>Да организира состаноци</u>
	4.	<u>Да користи соодветни техники и методи за комуникација</u>
	5.	<u>Да воспоставува партнерства</u>
	6.	<u>Да ги проширува веќе постоечките партнерства</u>

ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Да ги познава засегнатите страни</u>
	2.	<u>Да ја познава законската регулатива</u>
	3.	<u>Да води состаноци</u>
	4.	<u>Да ги познава принципите и пристапите за комуникација</u>

Група на работи	Г.Р.3. Ги јакне капацитетите на младинските работници од I ниво и организира младинска работа
------------------------	--

Предлог компетенции	П.К. 1 Обучува, насочува и дава менторска поддршка на младинските работници од I ниво во специфична област	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Обучува младински работници во специфична област</u>
	2.	<u>Подготвува работни материјали за обука</u>
	3.	<u>Насочува и менторира младински работници</u>
	4.	<u>Користи специфична методологија и различни пристапи на работа</u>
	5.	<u>Ги јакне капацитетите на младинските работници</u>
	6.	<u>Ги пренесува своите вештини од специфична област</u>
	7.	<u>Соодветно комуницира со целната група</u>
	8.	<u>Способност за самоевалуација и евалуација на обука</u>
	9.	<u>Воспоставува пријатна работна атмосфера</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Целната група и нивните потреби</u>
	2.	<u>Секој сегмент од специфичната област</u>
	3.	<u>Да се прилагодува на потребите на поединците со кои работи</u>
	4.	<u>Како да мотивира</u>
	5.	<u>Принципите на комуникациски методи и техники</u>
	6.	<u>Да го направи тешкото-приемливо, приемливото – лесно, и лесното – прекрасно</u>

Група на работи	Г.Р.3. Ги јакне капацитетите на младинските работници од I ниво и организира младинска работа	
Предлог компетенции	П.К. 2 Планира и координира младинска работа на младинските работници	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Има организациски способности</u>
	2.	<u>Изготви план за работа</u>

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

	3.	<u>Ја координира младинската работа</u>
	4.	<u>Менаџира</u>
	5.	<u>Да ги примени резултатите од истражувачката работа</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Добро да ги познава стратегиите и програмите за младинска работа</u>
	2.	<u>Знаења за функциите за менаџмент</u>
	3.	<u>Проблематика од специфичната област за работа</u>
	4.	<u>Соодветно да пристапи во комуникација со целната група</u>
Група на работи	Г.Р.3. Ги јакне капацитетите на младинските работници од I ниво и организира младинска работа	
Предлог компетенции	П.К. 3 Ја следи и оценува младинската работа на младинските работници и подготвува извештаи	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	<u>Врши стручен надзор</u>
	2.	<u>Ја евалуира младинската работа</u>
	3.	<u>Да подготвува извештаи</u>
	4.	<u>Ги мотивира младинските работници во постигнување подобри резултати</u>
	5.	<u>Мониторира</u>
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	<u>Методите и техниките на оценување</u>
	2.	<u>Методите и техниките за подготовка на извештај</u>
	3.	<u>Методи и техники за менторирање на младински работници од I ниво</u>
	4.	<u>Да мотивира и насочува младински работници</u>

III НИВО: РАЗВОЈ НА МЛАДИНСКИ ПОЛИТИКИ И РАКОВОДЕЊЕ СО МЛАДИНСКИ СТРУКТУРИ

Опис на групата на работи и предлог компетенциите кои треба да ги поседува работникот од III ниво на младинска работа: Развој на младински политики и раководење со младински структури.

ОЗНАКА	ФУНКЦИЈА/ЗАДАЧА	ОЗНАКА	НАСЛОВ НА КОМПЕТЕНЦИИ
ГР1.	Личност која ја планира, спроведува и мониторира програмата и стратегијата за работа	П.К. 1	Планира и организира програми и политики за млади
ГР2.	Ја менаџира (води) организацијата (носи одлуки, ја претставува организацијата, склучува партнерства потпишува документи)	П.К. 1	Ја раководи административно финансиската работа и придонесува во ефективна тимска работа
		П.К. 2	Комуницира со засегнати страни.
		П.К. 3	Обезбедува квалитетно извршена работа.
ГР3.	Координира структура во организацијата	П.К. 1	Планира, подготвува и организира работа, самостојно и во тим.
		П.К. 2	Теоретски и практично ги подготвува младинските работници и се грижи за нивната стручна оспособеност.
		П.К. 3	Применува принципи за безбедност и заштита при работа.

Група на работи	ГР1. Личност која ја планира, спроведува и мониторира програмта и стратегијата за работа	
Предлог компетенции	П.К. 1 Планира и организира програми и политки за млади	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	Подготвува работа документација
	2.	Организира работни активности
	3.	Контролира квалитет во согласност со стандардите и нормативите во работење
	4.	Иницира креирање на стратешки план на организацијата
	5.	Учествува во креирањето на државните политики кои се од интерес на или се засегнати младите
	6.	Усогласување на младинските политики со европските младински политики
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	Изготвува неделен план на работа на организацијата
	2.	Врши прецизна класификација на работните задачи за нивно ефикасно извршување
	3.	Врши предавање на потребните документи
	4.	Истражува странски младински политики
	5.	Ги адаптира врз основа на потребите на домашните младински политики
	6.	Применува и споделува сознанија и документи со членовите во организацијата

Група на работи	ГР2. Ја менаџира организацијата (носи одлуки, ја претставува организацијата, склучува партнерства, потпишува документи)	
Предлог компетенции	П.К. 1 Ја раководи административно финансиската работа и придонесува во ефективна тимска работа	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	Работи со деловна финансиска документација
	2.	Ги познава основите на бизнис и претприемништво

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

	3.	Воспоставува позитивни односи на комуникација со тимот
	4.	Обезбедува повратни информации и извештаи за тековното работење
	5.	Врши понуда на младинска работа
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	Склучува договор со засегнатите страни
	2.	Изработува промотивни материјали
	3.	Организира десеминација на промотивните материјали
	4.	Организира кампањи за промоција на младинска работа
	5.	Ги знае потребите на младите луѓе

Група на работи	ГР2. Ја менаџира организацијата (носи одлуки, ја претставува организацијата, склучува партнерства, потпишува документи)	
Предлог компетенции	П.К. 2 Комуницира со засегнати страни	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	Организира промоција на младинската организација
	2.	Комуницира со владини и невладини организации
	3.	Комуникација со деловни партнери
	4.	Комуницира со тимот и волонтерите
	5.	Иницира соработка со засегнатите страни
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	Стратегија за формирање на целната група
	2.	Користење на социјалните мрежи како канал за информирање
	3.	Поттикнување и препознавање на креативни идеи за промоција на Младинската организација
	4.	Препознава пречки во комуникацијата и изнаоѓа можности за нивно надминување
	5.	Применува култура на говор и однесување
	6.	Координација на тимот

Група на работи	ГР2. Ја менаџира организацијата (носи одлуки, ја претставува организацијата, склучува партнерства, потпишува документи)	
Предлог компетенции	П.К. 3 Обезбедува квалитетно извршена работа	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	Ги утврдува потребните обуки за работниот тим
	2.	Обезбедува навремено реализирани услуги до засегнатите страни
	3.	Перманентно следење на обуки за личен и тимски развој
	4.	Донесува правилник за работа
	5.	Донесување на етички кодекс
	6.	Контрола на квалитет согласно законските прописи
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	Навремено совесен и одговорен пристап кон корисникот
	2.	Поставува и применува нормативи стандарди
	3.	Да знае да ги вреднува целите и постигнувањата
	4.	Познавање на странски јазици
	5.	Културен говор и однесување
	6.	Прилагодување на методологијата при пристапување/комуницирање со засегнатите страни

Група на работи	ГР3. Координира структура во организацијата	
Предлог компетенции	П.К. 1 Планира, подготвува и организира работа, самостојно и во тим	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	Ги планира работните активности на младинската организација
	2.	Ја организира работата на младинските организации
	3.	Придонесува за ефективна тимска работа
	4.	Обезбедува повратни информации и извештаи за тековното работење
	5.	Обезбедува услови за работа
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	Да подготвува работна документација
	2.	Следи и спроведува новитети во работата
	3.	Врши прецизна класификација на работните задачи за нивно поефикасно извршување
	4.	Да доставува навремено и точно информации и извештаи за работните активности
	5.	Го следи финансиското работење
	6.	Да има познавање од изготвување на извештаи и формулари

Група на работи	ГР3. Координира структура во организацијата	
Предлог компетенции	П.К. 2 Теоретски и практично ги подготвува младинските работници и се грижи за нивната стручна оспособеност	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	Предвидува обуки за тимот
	2.	Придонесува во обучувањето на тимот
	3.	Обезбедува едукативни материјали за потребните на тимот
	4.	Организирање на студиски престој во странство
	5.	Организација на работилници
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	Подготвува соодветна програма за обучување на тимот
	2.	Обезбедува пристап до обуки организирани од други организации/институции
	3.	Мониторинг на активностите

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

	4.	Воспоставување на контакти/партнерства на меѓународно ниво
	5.	Организација и реализација на проект
	6.	Да информира за содржината на студиската посета

Група на работи	ГРЗ. Координира структура во организацијата	
Предлог компетенции	П.К. 3 Применува принципи за безбедност и заштита при работа	
<u>СПОСОБНОСТИ И ВЕШТИНИ</u>		
<i>Поединецот мора да биде способен да:</i>	1.	Се грижи за средствата за работа
	2.	Се грижи за безбедност и заштита на здравјето во блиската и поширока околина
	3.	Заштити работна средина
	4.	Обезбедува средства за лична заштита на членовите на младинската организација
	5.	Евидентира исправност и комплетира потребна информатичко – комуникациска опрема
<u>ЗНАЕЊА И РАЗБИРАЊА</u>		
<i>Поединецот мора да знае и разбира:</i>	1.	Ги запознава поединците или групата за евентуалните опасности кои можат да настанат при работа
	2.	Почитува Закон за безбедност и здравје при работа
	3.	Користи предвидени правила и прописи за заштита при работа
	4.	Да ја разбира и почитува приватноста на лични податоци
	5.	Евидентира неисправности на средства кој можат да придонесат до евентуални опасности

Анекс I: МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО ЕВРОПСКИТЕ ДРЖАВИ

Коалиција на младински организации СЕГА во рамките на проектот „Развој на политика за младинска работа“ подготви компаративна анализа за регулирањето на младинската работа во европските држави, што беше појдовна основа за подготовка на методологијата за структурен дијалог за признавање на младинската работа во Македонија.

Во продолжение следат наодите за тоа како младинската работа е регулирана во различни европски држави.

ЛИТВАНИЈА

Младинска работа е широк термин што подразбира социјални, културни, едукативни, политички или други видови на активности спроведувани од млади луѓе, со млади или за млади. Младинската работа покрива област на едукација надвор од училиштето; исто така, вклучува специјални слободни /во слободно време/ активности изведени од страна на професионалци или волонтери кои работат со млади луѓе и младински лидери. Младинската работа се организира на различни начини – може да е организирана од страна на организации водени од млади, организации за млади, неформални младински групи, младински сервиси или јавни институции.

Младинската работа во Литванија се сфаќа како едукативна активност спроведена заедно со младите луѓе или нивни групи во нивното слободно време и се базира на нивните потреби; ова е активност што се стреми да го инволвира и интегрира младото лице во социјалната средина и да го зајакне со цел активно и свесно да учествува во приватниот и социјалниот живот. Младинската работа го надополнува формалното образование и семејното воспитување.

Прв правен акт во независна Литванија што се однесува на младинска политика е од 1996 година (Концепт за национална младинска политика), кога е воспоставен и Државен Совет за младински прашања и креирана е програма за имплементација на концептот (1998). Подоцна, во 2001 год. е донесен, а усвоен во 2003 год. – Закон за младинска политика според кој:

- младинска организација е јавна организација или асоцијација, формирана според законот во која не членуваат помалку од 2/3 млади луѓе од вкупниот број членови;
- организација за млади е организација која имплементира активности за доброто на младите луѓе;
- предвидено е формирање на национален младински совет и регионален младински совет.

Во 2002 год., со амандмани на Законот за локална самоуправа предвидено е воспоставување на позиции на координатори за младински прашања (кои активно работат денес во локалните самоуправи).

Младинска политика за прв пат е вклучена во Годишната програма на Владата 2004-2008, а сектор за младински прашања е воспоставен во рамки на Министерство за труд и социјална политика во 2005 год.

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Во периодот 2007 – 2009 год. спроведена е пилот програма за отворени младински центри (кои се и денес активни/функционални).

Тековно се работи на имплементација на Национална програма за развој на младински политики 2011-2019.

За подобрување на системот за поддршка на младинската работа, воспоставена е меѓународна соработка (со Германија, Белгија, Велс и Норвешка).

Владата имплементира младински политики преку следните тела:

- Комисија за млади и спорт (што води грижа за правата на младите; води грижа за развојот на младите луѓе; имплементира политики; воспоставува соработка со другите тела одговорни за прашања поврзани со спорт и млади);
- Сектор за млади при Министерство за труд и социјална политика (што работи на: соработка со невладини организации; финансирање; координација на активностите на државите и локалните институции на полето на младите);
- Совет за младински прашања (комеаџмент тело за младински прашања).

Отворени младински центри (Open Youth Centre) се јавни институции финансирани од ЛС и од државата (врз основа на јавен повик за две-годишни програми), а делумно се финансираат и од други донатори преку аплицирање за грантови; само еден отворен младински центар е инициран (многу пред спроведувањето на пилот програмата од државата) и целосно поддржан од бизнис сектор (локален бизнисмен).

Отворена младинска работа е збир на активности кои се отворени за сите млади луѓе кои живеат на одредена територија, без оглед на нивниот општествен статус, со посебен акцент на младите со помалку можности.

Отворен младински центар е институција која имплементира отворена младинска работа. Отворените младински центри спроведуваат главно отворена младинска работа (open youth work), додека дел од нив спроведуваат и мобилна (mobile) младинска работа и одвоена (detached) младинска работа. Карактеристики на отворените младински центри се:

- тие се место каде младите имаат можност да го поминат своето слободно време;
- не бараат формални активности и посети од страна на младите;
- имаат вработено **младински работници** кои работат со младите луѓе;
- соработуваат со засегнатите страни;
- се финансирани од единиците на локалната самоуправа и донатори.

Младинскиот работник е многу значајна фигура во младинската работа (на младинскиот работник во Литванија се гледа како на специјалист кој спроведува јавни политики, повеќе одошто како на претставник на определена професија). **Младинскиот работник е возрасна личност (постара од 21 година) којашто работи со младите луѓе во нивното слободно време и го охрабрува нивниот личен и социјален развој преку работа со поединци, групи или заедници.** Младинскиот работник поседува лични, социјални, методолошки и специјални (музика, спорт, уметност, друго) компетенции.

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Во периодот 2012-2014 година, спроведен е процес на сертифицирање на младински работници, при што се сертифицирани 182 младински работници. (По тој период не се спроведени други активности за сертифицирање на нови младински работници, но потребата потоа, па Националната програма предвидува до крај на 2020 година да се сертифицираат 1000 младински работници). Сертификацијата ја спровела Национална институција за сертифицирање и тоа преку 5 чекори: (1. чекор) кандидатот доставува пријава; (2. чекор) оценка на компетенциите; (3. чекор) посета на обуки, доколку кандидатот не ги поседува неопходните компетенции; (4. чекор) финална оценка на компетенциите и сертификација; (5. чекор) натамошен професионален развој. Обуките (од 4. чекор) опфаќаат 5 модули: (1) Само-перцепција за контекстот на младински работник; (2) Разбирање на адолесцентите и младите; (3) Индивидуална работа со млади; (4) Работа со групи и (5) Методологии на младинска работа.

Квалификуваниот младински работник е на возраст од 21 -45 години со средно образование + 5 години искуство со младинска работа (минимум 350 денови) или високо образование + 3 години работно искуство (мин. 200 денови).

ФРАНЦИЈА

Во Франција младинската работа е призната и постои систем за поддршка на истата.

Пред Првата Светска Војна воспоставени се национални (интернационални) младински организации главно во градовите, водени од возрасни кои сметале дека младите треба да бидат заштитени, но не воделе сметка за потребите на младите. Во периодот помеѓу двете војни се појавиле т.н. „младински движења“ - сите биле раководени од млади луѓе, автономни и развојни. Во 1936 година државата воспоставува јавна агенција одговорна за „интервенции“ со млади луѓе.

Младинската работа е прифатена како професија во Франција. Во 1966 воведена е професијата „работници за посебни потреби“ (кои работат на деликвенција и со лица со посебни потреби); во 1964 година - „координатори на социо-културни активности“ (за кои е креирана првата диплома DECEP - национална диплома за советник за популарно образование, како и DEFA - национална диплома за функција на аниматор.

Постојат повеќе видови дипломи кои ги издаваат Министерството за млади и спорт и Министерството за образование.

- **Дипломи кои ги издава Министерството за образование: Универзитетски дипломи признати од Министерството за млади и спорт и издадени од Министерството за образование:**
 - [DUT за социјална служба](#)
 - [DEUST](#) Анимација: Државна диплома ниво bac + 2, признаена од професионалниот сектор.

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

- [Professional Degree](#) Социјално дејствување, професионална анимација, Координација и развој на проекти од социјален, културен и социо-културен карактер (ниво III).
- **Дипломи кои ги издава Министерството за млади и спорт - Државни професионални дипломи:**
 - [BAPAAT](#) : Диплома за професионален асистент аниматор техничар за млади и спорт – Ниво V.
 - [BPJEPS](#) : Професионална диплома за млади, популарно образование и спорт – Ниво IV (bac) (претходно [BEATEP](#)), со следниве специјалности:
 - BPJEPS специјализација за Слободно време на општата популација: диплома од ниво IV (bac) обука од 18 месеци,
 - BPJEPS специјализација социјална Анимација,
 - BPJEPS специјализација културна Анимација.
 - [DEJEPS](#) : Државна диплома за млади, популарно образование и спорт – ниво III (bac + 2) (претходно [DEFA](#)).
 - [DESJEPS](#) : Државна висока диплома за млади, популарно образование и спорт – ниво II (bac + 3/4) (претходно [DEDPAD](#)).

Дипломи за анимација признати од Министерството за млади и спорт и издадени од Министерството за образование; овие овозможуваат непрофесионално извршување на дејност од областа на анимација:

- Државна диплома за организирање и спроведување на кампови. Се издава од 1949.
- [BASE](#) : Диплома за социо-едукативна анимација. Се издава од 1970.
- [BSB](#) : Диплома за заштита и спасување.
- [BAFA](#) : Диплома за функциите на аниматор во колективните центри за млади. Се издава од 1973
- [BAFD](#) : Диплома за функцијата директор на колективен центар за млади. Се издава од 1973. Овозможува раководење со сите видови на колективни центри за млади.

Министерството за млади и спорт издава акредитација на **тренинг провајдери за БАФА и БАФД**. Тренинг провајдери можат да бидат национални или регионални организации. Во моментот има 22 акредитирани организации на национално ниво.

БАФА (Диплома за функција на аниматор)

- БАФА дипломата се издава за „не-професионално и повремено анимирање на деца и адолесценти во Колективните Центри за Млади во насока на нивно вклучување и активизам како и обезбедување на едукативна мисија“
- Дипломата ја издава претставник на регионалното Министерство за млади и спорт
- Од 17 години
- Аниматорот врши: обезбедување на физичка безбедност и морал кај малолетните лица; да учествува во тим, во спроведување на едукативни проекти согласно програмите за

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

работа на Колективните Центри за Млади; да воспостави квалитетни односи со малолетниците, на индивидуални или групни; да учествува во работата на Центарот и воспоставувањето на односи со сите клучни актери; да води аниматорски активности; да ги придружува младите во нивните проекти.

- Обуката опфаќа (1) општа обука (за стекнување со основните елементи на функцијата) – минимум 8 дена; (2) практична работа од минимум 14 дена; и (3) обука за профилирање/квалификување во специфична област од минимум 6 дена.

БАФД (Диплома за функција на директор)

- БАФД се издава за „непрофесионално и повремено раководење со Колективните Центри за Млади во насока на вклучување и активизам на децата и адолесцентите како и обезбедување на едукативна мисија“
- Дипломата ја издава претставник на регионалното Министерство за млади и спорт Од 21 година и имаат БАФА диплома
- Директорот: се ангажира за социјален, културен и едукативен контекст; раководи со едукативни проекти за млади; раководи со перосаналот на Центарот за Млади; раководи со приемот на корисници на центарот; развива партнерства и комуникација со сите засегнати страни.
- Обуката опфаќа (1) општа обука (за стекнување со основните елементи на функцијата) – минимум 9 дена; (2) практична работа (функција директор) од минимум 14 дена; (3) обука за профилирање/квалификување во специфична област од минимум 6 дена; и (4) втора практична работа (функција на директор) од минимум 14 дена.

БАФД и БАФД дипломите ги издава Комисија за евалуација составена од: 4 претставници од регионалниот директорат за млади и спорт; 3 претставници од тренинг провајдерот; 3 претставници од Колективни Центри за Млади; и, 1 претставник од агенција за поддршка на фамилии (од регионот. Комисијата може да препорача да се издаде диплома, да се повтори обуката или да не се издаде диплома на кандидатот. Дипломите ги потпишува регионалниот Директор за млади и спорт (Министерство за млади и спорт).

ЕВРОПА (генерален преглед)

Преглед:

- Не постои унифицирана состојба низ цела Европа, ниту по природата, ниту во предодредбата на младинската работа или во структурите на младинската работа.
- Постои висока побарувачка за младинската работа, според изјавите на поголем број на земји - дека постои побарување од повеќе квалификувани младински работници.

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

- Тренинзите имаат професионално признавање во само половина од испитаните држави во ова истражување, иако е обезбедена академска валидност низ системите на високото образование.
- Процес за регистрација на младински работници постои во само една земја членка на ЕУ (Германија), додека три земји членки потврдиле дека тоа е област која што е во развој и моментална тема на дебата.
- Приоритети на младинската работа:
 - **Слободно време** (Австрија, Белгија, Лихтенштајн и Малта)
 - **Социјално исклучување** (Англија, Естонија, Германија, Италија, Северна Ирска, Шкотска, Словенија)
 - **Слободно време па социјално исклучување** (Кипар, Данска, Ирска, Луксембург, Холандија, Швајцарија)

Младинската работа преку дефинирање на младинскиот работник:

Младински работници се луѓе кои што работат со младите луѓе во поширок спектар на неформален и информален контекст, фокусирајќи се типично на личен и социјален развој, базирани низ еден на еден и групни активности. Да бидат фацитатори на учењето, можеби е нивна главна задача, но младинските работници употребуваат приод на социјална педагогија или директна социјална работа. Во повеќето случаи, овие улоги и функции се комбинирани една со друга. „Младинскиот работник“ е препознат насекаде, но се користат различни термини: младински работник, социјален педагог, културен аниматор, социјален работник.

Примери

- Во Данска: Да се биде фацитатор во изучувањето можеби е нивна главна задача, но младинските работници употребуваат приод на социјална педагогија или директна социјална работа. Во повеќето случаи, овие улоги и функции се комбинирани една со друга. Данска дефиниција на социјална педагогија.
- Слично и во Швајцарија: Организирање на слободното време и културните активности, советување и поддршка и информална едукација, сето заедно еднакво се однесуваат како суштествени делови во улогата на младинскиот работник.

Младинските работници:

волонтери VS професионални работници

Процент на Младинска работа спроведена од волонтери	
Данска	10-24 %
Лихтенштајн	
Холандија	
Швајцарија	

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Естонија	25-50 %
Италија	
Франција	
Англија	
Словенија	51-75 %
Грција	
Луксембург	
С. Ирска	
Велс	85-100 %
Шкотска	
Белгија	
Кипар	
Германија	
Малта	

Постои ли национално призната квалификација за младинска работа ?

	ДА		НЕ
Австрија	✓	Белгија	✓
Данска	✓	Кипар	✓
Англија	✓	Естонија	✓
Финска	✓	Грција	✓

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Франција	✓	Италија	✓
Германија	✓	Литванија	✓
Исланд	✓	Луксембург	✓
Лихтенштајн	✓	Полска	
Малта	✓	Словенија	✓
С. Ирска	✓	Швајцарија	✓
Холандија	✓		
Шкотска	✓		
Велс	✓		
Р. Ирска	✓		
	14		9

Работна сила :

Колку младински работници има?

	Премногу	Премалку	Доволно
Белгија			✓
Кипар		✓	
Данска			✓
Англија		✓	
Естонија		✓	
Франција		✓	
Германија			✓
Грција		✓	
Ирска		✓	

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Италија			✓
Лихтенштајн		✓	
Литванија		✓	
Луксембург		✓	
Малта			✓
С. Ирска		✓	
Холандија		✓	
Шкотска		✓	
Словенија		✓	
Швајцарија			✓
Велс		✓	
		14	6

Препорачани тренинг модули:

- Улогата и предодреденост на младинската работа
- Методи на Отворена младинска работа
- Комуникациски вештини
- Човекови права и толеранција во младинската работа
- Поставување на младински клуб или проект
- Разбирање на клучните проблеми со кои што се соочува младиот човек

Анекс II: МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО МАКЕДОНИЈА¹

Младинската работа во Македонија сè уште не е препозната како клучна алатка за помагање на позитивниот личен и социјален развој на младите. Младинската работа не е формално регулирана, стандардизирана и интегрирана како дел од системот на воспитание, образование и заштита на младите, и истата не е подеднакво достапна за младите во различни региони од земјава. Во најголема мера се потпира на она што е обезбедено од страна на граѓанските организации.

Направени се некои обиди за давање на значење на прашањето на младинската работа, со намера да се влијае кон обезбедување на квалитет во истата, и тоа главно од страна на граѓанските организации со поддршка од донатори и Агенцијата за млади и спорт:

- Формирана е Национална Асоцијација на Младински Работници во 2008 година на иницијатива на Триаголник во соработка со повеќе од 40 институции и организации. НАМР постои со цел да се подобри квалитетот на младинската работа и подобрување на знаењето, вештините и однесувањето на младинските работници со што би се обезбедил нивен личен и професионален развој.
- На Универзитет за Југоисточна Европа е спроведена програма за додипломски студии: Лидерство и младинска работа во заедницата во периодот 2007-2011 на која дипломирале 10 младински работници
- Во 2013 година е формиран Сојуз за младинска работа којшто во моментот брои 15 организации-членки. СМР од почетокот покрена иницијатива за Закон за младинска работа, но процесот по кратко време беше прекинат.
- Националната Стратегија за Млади на РМ 2016-2020, како еден од приоритетите ја има Локалната младинска работа.
- Спроведени се неколку значајни проекти од областа од страна на Триаголник, Коалицијата на младински организации СЕГА, МКЦ – Битола и Креатив – Кавадарци, ЦИД – Куманово... Во рамки на тие проекти се спроведени различни активности, како конференции, саеми на младинска работа, обуки, студиски посети (во Франција, Литванија, Србија), и сл.

ЛОКАЛНА МЛАДИНСКА РАБОТА²

Локалната 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. Таа е директно поврзана со развој 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.

¹ Користени се извештаите од работните групи од конференцијата „Како до препознавање на младинската работа“.

² Овој текст е извадок од Националната Стратегија за Млади на РМ 2016 - 2020

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Во Република Македонија системот на локална младинска работа (ЛМР) е сè уште на почетокот на својот развој. Истата за жал сè уште не е дефинирана како една од клучните компоненти на процесот на воспитание, заштита и развој на младите и како таква нејзината примена во воспитно-образованиот систем и типот на младински активности кои се достапни за младите (спорт, обуки, работилници, кампови, размени, воншколски активности, волонтерски активности итн.), во голема мера се потпира на она што е обезбедено од страна на граѓанските организации. Сето ова повлекува низа прашања од аспект на неискористеност на потенцијалот на младинската работа за поддршка и унапредување на личниот, социјалниот и професионалниот развој на младите, па сè до недостиг на контрола и осигурување на квалитет во нејзината моментална примена.

Клучни предизвици во оваа област со која се соочуваат младите се поврзани со фактот дека младинската работа не е препознаена како клучна алатка за помагање на позитивниот личен и социјален развој на младите. Младинската работа не е формално регулирана, стандардизирана и интегрирана како дел од системот на воспитание, образование и заштита на младите, и истата не е подеднакво достапна за младите во различни региони од земјава.

Во согласност со утврдените клучни предизвици во оваа област, се предвидуваат соодветни долгорочни цели и специфични мерки преку кои ќе се делува кон решавање на наведените проблеми.

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

Мерки по цел 1:

1. Промоција на концептот и примената на младинска работа преку кампањи, јавни настани, широка понуда на активности од младинска работа и позитивни примери од останатите земји.
2. Запознавање и едукација на образовните кадри и останати професионалци кои работат со млади (педагози, психолози, социјални работници и сл.) со концептот и потенцијалната примена на младинската работа.
3. Интегрирање на основно запознавање со младинската работа во програмите за образование на професии кои работат развојна работа со млади (наставници, психолози, педагози, социјални работници итн.).
4. Промоција на успешни приказни за потенцијалната употреба и придобивките од имплементација на младинската работа за поддршка на личниот развој на младите.
5. Промоција на младинската работа и нејзината употреба за поддршка на ранливите категории млади и младите во различни животни ситуации.
6. Промоција на европските искуства и примената на младинската работа.
7. Промоција и поддршка на граѓанските организации кои имплементираат младинска работа.
8. Следење, документирање и промоција на позитивните резултати и остварувања од имплементација на младинска работа.

ЦЕЛ 2: *Формално препознавање и регулирање на примената и понудата на младинската работа како интегрален дел на воспитно образованиот систем на земјата*

Мерки по цел 2:

1. Поддршка на процесите на дефинирање на младинската работа, нејзините форми, облици и примена во воспитно-образовниот систем на национално ниво.
2. Регулирање и интегрирање на младинската работа во рамки на постоечката законска регулатива како дел од системот на воспитание, образование и заштита на младите.
3. Препознавање на професијата младински работник во рамки на националната класификација на професии.
4. Интегрирање на минимум задолжителна понуда на младинска работа како дел од активностите за млади во рамки на општините.
5. Поддршка на партиципативни и консултативни процеси на дефинирање на Национална рамка за квалитет на младинската работа.
6. Дефинирање на Национално портфолио на младински работници со минимум компетенции и подготовка на кадрите кои имплементираат младинска работа.
7. Развој и примена на кодекс на етика во професионалната и волонтерската младинска работа.

ЦЕЛ 3: *Осигурување на квалитетна и достапна понуда на младинска работа на територијата на секоја општина.*

Мерки по цел 3:

1. Поддршка на процесите на препознавање и градење на капацитетите на младинските работници за имплементација на квалитетна работа со млади.
2. Обезбедување на можности за професионална едукација и доквалификација на моменталните и идните младински работници во рамки на системот на формално и неформално образование.
3. Осигурување на соодветен човечки капацитет за имплементација на младинска работа на територијата на секоја општина.
4. Поддршка на локалните власти во обезбедување на простор и услови за имплементација на младинската работа на територијата на секоја општина.
5. Промоција на соработката меѓу граѓанските организации и локалните институции за понуда на младинска работа на територијата на секоја општина.
6. Осигурување на понуда на младинска работа согласно со потребите на младите на локално ниво.

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

7. Интегрирање на понудата на младинска работа како дел од локалните стратегии за млади.
8. Вклучување на младите како активни партнери во процесот на имплементација на младинска работа.

Носители на мерките предвидени со оваа област се Агенција за млади и спорт, Министерство за локална самоуправа, Министерство за образование и наука, Министерство за труд и социјална политика и единиците на локална самоуправа.

АНЕКС III: АГЕНДА ЗА НАЦИОНАЛНА РАБОТИЛНИЦА „КАКО ДО ПРИЗНАВАЊЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА“

Хотел Континенал - Скопје, Македонија, 12.10.2016

Време	Тема
Среда 12 октомври 2016	
08.30 – 09.00	Пристигнување и регистрација на учесниците
09.00 – 09.30	Вовед во работилницата (презентација на цели, процес и очекувани резултати)
09.30 – 10.30	ЕУ практики за регулирање на младинската работа <ul style="list-style-type: none"> - Младинска работа во Франција - Младинска работа во Литванија - Младинска работа во други европски земји
10.30 – 11.00	<i>Кафе пауза</i>
11.00 - 12.00	Придобивки за општеството од младинската работа <ul style="list-style-type: none"> - Состојби во Македонија - Пленарна дискусија
12.00 – 13.30	<i>Ручек</i>
13.30 – 15.00	Дефинирање на младински работник <ul style="list-style-type: none"> - Развивање на стандарди за младински работник
15.00 – 15.30	<i>Кафе пауза</i>
15.30 – 16.30	Чекори до признавање на младинската работа во Македонија
16.30 – 17.00	Заклучоци и препораки

АНЕКС IV: АГЕНДА ЗА ЛОКАЛНИ ДИСКУСИИ

<p>Запознавање:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Цел на дискусијата, и, информација за проектот на Коалиција СЕГА • Запознавање на учесниците 	10 мин
<p>Вовед:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кратка информација за состојбата со младинската работа во Европа • Кратка информација за состојбата во Македонија • Усогласување на изјава /работна дефиниција за потреби на дискусијата/ за младинска работа и младински работник 	20 мин
<p>Дискусија - тема 1: Кои се придобивките за општеството од младинската работа?</p>	30 мин
<p>Дискусија - тема 2: Како до признавање на младинската работа во Македонија</p>	30 мин
<p>Дискусија - тема 3: Стандарди за младински работник</p>	30 мин

АНЕКС V: АГЕНДА ЗА НАЦИОНАЛНА РАБОТИЛНИЦА ЗА ДЕФИНИРАЊЕ КЛУЧНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ПРИЗНАВАЊЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО МАКЕДОНИЈА

Хотел Бисер, Струга, Македонија, 15-18.11.2016

Време	Тема
Ден 1: Вторник 15 ноември 2016	
14:00 - 16:30	Пристигнување и сместување на учесниците
16:30 - 17:00	Регистрација на учесниците
17:00 - 17:30	Официјално отварање на Работилницата <ul style="list-style-type: none"> - <i>Обраќање на претставник од Коалиција СЕГА</i> - <i>Обраќање на претставник од Агенција за млади и спорт на Република Македонија</i>
17:30 - 18:00	Воведна сесија <ul style="list-style-type: none"> - Цел на работилницата - Претставување на учесниците
19:00	<i>Вечера</i>
Ден 2: Среда 16 ноември 2016	
08:30 - 09:30	<i>Појадок</i>
09:30 - 09:45	Воведна сесија за работниот ден <ul style="list-style-type: none"> • (Icebreaker – активност за градење на тим)
09:45 - 10:15	Вовед во Структурен Дијалог
10:15 - 10:45	Младинска работа (искуства и практики)
10:45 – 11:15	<i>Кафе пауза</i>
11:15 - 11:45	Младинска работа во Македонија
11:45 – 12:00	Креирање на мали работни групи и презентација на методите на работа
12:00 - 13:00	Заеднички работилници на млади и донесувачи на одлуки <ul style="list-style-type: none"> • Цели и методи на работа • Додефинирање на поимот Младинска Работа

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

13:00 - 14:30	Пауза за ручек
14:30 - 15:30	Заеднички работилници на млади и донесувачи на одлуки <ul style="list-style-type: none"> • Утврдување на функции/задачи во полето на младинска работа
15:30 – 16.00	Кафе пауза
16.00 – 17.00	Заеднички работилници на млади и донесувачи на одлуки <ul style="list-style-type: none"> • Дефинирање на стандарди за секоја од утврдените функции I дел
17:00 - 17:15	Евалуација на денот
19:00	Вечера

Ден 3: Четврток 17 ноември 2016

08:30 - 09:30	Појадок
09:30 - 09:45	Icebreaker
09:45 - 10:45	Заеднички работилници на млади и донесувачи на одлуки <ul style="list-style-type: none"> • Дефинирање на стандарди за секоја од утврдените функции II дел
10:45 - 12:00	Opinion Boulevard – заеднички преглед на резултатите на работните групи
11:00 - 11:30	Кафе пауза
12:00 - 13:00	Заеднички работилници на млади и донесувачи на одлуки <ul style="list-style-type: none"> • Усогласување со забелешките од Opinion Boulevard
13:00 - 14:30	Пауза за ручек
14:30 - 15:30	Заеднички работилници на млади и донесувачи на одлуки <ul style="list-style-type: none"> • Дефинирање на потребни способности и вештини за секој стандард
15:30 - 16:00	Кафе пауза
16:00 - 16:45	Финализација на резултатите од работните групи <ul style="list-style-type: none"> • Дефинирање на потребни знаења и разбирања за секој стандард
16:45 - 17:00	Финализација на резултатите од работните групи
17:00 - 17:15	Евалуација на денот
19:00	Вечера

ПРИДОНЕС НА КОАЛИЦИЈА НА МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ СЕГА ВО ДЕФИНИРАЊЕ НА СТАНДАРД ЗА МЛАДИНСКА РАБОТА

Ден 4: Петок 18 ноември 2016	
08:30 - 09:30	Појадок
09:30 - 11:00	Пленарна презентација на дефинираните стандарди за младинска работа <ul style="list-style-type: none">• Презентација на документите од секоја работна група• Дискусија
11:00 - 11:30	Пауза за кафе
11:30 - 12:15	Заклучоци
12:15 - 13:00	Финална евалуација на работилницата
13:00 - 14:30	Ручек
14:30 - 15:00	Заминување на учесниците