



Univerza v Ljubljani
Fakulteta *za socialno delo*

Diplomska naloga

Kompetence mladinskih delavcev in virtualno okolje

Mentor: doc. dr. Milko Poštrak

Somentor: doc. dr. Nino Rode

Mateja Strašek

Ljubljana, 2013

Podatki o nalogi

Ime in priimek: Mateja Strašek
Naslov naloge: Kompetence mladinskih delavcev in virtualno okolje
Kraj: Ljubljana
Leto: 2013
Število strani: 61 Število slik: 8 Število tabel: 9
Mentor: doc. dr. Milko Poštrak
Somentor: doc. dr. Nino Rode
Deskriptorji: mladi, mladinsko delo, virtualno okolje, kompetence, osebnostne značilnosti, znanja, spretnosti.

Povzetek:

Diplomska naloga prikazuje kompetence mladinskih delavcev in raziskuje vpliv virtualnega okolja na znanja, veščine in osebnostne lastnosti mladinskih delavcev. Kvalitativna raziskava o kompetencah v mladinskem delu je obsegala intervjuje z udeleženci v EU partnerstvu YOWOMO2.0, katerega cilj je priprava konceptualnih okvirov potrebnih kompetenc (znanje, spretnosti in odnos) mladinskega delavca ter orodje za merjenje teh kompetenc.

Rezultati so pokazali, da za kompetence mladinskih delavcev v državah udeleženkah ni enotnega standardiziranega izobraževanja oziroma kurikulum; nacionalni mladinski programi so informativnega značaja (Velika Britanija, Belgija), so v fazi usklajevanja (Slovenija), zastareli (Španija) ali pa prestavljeni na raven regij znotraj države (Nemčija). Kompetence mladinskih delavcev se v virtualnem okolju razlikujejo od realnega predvsem v potrebnih tehničnih kompetencah (platforme, aplikacije), drugačni rabi besedišča na spletu. Težavo predstavlja menjava platform, ker obstoječe znanje in obvladovanje aplikacij postaneta neuporabna. Raziskava je pokazala, in s tem v veliki meri podprla teoretična izhodišča, da so ključne kompetence tako v realnem kot virtualnem svetu: vodenje ljudi [leadership], komunikacijski procesi, opolnomočenje, priskrba kontekstualnega, sistematičnega družbenega okolja za spremembe ravnanj, sposobnost prepoznavanja potreb in podobno.

Title: Youth Worker Competences and Virtual Environment
Descriptors: youth, youth work, virtual environment, competency, personal traits, knowledge, skills

Abstract:

The thesis describes youth worker competencies and explores the influence of virtual environment on knowledge, skills and values of youth worker. Qualitative research on competencies in youth work contained interviews with participants of EU partnership YOWOMO2.0 which goal's to prepare conceptual framework of required youth worker's competencies (knowledge, skills, attitude) and tools for their measurement.

The outcome of the research has shown that overall standardized youth worker education or curriculum for competencies in participating countries does not exist. National Youth Programmes are of informative nature (UK, Belgium), in reconciliation phase (Slovenia), outdated (Spain) or "downgraded" to regional level within country (Germany). Competencies

in virtual environment differ to those in real environment, mainly in technical competencies (platforms and applications) and different use of online vocabulary. Frequent changes of platforms and implementation of new ones are posing problems as existing knowledge becomes obsolete. The research has shown, and thus prevailingly confirmed theory, that key competencies, in real, as in virtual environment, are leadership, communication processes, empowerment, provision of contextual, systematic social environment to enable change of one's behaviour, the ability to recognize the needs etc.

Predgovor

Evropska skupnost in ekonomska kriza, ne nujno v tem vrstnem redu, sta izraz mladina oziroma mladi potisnila v ospredje – predvsem kot problematiko, in sicer Evropska skupnost mladino kot področje, ki med državami članicami ni usklajeno, je pa strateškega pomena, Slovenija pa kot problem upadanja deleža mladih in staranja populacije. Za Slovenijo to pomeni pomembno obremenitev državne blagajne – s sprejetimi ukrepi, kot sta na primer varčevalni program in možen prihod EU trojke, pa upadanje, če ne kar izničenje socialne države. Mladi se tako pojavljajo kot pomembna družbena skupina; na eni strani kot vir bodočega financiranja države (ob predpostavki, da dobijo zaposlitev), po drugi pa problem zaradi podaljševanja šolanja, krize zaposlovanja oziroma nezaposljivosti. Kdo so, v teh spremenjenih pogojih, pomembni, da mladim pomagajo z dialogom, smernicami? Vloga staršev se spreminja (čas, ki ga družinski člani preživijo skupaj, se skrajšuje), učitelji naj ne bi bili zadolženi le za izobraževanje, temveč tudi za vzgojo. In potem je tu še prosti čas, ki smo ga po navadi povezovali z mladinskim delom oziroma je bil to prostor mladinskega dela. Kaj se dogaja z mladinskim delom, kaj z mladinskim delavcem?

Mladinsko delo kot kategorija obstaja šele dobrih sto let, ko je (bil) čas hitrega razvoja industrije in še hitrejšega razvoja tehnologije. Tako je pojem mladi, kmalu po tem, ko je nastal in so ga definirali, že potreboval prilagoditev. Tehnologija je prinesla korenite spremembe ne samo z infiltracijo v obstoj podjetij, temveč tudi v življenje družin in posameznikov. Mladost ne pomeni več enosmernega pomikanja iz šolanja oziroma finančne odvisnosti v odraslost in neodvisnost oziroma zaposlitev, poroko in družino z otroki. Dinamičnost mladinskega dela se je s svetovnim spletom še povečala – pojavlja se nova komponenta – virtualno okolje. S tem izrazom mislim tako socialna omrežja, uporabo pametnih telefonov, obstoj digitalne identitete in drugo, kot tudi obstoj virtualnega prostora, na primer Second Life, Habbo hotel, kjer uporabnik ustvari svojega avatarja in z njim simulira svoj obstoj, ki je podoben realnemu okolju.

V diplomski nalogi na kratko predstavim koncept mladine oziroma mladih, zgodovino mladinskega dela, osredotočim se na kompetence mladinskega delavca, izhajajoč iz Zakona o javnem interesu v mladinskem sektorju, katerega namen je tudi pravna podlaga za pripravo Nacionalnega programa za mladino. Nadaljujem s kompetencami v realnem svetu in virtualnem okolju.

Kvalitativna raziskava o kompetencah v mladinskem delu je bila opravljena z nekaterimi od udeležencev, v (prihodnjem) EU partnerstvu YOWOMO2.0, katerega cilj je priprava konceptualnih okvirov potrebnih kompetenc (znanje, spretnosti in odnos) mladinskega delavca ter orodje za merjenje teh kompetenc. Ta skupina je bila izbrana, ker menim, da je realen odraz stanja, kako se sprejemajo odločitve na ravni evropske skupnosti ter vplivajo na sprejem pravil in delovanje v državah članicah.

Zahvaljujem se mentorju doc. dr. Milku Poštraku za pomoč in spodbujanje ustvarjalnosti pri razmišljanjih in pristopu k diplomski nalogi, somentorju doc. dr. Ninu Rodetu za duhovite pripombe glede raziskovalnega dela naloge, ki so mi pomagale k poudarku vsebine, Mateju Cepinu za pogovor in komentarje, mami za neskončno podporo in testiranje pristopov, očetu za njegovo (skoraj) skrito željo za mojo akademsko izobrazbo ter vsem neimenovanim, ki so mi pomagali na moji poti postati, kar sem in še bom.

Kazalo

1. Teoretični uvod.....	8
1.1 Mladi	8
1.2 Mladinsko delo	10
1.3 Kompetence mladinskega delavca	22
1.4 Virtualno okolje, web 2.0.....	32
1.5 Mladinsko delo v virtualnem okolju.....	33
2. Problematika.....	38
3. Empirični del	40
3.1 Metodologija	40
3.1.1 Vrsta in model raziskave	40
3.1.2 Merski instrumenti, viri in zbiranje podatkov	40
3.1.3 Obdelava in analiza podatkov	42
3.2 Rezultati.....	44
4. Razprava.....	49
5. Sklepi.....	53
6. Predlogi	53
7. Literatura	56
8. Povzetek	60
9. Priloge	62

Seznam tabel in slik

Slike:

Poglavje	Podpoglavje	Slika		Stran
1	2	1	(Kemijski) elementi mladinskega dela po Cepin et al.	16
1	2	2	Področje direktnega socialnega dela po Hepworthu	18
1	2	3	Elementi mladinskega dela po Cepin et al.	21
1	3	4	Vloge socialnega delavca po Hepworthu	23
1	3	5	Odnosi, v katere vstopa mladinski delavec, povzeto po Cepin et al.	30
1	5	6	Tripartitni model mladinskega dela v virtualnem okolju	37
3	2	7	Dejavnosti organizacij v raziskavi	46
3	2	8	Dejavnosti vseh organizacij v partnerstvu YOWOMO2.0	46

Tabele:

Poglavje	Podpoglavje	Tabela		Stran
1	2	1	Načini vodenja, povzeti po Poštrak	20
1	3	2	Primerjava mladinski delavec in mladinski voditelj, povzeta po Cepin et al.	24
1	3	3	Seznam kompetenc in podkompetenc po Pucelj Lukan	27
1	3	4	Kompetence, povzete po Cepin et al.	30
3	1	5	Seznam organizacij, ki so privolile v intervju	41
3	2	6	Okviri za kompetence	45
3	2	7	Intervjuvane organizacije po tipu	46
3	2	8	Prikaz nekaterih kompetenc v realnem okolju	48
3	2	9	Prikaz nekaterih kompetenc v virtualnem okolju	49

1. Teoretični uvod

1.1 Mladi

Pojem mladost, kot ga poznamo danes, se je pojavil v industrijski dobi, ključni dejavnik zanj pa je bilo obvezno šolanje, piše Poštrak (v Velikonja et al. 2002: 160), in nadaljuje, da se je konec 19. stoletja mladina začela kot posebna kategorija, poseben projekt, ki potrebuje načrtno vzgojo, nadzor ter pedagoško politične intervencije, na katerem so si države gradile prihodnost. Na prelomu 19. v 20. stoletje se je zgodila še delitev enotnega obdobja mladosti na dve; starejše mladostnike, ki so se bolj približali statusu odraslih, ter najstniki (predvsem srednji sloj), ki niso imeli dostopa do zaposlitve ter bili podrejeni nadzoru staršev in šole.

Mirjana Ule pravi, da otroštvo pripada področju naravnega, odraslost pa področju družbenega in kulture, mladost pomeni prehod iz narave v kulturo (Gillis 1999: 238).

Prehodi so bili razredno pogojeni, tako na primer so mladi iz delavskega razreda prehajali v odraslost zelo zgodaj, ker se je od njih pričakovala ekonomska neodvisnost, medtem ko je mladina iz srednjih slojev nadaljevala s šolanjem in svojo ekonomsko odvisnost od staršev podaljševala.

Po Uletovi je bila prva faza modernizacije mladine, z vrhuncem v petdesetih in šestdesetih letih 20. stoletja, tako imenovana generacijska modernizacija, v kateri se je mladina izoblikovala kot razmeroma samostojna in homogena generacijska skupnost, z občasnimi, spontanimi upori mladih proti družbi starejših. Tej je sledila tako imenovana kulturna modernizacija, ki je bila obsežnejša, začevši z najbolj izobraženimi in informiranimi mladimi. Vsebovala je odmik fokusa od plačanega dela in zaposlitve k prostemu času, zabavi in potrošnji, pluralizma družinskih oblik, spremembe spolnih vlog, sledenje trendom, pomen vrednot, kakovosti življenja, medosebnim odnosom in drugo. V devetdesetih letih se pojavi informacijska modernizacija, ki za mladinske kulture pomeni stop in preusmeritev. Ta modernizacija terja od ljudi fleksibilnost in ustvarjalnost, kot se uporablja v proizvodnih oziroma poslovnih procesih, kar ima za posledico spremembo življenjskih stilov v smeri individualizacije (Gillis 2002: 261–264).

Bourdieu je opisal več kapitalov, med drugim tudi kulturnega. O njem pravi, da si ga mladi prisvajajo v prostem času v obliki potrošniških predmetov ter tudi v obliki osebnih kompetenc, vendar pa ima povečevanje kulturnega kapitala lahko za posledico manko ekonomskega kapitala in s tem podaljševanje odvisnosti (ibid: 259–261).

Približevanje kulturnega kapitala vedno mlajšim pomeni kulturalizem, ki otroke že zgodaj vzgaja v sprejemanju estetskih vrednot, predvsem meščanskega otroka in mladostnika, razširja se tudi v druge sloje, za posledico pa ima pritisk na vzgojo staršev, zmanjševanje vpliva vzgojnih in izobraževalnih ustanov ter krepitev zunaj šolskega trga (ibid: 266). S tem se skrajšuje čas otroštva, odraslost v smislu ekonomske neodvisnosti, to je trajne zaposlitve, pa se premika v poznejša leta. Kuharjeva v svojem članku Prehodi mladih v odraslost, izhajajoč iz mednarodnih raziskav, pokaže, da prehod v odraslost ni več enosmerna pot, temveč so se prehodi individualizirali in izgubili sočasnost. Odhod od doma, zaključek formalnega izobraževanja, zaposlitev, skupno življenje s partnerjem ne potekajo več istočasno, niti niso več medsebojno povezani. Dogaja se tudi tako imenovana jojoizacija – iz študija se vrnejo domov k staršem, živijo v tujini in se vrnejo domov in podobno (Spletni vir 6: Kuhar 2010: 3–5). Mladost tako izgubi svojo temeljno funkcijo – pripravo na odraslost (Cepin et al. 2012: 30).

Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju (v nadaljevanju ZJIMS) v svojem 3. členu opredeljuje mlade kot »mladostnike in mlade odrasle osebe obeh spolov, stare od 15. do dopolnjenega 29. leta« (Ur. l. RS, 42/2010). To je privzeta definicija mladih v evropski skupnosti vendar ima večina držav članic Sveta Evrope ločene politike in administrativne strukture za otroke in mladino, ti ciljni skupini pa pogosto sovpadata, saj pokrivajo otroške politike otroke vse do starosti 18 let (v skladu z definicijo Organizacije združenih narodov), mladinske, pa tudi mlade med 12. in 18. letom, vse do 14. ali 30. leta (v Sloveniji mlade med 14. in 27. letom) (Kuhar in Leskošek: 2008).

ZJIMS je v letu 2010 pripravil Urad RS za mladino ter naj bi služil kot pravna podlaga za pripravo in sprejetje Nacionalnega programa za mlade, prvega tovrstnega strateškega dokumenta pri nas (Mladina 2010: 5–6). V povezavi z omenjenimi dokumenti in evropsko iniciativo je Urad RS za mladino pripravil obsežno raziskavo Mladina 2010, ki naj bi pomagala pri določitvi ustreznih strateških ciljev in naj bi bila znanstveno utemeljena. Nacionalni program za mlade za obdobje 2012–2021 (Spletni vir 9) (še) ni medresorsko usklajen, prav tako je tudi Nacionalni program za obdobje 2013–2022 še vedno v usklajevanju. Slednje poteka po ključnih dimenzijah: »spremljanje in evalvacija Nacionalnega programa za mladino bo odgovornost Urada RS za mladino in predvidoma tudi Inštituta RS za socialno varstvo. Na podlagi poročanja nosilcev in sodelujočih, ministrstvo, pristojno za mladino, o uresničevanju Nacionalnega programa za mladino na podlagi izvedbenih načrtov enkrat na leto poroča Svetu Vlade RS za mladino, ki lahko na tej podlagi poda pripombe in

predloge za izboljšanje uresničevanja Nacionalnega programa« (Spletni vir 10: Nacionalni program 2013–2022, 12–13). ZJIMS (Ur. l. RS, 42/2010) v 16. členu piše, da so za izvajanja sprejetih načrtov, v okviru odobrenih proračunskih sredstev, odgovorna pristojna ministrstva, ki jim Nacionalni program za mladino določi prednostne naloge in ukrepe v javnem interesu mladinskega sektorja. Nacionalni program za mladino sprejme državni zbor in velja za obdobje devetih let.

Nacionalni program 2012–2021 ima na naslovni strani dodano pripombo: »Cilji, prioriteta področja ter kazalniki še niso usklajeni s predvidenimi nosilci.« Skrb vzbujajoče v zgornjem navedku, poleg pripombe na program, je uporaba prihodnjika »spremljanje in evalvacija *bo*¹ skrb urada RS za mladino«, kar na žalost lahko pripelje le do zaključka, da smo hiteli s pripravo dokumenta zaradi želje evropske skupnosti, zataknilo pa se je pri eni od ključnih sestavin socialnega dela – izvedbi (in izvedljivosti) v praksi.

Mladina in funkcija mladosti kot prehoda se je tako v zadnjih letih precej spremenila, zato je smiselno pogledati, kaj se dogaja z mladinskim delom.

1.2 Mladinsko delo

Ferjančič meni, da izraz za mladinsko delo [youth work] izhaja iz dvajsetih let prejšnjega stoletja v Veliki Britaniji in je nastal kot posledica družboslovnega raziskovanja mladinskega prestopništva. Po prvi svetovni vojni se je v Veliki Britaniji pojavilo vprašanje institucionalnega urejanja (predvsem financiranja) dela z mladimi in med mladimi, ki je zajemalo različne prakse in manifestacije vse od sredine 19. stoletja (Ferjančič 2008: 8). Neformalna spletna stran infed.org, ki jo je ustanovil YMCA George Williams College, London, leta 1995, meni, da so začetki mladinskega dela v nedeljskih šolah v 18. stoletju, njihov pomen pa je predvsem v tem, da je mladina s tem prepoznana kot samostojna kategorija, ki ima svoje posebnosti delovanja in sodelovanja. Za zlata leta mladinskega dela v Angliji in Walesu ta spletna stran razglasa 60. leta prejšnjega stoletja in jih povezuje s poročilom Albemarle, v katerem so opredelili mladinsko delo kot mladinske klube ali mladinske centre, ki so namenjeni predvsem druženju, izobraževanju in izzivom [challenge]. Mlade so pozivali, da se pridružijo klubom po lastni izbiri – prostovoljno, brez prisile (Ferjančič 2008: 8–9).

¹ Poudarila avtorica diplomske naloge.

Mladinsko delo z vsemi načeli lahko opredelimo kot prostor med zasebno sfero (družino, prijatelji) in šolo oziroma trgom dela, zato pomeni pomemben dodaten prostor samouresničevanja mlade osebe ter pridobivanja dodatnih kompetenc s ciljem polnopravnega vključevanja v družbo in osamosvajanja na prehodu v odraslost (Ferjančič 2008: 8–9). Podobno je mladinsko delo opredelil tudi Matej Cepin na okrogli mizi »Izobraževanje v mladinskem delu – potrebe in vizija« (Spletni vir 11: 2011), ki zanj pomeni odnos med mladimi in družbo, je vmesnik za participacijo mladih, ki potrebujejo več odgovornosti družbe, da bo ta omogočila uspešno integracijo mladih v družbo. Na isti konferenci je Janez Škulj opredelil mladinsko delo kot politično in družbeno socializacijo mladih, medtem ko je Irena Mrak Merhar povedala, da mladinsko delo ni formalna oblika delovanja in ga ne smemo omejevati na prostovoljno delo, mora pa mladim dati možnost osebne rasti in spreminjanja družbe. Petra Pucelj Lukan je k temu dodala, da je mladinsko delo spodbujanje mladih, dajanje podpore, Milko Poštrak pa je poudaril, da mladinsko delo oziroma mladinski delavec ni homogen enoznačen profil, in kot primer navedel, da sta bila mladinska delavca tako Marko Brecelj kot Jožef Školč.

Mrgole podaja naslednja načela kakovostnega mladinskega dela: 1) stroka kot podlaga in vrednote mladinskega dela, 2) izobraževanje mladinskih delavcev, 3) ciljno načrtovanje dejavnosti, 4) usmerjenost k neformalnemu učenju, 5) notranja evalvacija dosežkov, 6) kakovostna komunikacija, 7) kakovost na ravni človeških virov in kadrov, 8) kakovost na ravni delovanja organizacije, 8) kakovost izvajanja mladinskih programov (Kuhar, Leskošek: 2008).

Mladinsko področje je po definiciji multidisciplinarno. Kuharjeva in Leskoškova (2008: 333) po Siurali povzemata področja mladinskega dela, kjer se mladi učijo državljskih kompetenc:

- neformalno učenje,
- prostovoljstvo,
- povezovanje (nevladne mladinske organizacije in druge oblike kolektivnega angažiranja),
- možnosti za participacijo,
- kreativnost in izražanje,
- medkulturno učenje,
- informiranje in svetovanje,
- vrstniška podpora,

- preventiva pred rizičnim vedenjem in preprečevanje škodljivega vedenja.

Področja mladinskega sektorja opredeljuje ZJIMS (Ur. l. RS, 42/2010) v 4. členu:

- avtonomijo mladih;
- neformalno učenje in usposabljanje ter večanje kompetenc mladih;
- dostop mladih do trga delovne sile in razvoj podjetnosti mladih;
- skrb za mlade z manj priložnostmi v družbi;
- prostovoljstvo, solidarnost in medgeneracijsko sodelovanje mladih;
- mobilnost mladih in mednarodno povezovanje;
- zdrav način življenja in preprečevanje različnih oblik odvisnosti mladih;
- dostop mladih do kulturnih dobrin in spodbujanje ustvarjalnosti ter inovativnosti mladih;
- sodelovanje mladih pri upravljanju javnih zadev v družbi.

Našteto sovpada s področji glavnih aktivnosti, določenih v resoluciji Sveta Evrope za prenovljene okvire evropskega sodelovanja na področju mladinskega sektorja za obdobje od 2010 do 2018, sprejetimi leta 2009: izobraževanje in usposabljanje, zaposlovanje in podjetništvo, zdravje in dobro počutje, vključenost mladih (participacija), prostovoljne dejavnosti, socialna vključenost, mladi po svetu ter ustvarjalnost in kultura. Svet Evrope je predlagal, čeprav je poudaril odgovornost posameznih držav za mladinsko politiko in prostovoljno naravo evropskega sodelovanja na področju mladih, dvojni pristop, ki se dopolnjuje: a) usmerjene [specific] aktivnosti za mlade, to so tipična mladinska področja, ter b) iniciative, ki omogočajo medsektorsko sodelovanje pri drugih ukrepih in aktivnostih, ki močno vplivajo na mlade (Resolucija Sveta Evrope, Dodatek 1, 2009). Med zapisom Kuharjeve (2008) in ZJIMS (2010) sta minili le dve leti, vendar je opaziti razliko; na primer vrstniška podpora v ZJIMS ni izpostavljena, od preventive rizičnega vedenja je bil narejen premik k zdravemu življenju, poudarja se avtonomijo mladih, možnost za participacijo pa nadomesti ubeseditev sodelovanje mladih pri javnih zadevah.

Nacionalni program za mlade za obdobje 2013–2022² (Spletni vir 10: 2013: 10) predlaga naslednje usmeritve:

- z izobraževanjem, tako formalnim kot neformalnim, zagotoviti mladim boljše možnosti;

² V juniju 2013 ga je vlada poslala v odobritev državnemu zboru.

- na podlagi zaposlovanja in dela zagotoviti vsem mladim dostop do ekonomske in socialne varnosti ter jim tako omogočiti pogoje za lažje osamosvajanje;
- zagotoviti mladim participacijo in resničen vpliv na odločanje o za njih pomembnih javnih politikah (na vseh družbenih področjih);
- nameniti posebno pozornost zagotavljanju enakih možnosti med spoloma in preprečevanje diskriminacije;
- nameniti posebno pozornost dejavnikom tveganja, ki povzročajo revščino in socialno izključenost med mladimi;
- slediti načelom trajnostnega razvoja;
- slediti načelom medgeneracijskega sodelovanja oziroma zagotoviti večjo medgeneracijsko solidarnost;
- nameniti posebno pozornost zdravju in dobremu počutju mladih ter neenakostim v zdravju.

Nacionalni program 2013–2022 je tako smernice ZJIMS iz leta 2010 obdržal, le ubesedil jih je nekoliko drugače, na primer neformalno učenje in usposabljanje ter večanje kompetenc, razširil v formalno in neformalno izobraževanje mladih za zagotavljanje boljših možnosti ter dodal trajnostni razvoj in zagotavljanje enakih možnosti.

Cepin (2012: 63–64) v knjigi *Usposabljanje mladinskih voditeljev in delavcev*, ki je rezultat projekta s precej dolgim naslovom MDNFI: Razvoj modelov neformalnega in formalnega izobraževanja za mladinskega delavca za vključevanje v programe organizacij, ki je potekal od leta 2009 do 2012, ponudi tudi primere opredelitev mladinskega dela v nekaterih organizacijah:

Začne z opredelitvami, povzetimi po knjigi Mladinskega sveta Slovenije *Mladinsko delo v teoriji in praksi* (2011):

Mladinski svet Slovenije (MSS):

MSS definiciji iz ZJIMS dodaja, da vsaka oblika mladinskega dela predstavlja niz načrtovanih in nenačrtovanih učnih izkušenj, ki lahko pripomorejo k osebnostnemu razvoju posameznika, krepijo možnosti za njegovo ekonomsko in kulturno integracijo v družbo ter spodbujajo družbeno in politično udejstvovanje mladih v družbi.

Svet Evrope:

Mladinsko delo je zavestno (načrtno) izobraževalno delo z mladimi, ki ima značilnosti prostovoljnih aktivnosti s ciljem aktivnega državljanstva mladih in ki promovira vključevanje mladih v družbo.

Mladinska mreža MaMa:

(Samo)organizirane aktivnosti mladih, ki predstavljajo njihov lastni prispevek za doseganje svoje osamosvojitve, svojega vključevanja v različne aspekte življenja posameznika in družbe ter na ta način tudi prispevajo k uresničevanju ciljev mladinske politike.

Cepin nadaljuje z opredelitvami dokumentov evropske skupnosti:

Evropskega mladinskega foruma, povzetega po Position Paper on the current status and perspectives of European Youth Work & Policy on Youth Work, YFJ 2010

Mladinsko delo so akcije, aktivnosti, procesi in projekti, ki so izvajani z ali za mlade, z namenom zagotavljanja prostora za mlade, za njihov osebni razvoj in potrebe. Poleg tega si mladinsko delo prizadeva izboljšati družbeno, politično, gospodarsko in ekološko stanje mladih, razviti njihove veščine in družbene mreže, povečati stopnjo njihove zastopanosti in aktivne participacije ali razviti veščine za opravljanje takšne dejavnosti. Mladinsko delo v tem procesu uspeva s kombinacijo dveh procesov, izobraževanja in participacije. Njegov namen je izboljšati položaj tega občutljivega elementa v družbi in dodatno sodelovati pri izgradnji civilne družbe.

Council resolution on a renewed framework for European co-operation in the youth field (2010–2018)

Mladinsko delo je širok pojem, ki pokriva široko področje dejavnosti socialne (družbene), kulturne, izobraževalne ali politične narave, tako s strani mladih, z mladimi in za mlade. Je del prostora zunajšolskega izobraževanja in prostočasnih aktivnosti. Vodijo ga profesionalni ali prostovoljni mladinski delavci in mladinski voditelji ter je osnovano na neformalnem učnem procesu in prostovoljni participaciji (udeležbi).

Declaration of the 1st European Youth Work Convention (2010)

Preprosto povedano ima mladinsko delo dve funkciji: omogoča prostor druženja, aktivnosti, dialoga in akcij. Nudi podporo, priložnosti in izkušnje mladim, ko napredujejo od otroštva proti odraslosti. Je zagotavljanje prostora in priložnosti za mlade, da bi oblikovali svojo prihodnost.

European framework of youth policy, Svet Evrope, Siurala (2004) povzeto po Ferjančič, P.: Kaj je in kaj ni mladinsko delo? (2009)

Zavestno (načrtno) izobraževalno delo z mladimi, ki ima značilnosti prostovoljnih aktivnosti s ciljem aktivnega državljanstva mladih in ki promovira vključevanje mladih v družbo. Mladinsko delo se lahko izvaja v mladinskih organizacijah, v drugih skupinskih aktivnostih mladih ter lokalno in regionalno vodenih ali financiranih servisnih storitvah. Kakovost mladinskega dela se lahko izboljša z ustreznim usposabljanjem in izobraževanjem mladinskih delavcev.

The socio-economic scope of youth work in Europe (Bohn, 2007)

Mladinsko delo je skupen izraz za dejavnosti mladih in za mlade, ki so družbene/socialne, kulturne, izobraževalne in politične narave. Glavni cilj mladinskega dela sta integracija in vključevanje mladih v družbo. Prav tako je lahko usmerjeno v osebno in socialno emancipacijo mladih, tako da lahko delujejo neodvisno in niso objekt izkoriščanja.

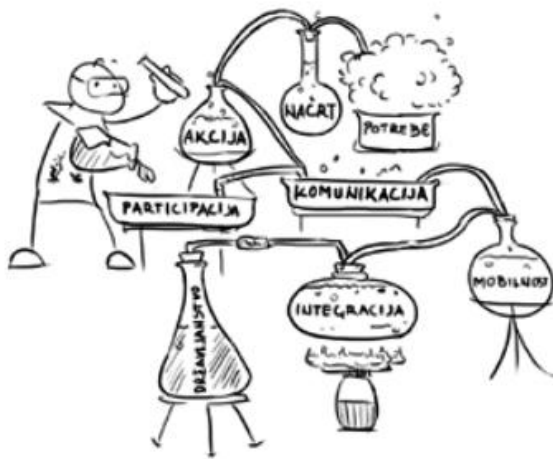
Movit na Mladina: povzeto po Škulj, J.: Vključevanje, participacija in aktivno državljanstvo prek članskih oblik mladinskega dela (2009)

To je predvsem prostor učenja, ki naj podpira lastna prizadevanja mladega posameznika ali posameznice za njegovo integracijo v družbo. Ne nazadnje je intenzivna priprava na izvajanje vlog »odraslega člana skupnosti«, ne glede na to, ali gre za tisto, od česar bo živel, ali za aktivno in odgovorno državljanstvo, družbena funkcionalnost mladine kot družbene kategorije, torej obdobje »neotročstva« in »neodraslosti«.

Zgornjim opredelitvam je skupno predvsem to, da vidijo cilje mladinskega dela v vključevanju mladih v družbo. Trenutno popularna beseda je participacija, ki je nasledila besedo integracija, kateri sledi izobraževanje, priprava na prehod v odraslost, poudarjajo prostovoljnost – sodelovanje mladih brez prisile. Nekatere organizacije omenjajo, da mladinsko delo izvajajo profesionalni mladinski delavci in prostovoljci.

ZJIMS (Ur. l. RS, 42/2010) v 3. členu opredeli mladinsko delo kot organizirano in ciljno usmerjeno obliko delovanja mladih in za mlade, v okviru katere mladi na podlagi lastnih prizadevanj prispevajo k lastnemu vključevanju v družbo, krepijo svoje kompetence ter prispevajo k razvoju skupnosti. Izvajanje različnih oblik mladinskega dela temelji na prostovoljnem sodelovanju mladih, ne glede na njihove interesne, kulturne, nazorske ali politične usmeritve

Cepin et al. opredeli 3. člen ZJIMSa kot »neke vrste vrednote, torej kot nekaj, kar ni del mladinskega dela, ampak nad njim«, nekaj, kar je bolj povezano z osebnim pristopom in odnosom do mladih in njihovega vključevanja v družbo (Cepin 2012: 45) in to ponazori z duhovito sliko (Slika 1) prepletanja elementov mladinskega dela kot kemijski poskus. Z nekoliko sarkazma, v kontekstu opredelitve kompetenc mladinskega delavca (na nacionalnem nivoju), se lahko vprašamo, ali je mladinski delavec kemik, od katerega je odvisno, ali bo rezultat eksplozija in razdejanje ali nova spojina. Pri tem mislim spojino po definiciji Slovarja slovenskega knjižnega jezika, ki jo razlaga kot »snov, ki nastane pri spajanju dveh ali več elementov v določenem razmerju«. To razumem kot sinergijo za osebno rast vseh deležnikov, predvsem mladostnika in mladinskega delavca.



Slika 1: (Kemijski) elementi mladinskega dela po Cepin et al.

ZJIMS (Ur. l. RS, 42/2010) v 3. členu opredeli mladinsko politiko kot usklajen nabor ukrepov različnih sektorskih javnih politik z namenom spodbujanja in lajšanja integracije mladih v ekonomsko, kulturno in politično življenje skupnosti in ustreznih podpornih mehanizmov za razvoj mladinskega dela ter delovanja mladinskih organizacij, ki poteka v sodelovanju z avtonomnimi in demokratičnimi reprezentativnimi predstavniki mladinskih organizacij ter strokovnimi in drugimi organizacijami.

Kuharjeva in Leskoškova (2008: 334) pišeta, da ima mladinska politika dve dimenziji: vertikalno in horizontalno (povzeto po Williamson). Vertikalna dimenzija se nanaša na odnos med osrednjimi in lokalnimi mladinskimi strukturami. Horizontalna dimenzija pa se nanaša na odnos med mladinskim delom in drugimi administrativnimi področji, ki so relevantna za življenjske pogoje mladih (na primer izobraževanje, zaposlovanje, stanovanja in drugo). Kot

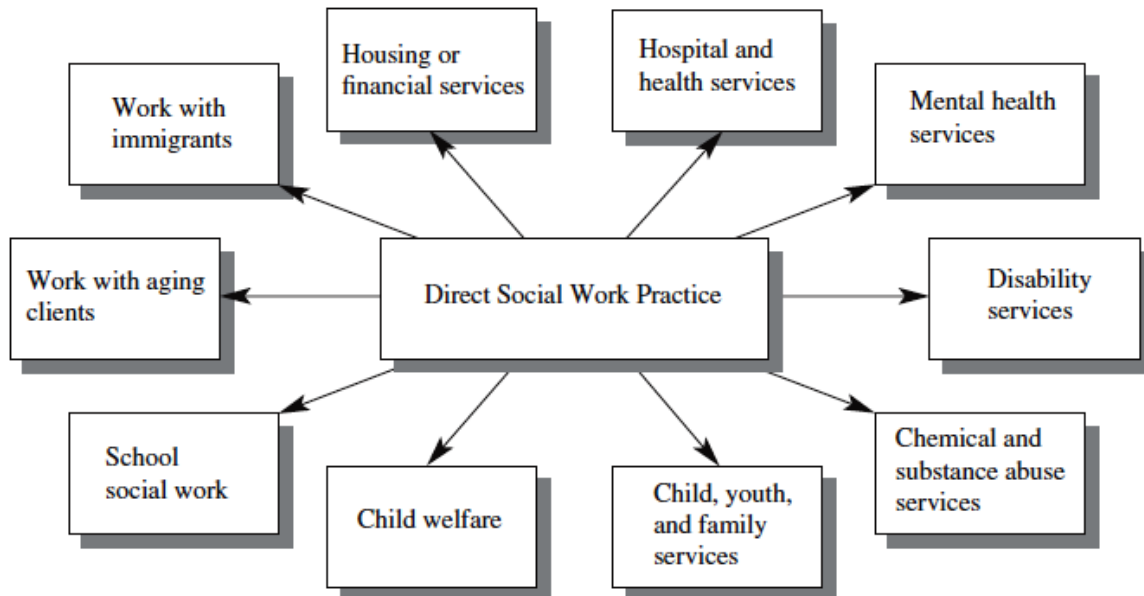
primer navajata: v nordijskih državah imajo občine zelo pomembno vlogo pri organiziranju storitev in aktivnosti za mlade ter pri zaposlovanju občinskih mladinskih delavcev. Drugod po Evropi se mladinsko delo izvaja v sodelovanju z drugimi resorji (najpogosteje z resorji za socialo in kulturo) ter cerkvijo, nevladnimi organizacijami in prostovoljci. V večini držav je osnovna strategija mladinskih politik podpirati in motivirati mladinske organizacije za izvajanje aktivnosti za mlade. Storitve za mlade lahko zagotavljajo tudi partnerski sporazumi med javnim, zasebnim in tretjim sektorjem.

Cilji mladinskega dela po Cepin et al. (2012: 31–33) so dodatna opora mladim pri prehajanju v odraslost, navdihovanje mladih z vrednotami, gradnja skupnosti, vzgoja za demokracijo in odgovornost, hkrati pa tudi spodbuja ustvarjalnost in raznolike sposobnosti ter krepi zdrav življenjski slog.

Redukcionistični povzetek mladinskega dela in politike bi glasil tako; evropski svet, ZJIMS in Nacionalni program za mladino postavijo okvire in nabor ukrepov za prostovoljno vključevanje mladih v svet odraslih s sodelovanjem, izobraževanjem, zaposlovanjem, zdravim slogom življenja, skrbjo za mlade z manj priložnostmi. Da bo vključevanje potekalo dogovorno in odgovorno med mladimi in mladinskimi delavci, pa menim, da je pomemben socialnodelovni pristop – predvsem direktnega socialnega dela po Flakerju (2012: 62): »pomembno je dejanje in delovanje, je inovacija, ustvarjanje novega in soočenje z novim. In če študentke psihologije hočejo razumeti [džankizacijo], hočejo študentke socialnega dela vedeti, kaj lahko naredijo«. Tako mora biti tudi z mladinskim delom, ne nazadnje ima to v svojem nazivu delo, tako kot socialno delo. Osredotočenost na »kaj narediti« ne pomeni, da ni treba razumeti, reflektirati, pomeni predvsem, da ni dovolj razmišljati, temveč je treba tudi konkretno ukrepati in dosežati zastavljene cilje, vedeti, kaj narediti, kaj spremeniti.

Področja direktnega socialnega dela opredeli Hepworth (prikazano na sliki 2): bolnišnične in zdravstvene storitve, storitve za duševno zdravje, ovirane, zasvojenosti, za otroke, mladino in družino, otrokovo blagostanje, stanovanjske in finančne storitve, šolsko socialno delo, delo s starajočimi in priseljenci (Hepworth et al. 2010). Mladinsko delo bi v tem kontekstu lahko neposredno povezali s področji otrok, mladina in družinske storitve, storitvami za otrokovo blagostanje, šolskim delom kot tudi s stanovanjskim in finančnim področjem. Smiselno je še dodati Flakerjev (2012: 118–122) program etike direktnega socialnega dela, ki pravi, da se moramo vprašati, ali delamo prav in ne ali delamo po pravilih. Ponudi nam tudi vodila delovanja: socialni delavec je vedno med ljudmi in odgovoren predvsem ljudem, da izhaja iz

nezadovoljstva nad obstoječim in želje po spremembi, da si upa prestavljati meje za izboljšanje situacije, da uporablja razumljiv jezik ...



Slika 2: Področja direktnega socialnega dela po Hepworthu

Ferjančič (2008) povzema po Harrisu, da mladinskega dela na noben način ne moremo opredeliti ločeno od drugih socialnih intervencij in poklicev ali ločeno od njegovega zgodovinskega in družbenega konteksta, zato je treba vedno znova preučevati, kako mladinsko delo deluje kot družbeni igralec pri reguliranju polja »socialnega«. Ameriški avtorji knjige *Direktno socialno delo v praksi: Teorija in veščine* definirajo cilj oziroma namen socialnega dela kot pomoč uporabniku k določenemu cilju, zato mora biti socialni delavec pripravljen sprejeti odgovornost in aktivnosti, ki presegajo funkcijo in opis delovnih nalog. To definicijo uporabijo kot pojasnilo k mednarodni definiciji v delu besedila, ki se nanaša na promocijo večjega blagostanja (ljudi in skupnosti), z iskanjem socialne in ekonomske pravičnosti, preprečevanjem okoliščin, ki omejujejo človekove pravice, ukinjanjem revščine in izboljšanjem kakovosti življenja za vse ljudi (EPAS v Hepworth 2010: 5). Definicija je optimistična, ali bolje rečeno idealistična, možnost, da bodo socialni delavci ukinili revščino, pa je na žalost bolj izjava, primerna za dekleta na izboru za miss sveta, ki si želijo mir na svetu, kot pa izvedljiv cilj poklica. Cilj oziroma namen socialnega dela po Mednarodni zvezi socialnih delavcev [International Federation of Social workers] je: »Stroka socialnega dela spodbuja socialne spremembe, reševanje problemov v človeških odnosih in opolnomočenje ter osvoboditev ljudi za to, da se doseže večje blagostanje. S praktično

uporabo teorij človeškega vedenja in socialnih sistemov socialno delo posreduje tam, kjer prihajajo ljudje v interakcije s svojimi okolji. Temeljni načeli socialnega dela sta načeli človekovih pravic in socialne pravičnosti.«³ Definicija je še vedno veljavna in objavljena na spletni strani IFSW (Spletni vir 8: International Federation of Social workers). Blaž Mesec (2006: 245) jo je poskušal v članku revije Socialno delo korigirati: »Socialno delo je stroka, katere naloga je pomoč konkretnim osebam, posameznikom, skupinam in skupnostim pri reševanju socialnih problemskih situacij in družbenem vključevanju, da bi lahko zadovoljevali osnovne potrebe primerno kulturi, v kateri živijo, in primerno običajni kakovosti življenja.«

Bistveno razliko med cilji mladinskega dela in socialnega dela, na podlagi zgoraj navedenega, vidim v tem, da je mladinsko delo usmerjeno v prihodnost; v opremljanje mladih s kompetencami za odgovorno, ustvarjalno, v družbo vključeno in zdravo življenje. Socialno delo pa je usmerjeno v reševanje problemov in spodbujanje sprememb za večje blagostanje, po Mesecu pa v reševanje konkretnih problemov, konkretnih ljudi za zadovoljevanje osnovnih potreb, pogojenih s (kulturnim) okoljem. Menim, da je mladinsko delo s tako opredelitvijo ter poudarjanjem prostovoljnosti in neformalnosti zanemarilo problemsko situacijo mladih (težave v šoli, družini, z zaposlitvijo), socialno delo pa ne vključuje preventivnega dela. Socialno delo se poskuša kategorično in trdno ograditi od diagnosticiranja socialnih problemov oziroma medicinskega pristopa, vendar pa cilj in namen svojega dela postavljata s perspektive medicine: ljudje pridejo k socialnemu delavcu, ko imajo problem (ali so napoteni) in ne takrat, ko želijo spremembo in iščejo, na primer, alternativo: želijo postati bolj uspešni, zamenjati poklic in podobno.

Pomen opredelitve elementov mladinskega dela vidi Cepin et al. (2012: 45) kot osnovo za ugotovitev, kdaj v resnici gre za mladinsko delo z vsemi njegovimi značilnostmi in učinki, ki jih prinaša za različne deležnike. Elemente mladinskega dela opredeli kot dele celote oziroma sestavne dele mladinskega dela nujno potrebne, da ob neki dejavnosti ali procesu sploh lahko govorimo o mladinskem delu. Kot najbolj razširjen pregled elementov mladinskega dela omenja Smithov model, ki izpostavlja ključne značilnosti mladinskega dela: usmerjenost k mlademu človeku; poudarjanje prostovoljne participacije in odnosov; pripadnost organizaciji; biti prijateljski in neformalen ter delovati z integriteto; skrbeti za vzgojo in učenje ter za splošno blaginjo mladih. Razširja jo z Beočaninovimi temeljnimi identitetnimi lastnostmi: učenje, participacija, aktivno državljanstvo.

³ Prevod Jelke Zorn povzet iz članka B. Mesec: Prezvzeti z močjo.

S stališča socialnega dela je treba še pripomniti, da mora usmerjenost k mlademu človeku potekati po socialnodelovnih konceptih vzpostavljanja delovnega odnosa: dogovor o sodelovanju, instrumentalna definicija problema in soustvarjanje rešitev (P. Lüssi), osebno vodenje (Bouwkamp, De Vries,) perspektiva moči (Saleebey), etika udeležnosti (L. Hoffman), ravnanje s sedanostjo (T. Andersen), znanje za ravnanje (I. Rosenfeld) (po Čačinovič Vogrinčič 2008: 11–21). Na podlagi opisanega je razvidno, da govorimo o dogovorno-odgovornem načinu delovanja mladinskega delavca, kjer so vloge jasne, razvidne, vnaprej dogovorjene, komunikacija je dvosmerna, odgovornost pa obojestranska, vendar različna glede na vloge, cilj so jasni in dogovorjeni.

NAČINI VODENJA	KOMUNIKACIJA	VLOGE	CILJI	ODGOVORNOST	AVTORITETA VODJE
Demokratično	konverzacija	dogovorjene			
Demokratsko	pogovor	jasne,	dogovorjeni,	obojestranska	avtoritativna
Dogovorno	razgovor	razvidne,	jasni	vzajemna, skupna	moč argumentov
Odgovorno	A <-> B	enakopravne		različna glede na vloge	kompetenca
Avtoritaro avtoritaro=argumenti moči, oblastni položaj avtoritativno	odsotnost razgovora 1smerna komunikacija			enostranska,	
Avtokratsko		vsiljene,		na strani voditelja	avtoritarna
Ukazovalno	A --> B	vnaprej določene	vsiljeni, jasni	perfidnost	argument moči
Neodgovoren				krivda se prevali	
Permisivno, Laissez-faire					
Vse/dopuščaajoče	odsotnost razgovora	niso določene,	nejasni,		
Razpršeno, Anarhično	mimobežna komunikacija				
Neukazovalno	A --> B	niso jasne	nedogovorjeni	odsotna, prikrita	odsotna, prikrita
Nedogovorno	A <- B				
Neodgovorno					

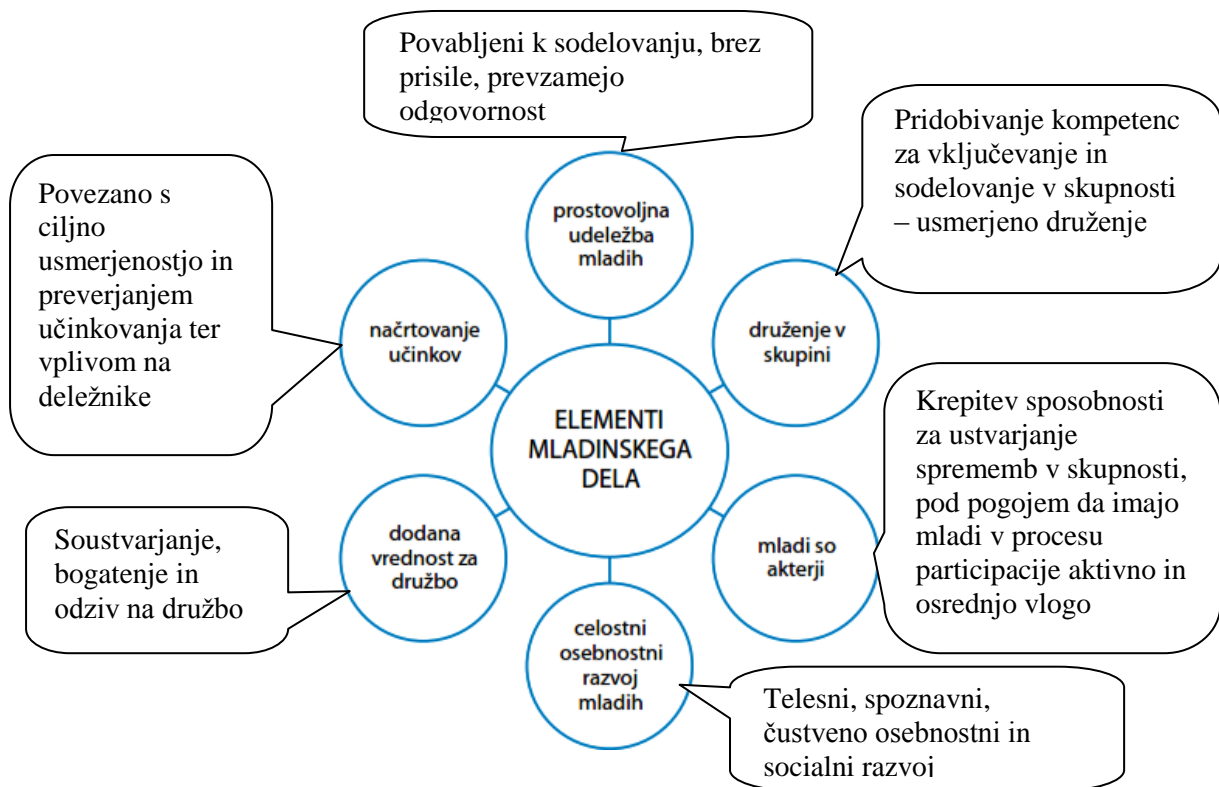
Tabela 1: Načini vodenja po Poštrak (v Javrh 2011) in dopolnjeni z zapiski predavanj Koncepti socialnega dela z mladimi 2012

Permisivni in ukazovalni (avtoritarni) način vodenja ne dogovarjata komunikacije, vlog, odgovornosti in podobno, temveč jo vsiljuje oziroma opušča, kot prikazano v tabeli 1, zato ju v pisanju o kompetencah ne vključujem.

Mladi se v aktivnosti v mladinskem delu vključujejo prostovoljno, na lastno pobudo in aktivno sodelujejo. Skupinsko delo je temeljna oblika dela, individualno delo pa je manj pogosto oziroma le ena od metod. V skupini se med mladimi (in mladinskimi voditelji/delavci) vzpostavijo odnosi, ki temeljijo na sproščenosti in družabnosti, izhajajo pa iz lastnih vrednot in premislekov. Na podlagi lastnih prizadevanj prispevajo k skupnosti

(učinek na okolje), ob tem pa prihaja tudi do osebnostnega razvoja (učinek na mlade) (Cepin 2012: 44–51).

Eden ključnih elementov (Slika 3: Elementi mladinskega dela) je celostni osebnostni razvoj, poleg učnih izkušenj tudi telesno, socialno, moralno, čustveno, spoznavno in duhovno. S tem pridobivajo kompetence na različnih področjih, povečujejo socialni kapital in vire ter se vključujejo v družbo s ciljno usmerjenostjo in načrtovano, da povečujejo dodano vrednost družbe (ibid: 52–54).



Slika 3: Elementi mladinskega dela po Cepin et al. (2012: 44–53)

Iz zgoraj napisanega izhaja, da je mladinsko delo nekaj dinamičnega, ki zahteva adaptacijo družbe in odločujočih akterjev v njej, ki naj mladim ponudi več samostojnosti in omogoči odgovornost na podlagi vodenja in konceptualnega mladinskega dela in s tem integracijo v družbo, vendar pa na žalost tisti, ki naj bi bili odgovorni odrasli ne (uspemo) določiti, kdo in kako spremlja učinke mladinskega dela, vsaj na mezo nivoju. Na makro nivoju pripravljamo

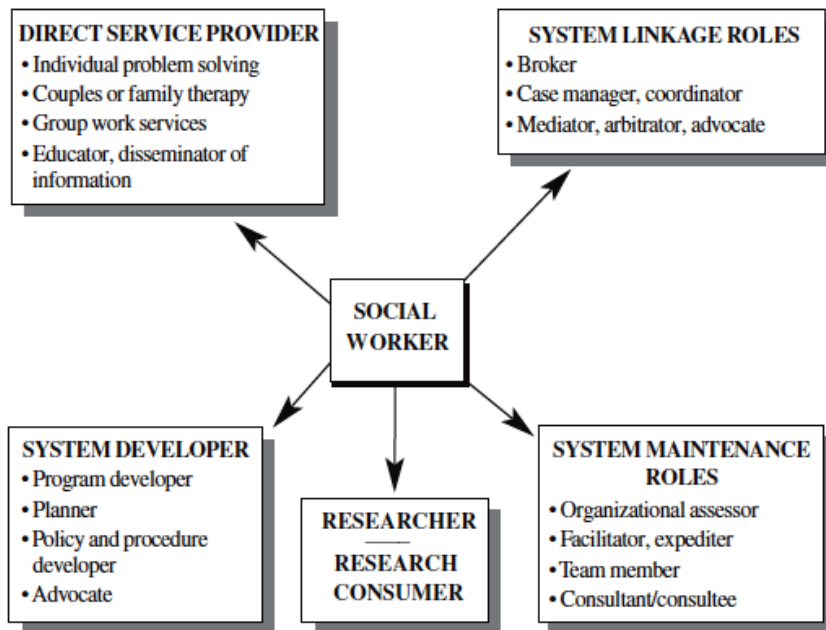
zakone kot podlago za sprejem Nacionalnega programa za mlade, vendar se ne uspemo dogovoriti o odgovornostih (kdo in kdaj) za spremljanje izvajanja.

1.3 Kompetence mladinskega delavca

Ameriška organizacija za izobraževanje socialnih delavcev EPAS, ki predpisuje osredotočenost na rezultate izvajanja, je zasnovala izobraževanje na podlagi kompetenc, kot so znanje, vrednote [values] in veščine s poudarkom na povezavi teh kompetenc v prakso s posamezniki, družinami, skupinami in skupnostmi. Kompetence so razdelili na tri področja, in sicer; 1) splošna praksa, ki se osredotoča na strokovno socialno delo s primernim vedenjem, to je omogočiti uporabnikom dostop do storitev, samorefleksija, samoopazovanje in popravljanje ter vzdrževanje strokovne vloge in meja, 2) napredna praksa, ki se osredotoča na znanja in spretnosti za ocenjevanje, intervencijo in evalvacijo za promoviranje blagostanja predvsem na povezovanju inter- in multidisciplinarnih znanj na vseh treh nivojih; mikro, mezo in makro ter 3) pedagogika za delo na terenu.

Prvo področje vsebuje deset ključnih kompetenc, kot so: identificiranje sebe kot strokovnjaka socialnega dela, apliciranje etičnih principov socialnega dela, kritično razmišljanje v strokovnem okolju, zavedanje o raznolikostih in kulturni različnosti, spodbujanje človekovih pravic in socialne pravičnosti, udeležba v informiranih raziskovalnih praksah in prakticiranje informiranih raziskav, poznavanja človeškega vedenja v vseh življenjskih obdobjih, izvajanje socialnodelovnih praks in izboljševanje socialnega in ekonomskega blagostanja, spremljanje in spreminjanje strokovnega konteksta – proaktivnost ter deseta kompetenca pomembna predvsem za interventno socialno delo; oceni, vključi, evalviraj s posamezniki, družinami, skupinami in skupnostmi (Hepworth et al 2010: 10–14).

Vloge, ki jih mora po Hepworthu et al. izvajati socialni delavec, so prikazane na sliki 4. Te posledično pomenijo vpliv na kompetence delavca, ki jih potrebuje za opravljanje svojega dela.



Slika 4: Vloge socialnega delavca po Hepworthu

Vloge, ki jih mora socialni delavec znati opravljati, so povezovalc, vzdrževalec komunikacije, raziskovalec, sistemski razvijalec ter ponudnik direktnih storitev. To pomeni, da se od socialnega delavca pričakuje, da ima odlične organizacijske sposobnosti, da je dober pogajalec, ima strukturiran pristop, je iznajdljiv, poznati mora zgodovino in teorijo svojega poklica.

V smislu kompetenc mladinskega delavca se bom osredotočila na področje, ki je v Nacionalnem programu za mlade naslovljeno Mladi in družba, ter pomen mladinskega sektorja, podpodročje 8: Ustvarjanje kapacitet za kakovostno mladinsko delo in vzpostavitev nacionalnega sistema usposabljanja in izobraževanja za mladinske delavce in mladinske voditelje. V točki zagotovitev formalizacije poklicnega profila mladinskega delavca opozarja, da je mladinski delavec v Sloveniji razmeroma neznan in le delno formaliziran poklic. Navaja še, da poklicni profil mladinskega delavca vključuje različne tipe kadrov, predvsem v okviru organizacij za mlade. Mladinski delavci se ukvarjajo z mladimi v obliki vodenja organizacij ali skupin mladih, projektnega dela, informiranja, prostovoljstva, različnih neformalnih izobraževanj ter druge strokovne podpore mladim. Mladinsko delo pomaga mladim razvijati njihove sposobnosti in talente, predvsem na zunajšolskih področjih, s čimer dopolnjujejo šolska znanja. Za oblikovanje profila mladinskega delavca je treba razviti modele formalnih in neformalnih načinov izobraževanja. Predlagajo tudi razvoj izbirnega predmeta »mladinsko delo« v srednješolskem izobraževanju. Dalje predlagajo, da je za poklicni profil mladinskega

delavca treba pripraviti strokovne podlage in opredeliti nabor znanj in veščin mladinskega delavca ter vzpostaviti sisteme za preverjanje in priznavanje neformalno pridobljenih veščin, ki so relevantne za mladinske delavce (Spletni vir 10: Nacionalni program za mladino 2013–2022: 78).

Pucelj Lukanova (Spletni vir 13: 2009: 5) v članku o kompetencah mladinskega delavca piše, da samo znanje kot pogoj za posameznikovo učinkovito ravnanje ni dovolj, temveč moramo govoriti o kompetencah, ker te obsegajo veliko več, poleg znanja še veščine, stališča in vedenje. Po Škulju povzema definicijo, da je kompetenca »hibridni atribut, saj vsebuje kombinacijo znanja, veščin, stališč in vedenja. Po Perrenoudu gre za zmožnost posameznika, da aktivira, uporabi in poveže pridobljeno znanje v kompleksnih, raznovrstnih in nepredvidljivih situacijah. Slednja se ji zdi primernejša zaradi pogostosti raznovrstnih in nepredvidljivih situacij v mladinskem delu. Po Mayerju povzema definicijo kompetenc mladinskega delavca, ki se kaže predvsem v zmožnosti optimalne izrabe notranjih in zunanjih virov, ki so na voljo. Temelji na uspešnem dopolnjevanju interesa, motivacije, znanja, veščin, vrednot, prepričanj in uravnoteženo uporabo vseh, ker pomanjkanje ene (sestavine) komponente vpliva na poslabšanje celotne kompetence.

Cepin (2012: 55–59) sicer loči med mladinskim delavcem in mladinskim voditeljem (Tabela 2), vendar pa pripominja, da se v praksi pogosto ne razlikuje med njima. Kompetence mladinskih delavcev povzema po raziskavi N. Pazlar za diplomsko delo Profil mladinskega delavca iz leta 2009, kjer je 159 mladinskih delavcev izjavilo, da opravljajo dela koordinatorjev, vodje projektov ali tako imenovani multipraktikov.

	Mladinski voditelj	Mladinski delavec
Status	Je vedno prostovoljec.	Je navadno zaposlen v organizaciji oziroma za svoje delo prejema plačilo.
Demografska struktura	Je mlad in večinoma še v postopku formalnega izobraževanja.	Večkrat kot je mladinski voditelji starejši (po zakonu ne več mlad), pogosteje je že zaključil formalno izobraževanje.
Delo in delovno okolje	Pogosteje neposredno vodi mlade in z njimi preživlja čas ter dela z mladimi. Njegovo delovno okolje je zelo raznoliko, vezano na to, kje se nahajajo mladi.	Ima manj neposrednega stika z mladimi in več podpornega dela ter dela z mladinskimi voditelji. Njegovo delo je v večji meri kot pri voditeljih administrativne narave.
Motivacija	Motivira ga končna sprememba, h kateri vodi poslanstvo	Motiviran je predvsem s spodbujanjem lastnih prizadevanj mladih, da bodo

	<p>organizacije in v katerem najde svoje mesto za spreminjanje družbe na bolje. Poleg tega ga motivira njegov lasten osebni razvoj (druženje z drugimi voditelji in mladimi, zlasti s podobno mislečimi oziroma s podobnimi vrednotami, spoznavanje novih ljudi in sklepanje prijateljstev, dobro počutje in sprejetost v skupini, odkrivanje lastnih sposobnosti in zadovoljstvo ob opravljenem delu ...).</p>	<p>ustvarjali boljši svet v skladu z njihovimi merili in v skladu z dediščino (poslanstvo, vrednote, tradicija, (know-how) organizacije.</p>
Usposabljanje	<p>Mladinski voditelj se usposablja na usposabljanjih za mladinske voditelje (s pomočjo trenerjev) in s svojim delom.</p>	<p>Za svoje delo se usposablja predvsem skozi pridobivanje delovnih izkušenj – izvajanje delovnih nalog, usposabljanje na delovnem mestu. Pogosto večino znanj pridobi na usposabljanjih za mladinske voditelje.</p>
Način dela	<p>Mladinski voditelj uresničuje svojo vizijo, svoje delovanje uresničuje tudi prek sebe – je leader, ki mlade potegne za seboj, tudi sam je v prvi vrsti aktiven in odgovoren državljan.</p>	<p>Ne prevzema toliko voditeljske vloge, ampak je bolj tisti, ki spodbuja in podpira participacijo mladih na podlagi njihove vizije. Mladinski delavec podpira mlade pri uresničevanju njihove vizije. Večkrat je bolj organizator kot pa vodja in izvajalec dejavnosti.</p>
Osebnostni razvoj	<p>Mladinski voditelj se skozi svoje prostovoljstvo še razvija in išče samega sebe. Pri opravljanju njegovih nalog je enako pomembna tudi njegova osebna rast.</p>	<p>Navadno gre za zrele osebnosti, pri katerih napake niso več dopustne v tako veliki meri kot pri mladinskem voditelju. Njegovo osebno rast in razvoj se spremlja redkeje.</p>
Podpora	<p>Mladinski voditelj je nujno vključen v različne podporne mehanizme, ki jih nudi organizacija ali kakšna od krovnih organizacij. Zagotovljeno mora imeti mentorstvo oziroma spremljanje tako njegovega dela kot njegovega osebnega razvoja, izmenjavo izkušenj z drugimi voditelji, podporno literaturo in vire ter seveda usposabljanje za delo.</p>	<p>Mladinski delavec navadno predstavlja podporo mladinskemu voditelju – administrativno, strokovno in podobno. Ustvarja pogoje, da mladinski delavec lahko opravlja svoje naloge (finančni, prostorski in drugi). Sam je redkeje deležen podpore.</p>

Tabela 2: Primerjava mladinski delavec in mladinski voditelj, povzeta po Cepin, 2012.

Po Pazlarjevi so znanja, ki jih imajo mladinski delavci; organizacijske sposobnosti, poznavanje metod dela z mladimi, znanja o mentorstvu, potrebovali pa bi tehnična znanja, strokovna znanja o poznavanju mladine, organizacijske sposobnosti, komunikacijske ali odnosne veščine. Največ znanj so vprašani pridobili znotraj organizacij (92,3 %), večina bi se odločila za pridobitev certifikata. 80 % vprašanih je čutilo potrebo po dodatnem neformalnem izobraževanju, 50 % pa jih je menilo, da ne potrebujejo dodatne formalizirane oblike izobraževanj (ibid). Podatka o obstoječih in želenih odnosnih kompetencah oziroma osebnostnih značilnostih v raziskavi ni najti, prav tako raziskava ne razlikuje med mladinskimi voditelji in delavci.

Mladinski delavec mora hkrati delovati na treh področjih: strokovnem področju, to je znanj (razumska raven), socialnem, to je veščin (zna narediti neko konkretno stvar), in osebnostnem, to je vrednot (stališča, prepričanja, vrednote) (Spletni vir 13: Pucelj Lukan 2009: 3–9). Tako imenovana področja, ki jih navaja Pucelj Lukanova, so pravzaprav kompetence, kot jih navaja pozneje, vendar pa z opredelitvijo vrednot kot krovnega pojma kompetenc in hkrati kot pojasnilo vrednot povzroči nejasnost pri definiciji.

Na splošno bi lahko rekli, da so viri glede dveh kompetenc – znanje in spretnost (veščina) – precej enotni. Znanje Pucelj Lukanova opredeli kot razumsko, Cepin et al. kot teorijo – kako vedeti. Glede veščine se Pucelj Lukanova in Cepin et al. strinjata in jo opredelita kot konkretno prakso, kako nekaj narediti. O tretji komponenti kompetenc pa so pojmovanja različna, Pucelj Lukanova navaja vedenje. Cepin opiše, da so imeli težave pri poimenovanju in so se nato odločili za osebne lastnosti, ker sta se jim pojma odnos ali stališče, ki ju po navadi uporabljajo, zdela preozka. S pojmom osebnostne lastnosti, pozneje jih v besedilu imenuje osebnostne značilnosti, so opredelili naravnosti, drže, odnose in stališča mladinskega voditelja in delavca. (Cepin 2012: 105). Zavedajo se, da so osebne lastnosti, ki gradijo človeka kot celoto, sestavljene iz mehkih težko merljivih parametrov, kar lahko pri definiranju poklica mladinski delavec predstavlja težavo.

Pucelj Lukanova, mimogrede povedano, je sodelovala tudi pri projektu in pripravi knjige Usposabljanje mladinskih voditeljev in delavcev, deli kompetence na splošne, ki jih potrebuje vsak mladinski delavec, in specifične, ki jih potrebuje v zvezi s področjem svojega dela. Splošne kompetence opredeli kot način delovanja in napredovanja osebe, ki dela z mladimi, zato jim dodaja oziroma dopolni še s povzetkom kodeksa etike:

- poznavanja področja lastnega dela (torej področje mladinskega dela);

- poznavanja mladih (znati se približati mladim – način oblačenja, govora, razmišljanja ...);
- dajanja pomena odnosom (z mladimi in med mladimi);
- spodbujanj aktivne participacije in mreženja mladih;
- predanosti svojemu delu.

Pucelj Lukanova (Spletni vir 13: 2009) je opredelila osem ključnih kompetenc s podkompetencami, prikazanimi v tabeli 3, z značilnostmi:

- so prenosljive: mladinski delavec dela v različnih okoljih in situacijah (delo z mladimi, pisarna ...) – znanja, ki jih ima, tako kompetentno prenaša med različnimi področji ter jih zna uporabiti v najrazličnejših kontekstih;
- so večfunkcionalne: mladinski delavec eno ključno kompetenco lahko uporabi za doseganje različnih ciljev, na primer znanja iz IKT uporabi pri pisanju poročila za razpis, pa tudi za to, da z mladimi ostaja v stiku, na primer prek Facebooka;
- prispevajo k osebnemu napredovanju (rasti), osebnemu zadovoljstvu in izpolnitvi ter aktivnemu državljanstvu: kot omenjeno že zgoraj – mladinski delavec je zavezan k vseživljenjskemu učenju, da lahko sam napreduje in hkrati sledi mladim; to mu omogoča tako lastno aktivno udejstvovanje na področju, kjer delu, hkrati pa k temu lahko spodbuja tudi mlade, s katerimi je v stiku (s svojim zgledom in spodbudami, podporo ...).

	KLJUČNA KOMPETENCA	PODKOMPETENCE ZA MLADINSKEGA DELAVCA
1	Komunikacija v maternem jeziku	Sposobnost jasnega in pravilnega izražanja, tako da ga mladi lahko razumejo, hkrati pa brez težav komunicira s svojimi sodelavci.
		Sposobnost komuniciranja z mediji – tako na lokalnem kot nacionalnem nivoju.
		Sposobnost primerne izražanja svojih misli in čustev.
		Sposobnost pisanja (sponzorskih) prošenj in prijavljanja na razpise.
		Sposobnost pripravljanja (lokalnih, nacionalnih) projektov.
		Sposobnost poslušanja in nagovarjanja mladih v jeziku, ki je njim blizu (sleng).
		Sposobnost uporabe humorja kot komunikacijskega sredstva v primernih situacijah.
2	Komunikacija v tujih jezikih	Sposobnost zavedanja lastne besedne komunikacije in prepoznavanje nebesedne komunikacije mladih.
		Zna pogovorno komunicirati vsaj v enem tujem jeziku.
		Zanima se za mednarodne projekte, k mednarodnim aktivnostim spodbuja mlade.

3	Številna predstavljivost in kompetence v matematiki, naravoslovju in tehnologiji	Mlade s svojim zgledom spodbuja k učenju tujih jezikov, mobilnosti ...
		Sposobnost finančnega načrtovanja projektov za mlade in z mladimi.
		Sposobnost organizacije in izvedbe srečanj za mlade (tabori in drugo).
		Organizacijsko načrtovanje projektov (število udeležencev, prehrana in podobno).
		Sposobnost finančnega poročanja pri projektih.
4	Informacijska in komunikacijska tehnologija (IKT)	Reševanje problemov na avtonomen in učinkovit način.
		Sposobnost uporabe računalnika za iskanje, shranjevanje, ustvarjanje in izmenjavo informacij s sodelavci, mladimi ...
		Sposobnost kritične uporabe IKT.
5	Učenje učenja	Poznavanje medmrežnih orodij, ki jih uporabljajo mladi, da z njimi ostaja v stiku.
		Sposobnost organiziranja (in urejanja) lastnega učenja (o mladih, svojem področju dela ...).
		Sposobnost obdelovanja in evalviranja lastnega znanja, izkušenj.
		Poznavanje svojih sposobnosti in šibkih točk.
		Sposobnost določanja ciljev in prioritet pri svojem delu in v življenju nasploh. Sposobnost ločevanja poklicnega in zasebnega življenja.
		Sposobnost prepoznavanja in iskanja priložnosti za nove izkušnje, nova znanja (udeležba na domačih in tujih seminarjih, izobraževanjih, izmenjava izkušenj na svojem področju dela ...).
6	Medosebne, medkulturne in družbene sposobnosti motiviranja sebe in drugih	Sposobnost praktične uporabe znanja v različnih konkretnih življenjskih in poklicnih situacijah.
		Sposobnost učinkovitega in konstruktivnega delovanja v družbenem, neformalnem okolju.
		Sposobnost učinkovitega in konstruktivnega delovanja v poklicnem okolju.
		Sposobnost povezovanja poklicnega okolja z neformalnim.
		Sposobnost mirnega/konstruktivnega reševanja konfliktov.
		Sposobnost vzpostavljanja stika z mladimi iz različnih okolij (kulturno, etnično, rasno).
		Sposobnost vodenja in usmerjanja mladih.
		Sposobnost delovanja in prilagajanja v skupini, sposobnost vodenja skupine.
		Sposobnost javnega nastopanja.
		Sposobnost motiviranja sebe in drugih.
		Sposobnosti biti zgled mladim.
7	Inovativnost in podjetnost	Sposobnost etičnega in moralnega delovanja in odločanja.
		Sposobnost razmišljanja o in udeleževanja v vlogi aktivnega državljana.
		Sposobnost spreminjanja idej v dejanja.
		Sposobnost izkoristiti priložnosti.
		Sposobnost prevzemanja odgovornosti in sposobnost spodbujanja mladih k prevzemanju odgovornosti
		Sposobnost vrednotenja projektov in predstavljanja rezultatov.

8	Kulturna zavest in izražanje	Sposobnost kreativnega (besedno, slikovno, glasbeno, simbolno) izražanja misli, idej, čustev.
		Sposobnost ohranjanja in prenašanja avtohtonega kulturnega izročila.
		Sposobnost razločevanja in spodbujanja osebnih duhovnih izročil.

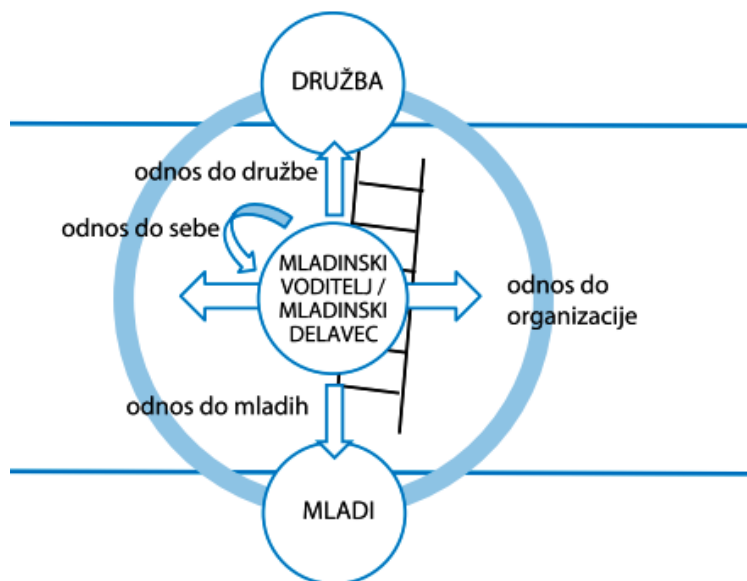
Tabela 3: Seznam kompetenc in podkompetenc, povzet po Pucelj Lukan.

Kot specifične kompetence navaja, da mladinski delavci »potrebujejo tudi naslednja znanja; vendar odvisno od specifične narave njihovega dela« (Spletni vir 13: Pucelj Lukan 2009: 3–9):

- delo s posameznikom in skupino;
- stili vodenja;
- načrtovanje, opredelitev strategij;
- uporaba virov v skupini;
- odločnost (sprejemanje odločitev in vztrajanje);
- delo v timu;
- administrativna znanja;
- specifična znanja iz psihologije, socialne in specialne pedagogike (razvojne stopnje, vključevanje mladih z manj priložnostmi, vključevanje hiperaktivnih mladih ...);
- znanja iz posameznih umetniških (glasba, umetnost) ali večinskih (prosto plezanje, žongliranje) področij.

Predpostavka, da so stili vodenja, načrtovanje, uporaba virov, administrativna znanja nekaj, kar je vezano na specifikko dela in niso vključeni v splošne kompetence, lahko predstavlja problem, sploh v kontekstu fleksibilnosti in spremenljivosti mladinskega dela. Menim, da bi vse prej naštetu moralo biti del splošnih kompetenc, vsak mladinski delavec bi moral dobro poznati stile (načine) vodenja, administrativna znanja, vključno s pisanjem poročil, načrtovati tako svoje delo kot sodelovati pri načrtovanju razvoja organizacije (za svoje področje), moral bi biti odločen ali bolje rečeno asertiven in podobno.

Cepin et al. predstavi pot do opredelitve kompetenc skozi redne odgovornosti, ki jih ima mladinski delavec v odnosu do mladih, ki družbi nekaj dajejo in od nje tudi nekaj pričakujejo. Ta krogotok je ponazorjen na sliki 5, kjer mladinski delavec oziroma njegova organizacija predstavljata lestev med mladimi in družbo v štirih temeljnih odnosih mladinskega delavca: do mladih, družbe, organizacije in sebe (Cepin 2012: 101).



Slika 5: Odnosi, v katere vstopa mladinski delavec, povzeto po Cepin et al.

Projekt mladinski delavec je ponudil deset kompetenc, ki izhajajo iz omenjenih štirih odnosov (Tabela 4), ki dopolnjuje sliko 5. Odnosi, v katere vstopa mladinski delavec, so: iz odnosa do mladih izhajajo štiri kompetence, iz odnosov do družbe, organizacije in samega sebe (mladinskega delavca) pa po dve.

ODNOS DO MLADIH
Mladinski voditelj/delavec vzpostavlja stik z mladimi ter prepozna njihove interese in sposobnosti.
Mladinski voditelj/delavec vstopa v odnose z mladimi ; v teh odnosih je zgled in po potrebi vodja.
Mladinski voditelj/delavec ustvarja spodbudno in varno okolje za druženje mladih, njihovo aktivno delovanje in osebni razvoj.
Mladinski voditelj/delavec podpira mlade pri njihovem celostnem osebostnem razvoju in prizadevanjih za dobro skupnosti.
ODNOS DO ORGANIZACIJE
Mladinski voditelj/delavec skrbi za uresničevanje poslanstva organizacije , v kateri deluje – in za njeno delovanje v skladu z elementi mladinskega dela (mladinska organizacije).
Mladinski voditelj/delavec s svojim delovanjem prispeva k trajnemu delovanju organizacije in njeni dolgoročni uspešnosti.
ODNOS DO DRUŽBE
Mladinski voditelj/delavec skrbi za vključevanje mladih v družbo (v skladu z družbenimi normami, politikami ...).
Mladinski voditelj/delavec v družbo posreduje, umešča in razširja prispevek oziroma dodano vrednost

mladih (krepi učinke participacije).
ODNOS DO SEBE
Mladinski voditelj/delavec se redno in celostno osebno razvija (različna področja razvoja, preventiva pred izgorevanjem ...).
Mladinski voditelj/delavec se redno strokovno izpopolnjuje na področju mladinskega dela in povezanih področjih

Tabela 4: Kompetence, povzete po Cepin et al. 2012.

Za posamezne kompetence, izhajajoče iz odnosov Cepin et al., ponudijo tudi nabor znanj, veščin in osebnostnih lastnosti. Te se pri nekaterih kompetencah ponavljajo, zato jih povzemam in združujem.

Znanja mladinskega delavca: ključni glagol je poznati – skupinsko dinamiko, mlade (raziskave, kulturo, razvojne značilnosti), mladinsko delo (učinke, metode), organizacije (strukturo, poslanstvo, načrtovanje, elemente trajnosti), koncepte zagovorništva, pojav in znake izgorevanja v mladinskem delu.

Veščine mladinskega delavca: ključna beseda je sposobnost – komuniciranja, spodbujanja (k osebni rasti, ustvarjalnosti, kritičnega mišljenja), organiziranja, timskega dela, samorefleksije. Je izkušen in mentor.

Osebne lastnosti mladinskega delavca: ključni glagol biti – je empatičen, komunikativen, asertiven, motiviran, odprt, ustvarjalen, zagovornik mladih. Identificira se z vrednotami, naravnano k vseživljenjskemu učenju in ne nazadnje ima razvito kritično mišljenje.

Zanimivo je, da so po Cepin et al. vse veščine tako imenovane mehke spretnosti [soft skills], ki jih je težko meriti. Mrgole pravi, da so s poklici, kjer je v delo vključen transferni odnos vedno težave in jih zato ne moremo enoznačno opredeliti z metodo, načeli, cilji in tehnikami zaradi nepojasnjene ostanka medsebojnih razmerij (Mrgole 2003: 11) Vendar ta težavnost ne bi smela biti razlog, da ne bi pripravili vsaj okvira kompetenc, merjenje le teh pa vseeno lahko izvedemo s pripomočki, ki se uporabljajo v delovnih organizacijah za ugotavljanje klime in kulture v njih. Res pa je, da je postopek dolgotrajnejši in dražji zaradi navzkrižnega primerjanja prejetih informacij udeležencev na več nivojih.

1.4 Virtualno okolje, web 2.0.

Beseda web2.0 je v letu 2004 postala sinonim za tako imenovano drugo, participatorno, generacijo interneta, ki pomembno spreminja glavne internetne izkušnje. Po navadi se nanaša na internetne oblike, kot so blogi in družabna omrežja, predvsem je namenjena družabnim povezavam in sodelovanju (participaciji) uporabnikov, kot so na primer YouTube, MySpace in Wikipedia.

Web1.0 je pojmovan kot odlagališče informacij, medtem ko web2.0 pomeni soudeležbo, soustvarjanje [co-developer] uporabnikov. Bloggerje tako poimenujejo »vojska Davidov« (Spletni vir 17: Wu Song 2009). Tim O'Reilly, avtor poimenovanja web2.0, med drugim ponazori razliko med web1.0 in web2.0 na primeru enciklopedije, in sicer web1.0 je Enciklopedija Britannica, medtem ko je primer enciklopedije v web2.0 wikipedia, ki jo lahko oblikuje vsakdo z dostopom do interneta. Spletne strani, kot sta del.icio.us in Flickr, kjer uporabniki določajo poimenovanje in kategoriziranje pojmov, so zato dobile ime ljudskonomija [folksonomy] kot nasprotje taksonomije (Spletni vir 12: O'Reilly 2005). Wu Songova popularnost spletne knjigarne Amazon ponazori s primerjavo s spletno knjigarno BarnesandNoble.com. Pri Amazonu namreč prikaz rezultatov iskanja temelji na popularnosti in mnenjih, ki jih določajo uporabniki, medtem ko BarnesandNoble.com raje promovira svoje izdelke (Spletni vir 17: Wu Song 2009).

Zagovorniki web2.0 poudarjajo demokratizacijo in opolnomočenje uporabnikov, obstajajo pa tudi nasprotniki, ki trdijo, da sodelujejo le kulturno izkušeni in s tem promovirajo le »ustvarjalne amaterje« (ibid).

Web2.0 je prinesel novo uporabniško izkušnjo, kjer lahko vsakdo, ne nujno s svojo pravo identiteto, napiše, kaj misli o pravzaprav vsaki stvari ter s svojo realno ali virtualno socialno mrežo oblikuje mnenje in poišče somišljenike kjerkoli po svetu.

Virtualno okolje obstaja tudi kot simulacija realnega okolja, na primer Second Life in Habbo hotel, kjer si uporabnik ustvari svoj lik (avatar), se družijo z drugimi uporabniki v virtualnih kavarnah, na virtualnih koncertih, igra igre in drugo. Second life ima celo lastno monetarno valuto za nakupe (secondlife.com).

1.5 Mladinsko delo v virtualnem okolju

Leta 1988 je Mark Smith zapisal, da je mladinsko delo pogosto prikazano kot večno spreminjajoče, vendar je po njegovem prepleteno s tradicijo, za to nalogo se mi zdi zanimiv predvsem del, kjer govori o organskem mladinskem delu – o družabnih in prostočasnih tradicijah, ki so se razvile zunaj institucij in imajo izvor v dnevnih življenjskih izkušnjah kot zdravorazumske rešitve (Spletni vir 15: Smith 1988). Iz tega lahko izpeljem trditev, da tradicionalno mladi veljajo za predstavnike novosti in v primeru virtualnega okolja so videli prednosti pred starejšimi (starši, učitelji ...) in jih tudi izkoristili. Problem zloglasnosti Facebooka, MySpacea in podobnih družabnih omrežij je bil, da mladi niso imeli zaupanja vrednih starejših (staršev, učiteljev, mladinskih delavcev ...), s katerimi bi se lahko pogovorili (brez lažne vzvišenosti in moraliziranja) o razsežnostih objavljanja svojega pravega imena, naslova, raznih gesel, svojih počitniških fotografij, fotografij z zabav in podobno.

Angleška nacionalna agencija za mlade in organizacija Practical Participation sta konec leta 2007 in v začetku 2008 izvedli nacionalno raziskavo med mladinskim delavci, administratorji in vodji o mladinskem delu in spletnih (online) družabnih omrežjih. Raziskava je pokazala, da tveganja po navadi nastanejo zunaj tehnologije, razvijejo se v osebem in socialnem okolju. Dalje so ugotovili, da spletno mladinsko delo omogoča mladim, da reflektirajo svoja dejanja ter razvijejo medijsko pismenost. Metode, ki se uporabljajo pri spletnem delu, se ne razlikujejo od metod v realnem svetu: delo s posameznikom (zmanjševanje tveganih obnašanj), delo v skupini (za razvijanje vrstniške pomoči) ter reflektivno učenje (za razvoj medijske pismenosti). Po drugi strani pa mladinski delavci potrebujejo imeti na voljo spletna orodja in znanje za njihovo uporabo. Mladinski delavci so v raziskavi povedali, da potrebujejo izobraževanja na teme: kako premagati strah pred novimi tehnologijami, predstavitve dobrih praks in navodila, informacije in primere o tveganjih in prednostih spleta ter podporo in znanje, kako razmejiti med strokovnostjo in (pretiranim) vmešavanjem, podporo, kako pomagati ljudem s pomanjkanjem zaupanja [confidence]. Zanimiv podatek je, da je raziskava pokazala, da poučevanje in informacijske kampanje za mlade niso učinkovite, deluje pa omogočanje prostora mladim, da reflektirajo o svojih spletnih aktivnostih in razvijejo medijsko pismenost (Spletni vir 5: Davis et al. 2011).

Na spletu so znani primeri organiziranega trpinčenja, ki je dobilo ime cyber-mobbing, trpinčenje mladostnikov (vrstniško nasilje) pa so poimenovali bullying. Pogoste oblike so neodobreno objavljanje fotografij, filmov z namenom zasmehovanja in poniževanja žrtve.

V Nemčiji so na eni od televizijskih postaj organizirali okroglo mizo o pojavu internetnega nasilja, povod zanjo je bil samomor mladostnika zaradi organiziranega in trajnega zasmehovanja vrstnikov, ki so na socialnih omrežjih objavljali predelane fotografije z izključnim namenom žaljenja in diskreditacije.

Avstrijske šole so se v letu 2010 odločile za prepoved uporabe socialnih omrežij v šolah za dve leti, zato ker so raziskave pokazale, da je 20 % šolarjev izpostavljenih kibernetškemu mobingu, odločitev o prepovedi je podprlo tudi avstrijsko ministrstvo za šolstvo (Spletni vir 1: Austrian Times 2010). S stališča konceptov socialnega dela je seveda nesporno, da nasilje ni sprejemljivo v nikakršni obliki, vendar pa je vprašanje, ali je tak avtorski (nedogovorni) pristop s prepovedjo in omejevanjem smiseln, ali morda ni bolje uporabiti dogovorni sistem in uporabiti pristop Glasserjeve dobre šole ter postaviti pravila, delovati brez prisile, kaznovanja in s spodbujanjem kooperativnosti (Glasser 1991: 92–95).

Zanimiv je rezultat ankete, opravljene sicer že leta 2007, v okviru EU projekta Varna raba interneta (YPRT), kdo je odgovoren za varnost mladostnikov na internetu. Odgovorilo je 126 strokovnjakov, od tega 86 s področja skrbstva za otroke in 40 s področja programja in programske opreme v Evropi. Slovenija je po tej klasifikaciji uvrščena v vzhodno Evropo. Mnenje anketiranih strokovnjakov je bilo glede na regijo zelo različno od prevladujočega, da sta za varno uporabo interneta najprej odgovorna uporabnik (vzhodna Evropa), vladna agencija (južna Evropa), medtem ko so bili strokovnjaki v severni Evropi (Danska, Finska, Norveška, Švedska) mnenja, da so za varnost v enaki meri odgovorni uporabniki in ponudniki.

Primer dobre prakse mladinskega dela z mladimi v virtualnem okolju je (bil) finski projekt Netari.fi, vladna iniciativa za promoviranje medijskih spretnosti in podporo mladim za varno in aktivno vključevanje v virtualni svet. Cilj projekta je razvoj mladinskega dela na internetu ter ustvariti nacionalen in enoten delovni model in kulturo. Mladinsko delo opravlja multistrokovno sodelovanje, ki ga dodatno dopolnjuje sodelovanje s policijo (predvsem IRC galerija), katerega namen je znižati prag za mladostnike, ki uporabljajo netari za iskanje socialne in zdravstvene pomoči. Netari.fi deluje v dveh virtualnih okoljih: Habbo hotel – virtualni hotel za druženje in igranje ter IRC galerija. Predvsem Habbo hotel je podpiral mladino z druženjem s strokovnimi mladinskimi delavci, ki spodbujajo socializacijo in personifikacijo, tako da organizirajo tematske dogodke. Pomemben podatek pa je, da se v netari projektu uporablja metode mladinskega dela na podlagi integracije in soustvarjanja –

mladi so pri organizaciji dogodkov sodelovali interaktivno. Tako so bili nekateri obiskovalci Habbo hotela vključeni v izobraževanje in postali pomočniki mladinskim delavcem, kar se je zgodilo izključno na prostovoljni udeležbi mladih na podlagi dogovora in spoštovanja želja mladih (Spletni vir 14: Siurala 2009). Na žalost pa je treba pripomniti, da tudi pri taki iniciativi igra pomembno vlogo ekonomski interes. Z menjavo lastnika IRC galerije se je spremenila tudi njena namembnost in pojavnost. Prioriteta je postala komercializacija, objava oglasov in fotografij mladih ljudi, kar je imelo (na srečo) za posledico odvrčanje mladih s te spletne strani. Tudi Habbo hotel se je moral potruditi, da je vzpostavil primerno varnost uporabnikov, potem ko je preiskava TV-mreže Channel 4 News junija 2012 odkrila, da spletno stran, namenjeno otrokom, uporabljajo pedofili za gruming [grooming] (Spletni vir 3: Habbo Hotel na Channel 4 News 2012).

Na konferenci mladinskih delavcev leta 2008 v Tartuju, Estonija, so pripravili navodila za delo z mladimi prek spleta in v njih zapisali, da nove tehnologije pomenijo tudi nove načine dela z mladimi kot na primer več je komunikacije med posamezniki, hierarhični pristop ne obstaja več, obstaja nevarnost, da starejši mladinski delavci ostajajo pri starih načinih dela ter da morajo mladinski delavci poznati kako delujejo internet in družabna omrežja, podpirajo nadaljevanje komunikacije iz virtualnega okolja v realni svet in podpirajo razvoj računalniškega parka v svojem mladinskem centru. Poleg teh novih pristopov pogojenih z novimi tehnologijami pa ostajajo pristopi in aktivnosti, ki so se in se uporabljajo tudi pred pojavom virtualnega okolja: spodbujanje medkulturnega učenja in sodelovanja, poznavanje kulture in načina življenja, izobraževanje mladih, da se predstavijo pozitivno tudi mladi s posebnimi potrebami in manjšine, podpirajo naj udeležbo mladih (Possibilities and guidelines of online youth work 2008).

V slovenskih virih (poskusa) definicije ali vsaj opisa, kaj je mladinsko delo v virtualnem okolju, nisem našla, iz tega lahko sklepam dvoje; v Sloveniji ne potrebujemo razlikovanja med mladinskim delom v realnem okolju versus virtualnem okolju ali pa se o možnostih mladinskega dela v virtualnem okolju nismo ukvarjali, vsaj v praksi ne, čeprav Pucelj Lukanova navaja med ključnimi kompetencami mladinskega delavca tudi informacijsko in komunikacijsko tehnologijo; natančneje: a) sposobnost uporabe računalnika za iskanje, shranjevanje, ustvarjanje in izmenjavo informacij s sodelavci, mladimi ...; b) sposobnost kritične uporabe IKT; c) poznavanje medmrežnih orodij, ki jih uporabljajo mladi, da z njimi ostaja v stiku (Spletni vir 13: Pucelj Lukan 2009). Mislim, da lahko posplošim informacijo, ki sem jo dobila na Zvezi prijateljev mladine Maribor, ko sem na družabnih omrežjih Facebook

in LinkedIn spraševala, če se kdo ukvarja z mladinskim delom v virtualnem okolju. Odgovor je bil, »da jih tema zanima, vendar pa o tem še niso razmišljali«. Iz mednarodnega okolja sem dobila odgovor iz Nove Zelandije, da pri njih uporabljajo virtualno okolje za resocializacijo zapornikov v življenje zunaj zapora, ter nekoliko razočaran odgovor angleškega mladinskega delavca, da so take mladinske centre zapirali zaradi pravnih predpisov o zaupnosti podatkov.

V Kodeksu etike socialnih delavk in delavcev Slovenije in Kodeksu etičnih načel socialnega varstva sem iskala člen ali vsaj stavek, ki bi socialnemu delavcu predlagal, da uporabnika spodbuja k vključevanju v skupnosti, da mu pomaga mobilizirati socialne mreže, kar bi lahko ekstrapolirala na internetna družabna omrežja, vendar nisem našla niti členu niti stavka, ki bi to podpiral. Pogojno in z nekaj domišljije bi lahko za podporo uporabi elektronskih socialnih omrežij uporabili 8. člen kodeksa etičnih načel:

»Spoštovanje odločitev posameznikov

Delavke in delavci v socialnem varstvu pomagajo uporabnikom, da z lastnimi močmi, s pomočjo drugih ljudi in institucij spoznajo svojo situacijo in iščejo rešitev težav.

Uporabnik sam odloča o neposredni pomoči, o svojem življenjskem vsakdanu in bodočnosti.«

in

4. člen Kodeksa etike socialnih delavk in delavcev Slovenije

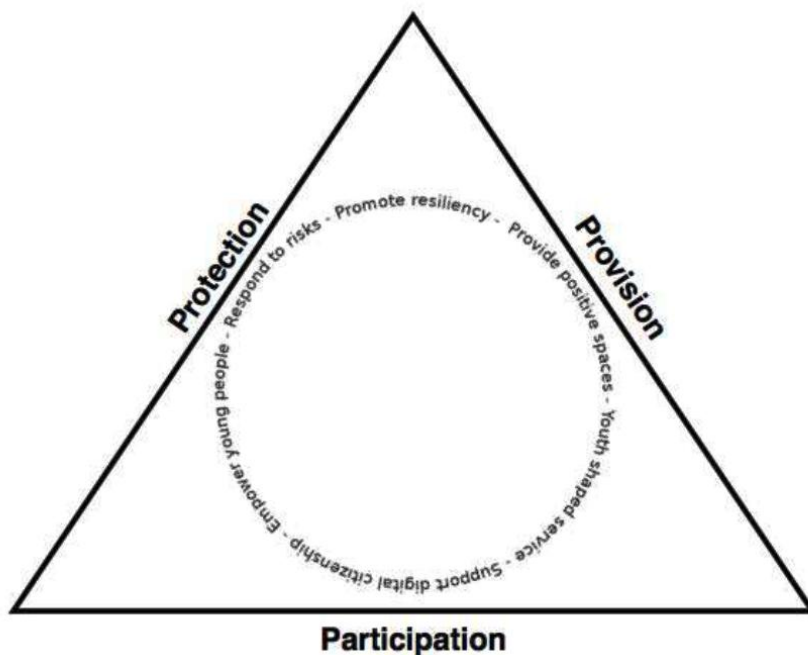
»Delo socialne delavke/delavca mora biti vselej v pomoč in korist uporabnikom, s katerimi dela. Tega ne sme ogroziti noben drug(ačen) interes ali namen.«

Pri modernih tehnologijah se pojavi vprašanje občutka pripadnosti, mladostnik bo svoje ravnanje prilagajal na vsakokratno resničnost, socialna omrežja so resničnost, 45 % uporabnikov interneta je mlajših od 25 let (Spletni vir 16: safe.si):

»Socialno mrežo, vrstniško skupino, torej socialni kapital, lahko (ogrožen, ranljiv) mladostnik najde v tako imenovani mladostniški bandi ali gangu. Če so mladostniki porinjeni v položaj, da je tako združevanje zanje edina možnost, da si ustvarjajo socialni kapital, si lahko mislimo, kaj so ukrepi, da to preprečimo. Zgražanje in moralna panika nedvomno niso med učinkovitimi odzivi na te probleme.« (Poštrak 2012: 23)

Beseda vključenost (socialna, kulturna, ekonomska), kar uporaba predvsem Facebooka za današnjo mladino pomeni vsakdanjo realnost, v zgoraj omenjenih dokumentih sploh ni omenjena, pojavi se le beseda vključevanje in še to le v poglavju Odnos do profesionalnega dela, da se mora socialna delavka vključiti v supervizijske skupine.

Projekt EU Kids Online je financiran s strani Evropske komisije za varnejši internet med otroki, starimi od 9 do 16 let in njihovimi starši. Ukvarja se z vzorci tveganj in varnosti rabe interneta ter o razširjenosti in pogostosti uporabe. O prednostih uporabe interneta v tej raziskavi (2010) ni podatka, kar so očitno opazili tudi sodelujoči in ob zaključku druge faze (september 2011) so Tim Davis, Sangeet Bhullar in Terri Dowley predlagali razmislek o odgovorih na medmrežna življenja otrok in mladostnikov po tripartitnem modelu (enakostranični trikotnik, Slika 6): zaščita, sodelovanje, priskrba, dopolnjenih s šestimi načeli: opolnomočenje mladih, podpora digitalnemu državljanstvu, odgovor na tveganja, priskrba pozitivnih (letom primernih) prostorov, storitve oblikovane za mlade (Spletni vir 5: Davis et al. 2011).



Slika 6: Tripartitni model mladinskega dela v virtualnem okolju Vir: EU kids online 2 Final conference

Delo(vanje) v virtualnem okolju ponuja možnost vključevanja mladostnika tudi iz oddaljenih krajev (z majhnim številom vrstnikov) ali mladostnika, diskriminiranega na podlagi videza (na primer debelost) ali težav z govorom (na primer jecljanje), da vzpostavijo stik z

zaupanjem vrednim strokovnjakom, ki sodelovanje, če se mladostnik strinja, nadaljuje v realnem svetu.

2. Problematika

Vsak dan poslušamo besede, kot so digitalni državljani, Facebook, malčki, še preden shodijo, že uporabljajo pametne telefone in podobno. Zato je smiselno delovati v smeri prisotnosti socialnega in ali mladinskega dela, to je nujnost sodelovanja z mladimi v virtualnem okolju. Delovanje vidim predvsem na postmoderni oziroma dogovorni način (sodelovanje, soustvarjanje, to je dogovorjeno z uporabnikom), združiti internetno znanje s koncepti dela z mladimi, da jim nudimo tisto, kar potrebujejo, jih naučimo izogibanja internetnim nevarnostim, s spodbujanjem razvoja kritičnega razmišljanja mladih, z uporabo znanj o prednosti interneta. Tako kot so ugotovili mladinski delavci na konferenci Možnosti in smernice spletnega mladinskega dela [Possibilities and guidelines of online youth work] v Tartuju že leta 2008. Na žalost se v praksi dogaja nasprotno; v evropskem projektu INSAFE/INHOPE za varno rabo interneta pravijo, da uporabnikov ne napotijo k socialnim delavkam in tudi pri mladinskih delavcih imajo pomisleke predvsem zato, ker so dobili povratne informacije otrok in mladostnikov, da so poslušali pridige o nevarnostih interneta, ki povzročajo odvisnost, izgubo socialnih veščin pri mladih, da je v virtualnem okolju polno predatorjev vseh vrst in podobno, namesto da bi prejeli pomoč, nasvet ali pa vsaj napotitev na pomoč.

Spletna stran Mobile Social Work ([mobilesocialwork.wordpress](http://mobilesocialwork.wordpress.com)) je objavila podatek, da ima več kot 90 % mladih uporabnikov mobilnih komunikacij v lasti pametne telefone, s katerimi so ves čas povezani v internet in socialna omrežja, zato vsekakor menim, da morajo tudi mladinski delavci imeti znanja, da bodo mladim lahko pojasnili, poleg tveganj, tudi prednosti mobilnih komunikacij in nanje (in tudi na starše oziroma pomembne druge) vplivali z zgledom.

Razmišljanje, zakaj ne najdem primerov mladinskega dela v (slovenskem) virtualnem okolju, me je napeljalo na misel, da je problem mogoče v kompetencah mladinskih delavcev. Odgovor bi, po spletu srečnih okoliščin, lahko ponudila iniciativa za evropsko partnerstvo v sklopu programa Evropske skupnosti, Leonardo DaVinci vseživljenjskega učenja, YOWOMO2.0 [Youth Work Mobile 2.0], v okviru katerega je februarja 2013 oddalo vloge

12 partnerjev (in štirje tihi partnerji) iz osmih držav, med njimi MISSS iz Slovenije. Cilj partnerstva je priprava konceptualnih okvirov potrebnih kompetenc (znanje, spretnosti in odnos) mladinskega delavca ter orodje za merjenje teh kompetenc.

Vloga za odobritev je v obdelavi v Bruslju, glede na tematiko smo udeleženci optimistični, da bo partnerstvo odobreno. Medtem ko čakamo na odobritev, sem se s pobudnikom partnerstva dogovorila, da opravi intervjuje s partnerji, ki bodo na to pristali. Cilj intervjujev, poleg diplomske naloge, je primerjati pridobljene informacije o kompetencah mladinskih delavcev ter izvedeti, ali se kompetence v realnem svetu razlikujejo od kompetenc v virtualnem svetu, tema intervjuja je bila tudi pričakovanje udeležencev partnerstva, ki pa so za potrebe diplomske naloge izločeni. Izraz kompetence v tej raziskavi ima pomen, kot ga uporabljamo v partnerstvu, pomeni pa znanja, spretnosti in odnos [attitude].

Razlog, zakaj sem izbrala to skupino za opravljanje intervjujev, je poleg tega da v Sloveniji nisem našla organizacije, ki bi mladim nudila storitve v virtualnem okolju⁴, predvsem v tem, da gre za mednarodno skupino različnih organizacij od mladinskih, izobraževalnih (zasebnih podjetniških, visoke šole in univerze), vključujoč tudi upravno enoto, ki pomaga pri zaposljivosti ljudi (španska udeleženka). Njihov cilj je postaviti okvire kompetenc mladinskih delavcev v mobilnem (virtualnem) okolju in bodo to storili z denarjem evropske skupnosti, iz česar sklepam, da bodo imeli vpliv na oblikovanje kompetenc tudi na nacionalnem oziroma državnem nivoju vsake članice, ki sodeluje v partnerstvu. V juniju je pet udeleženk že dobilo pozitivne odgovore od svojih nacionalnih agencij, slovenski CMEPIUS pa je na žalost postavil MISSS na osmo mesto čakajočih, kar pomeni, da mora vsaj osem drugih prijavljenih in odobrenih v program Leonardo DaVinci vseživljenjskega učenja izstopiti, poleg tega tudi tri organizacije, ki jim je CMEPIUS potrdil projekt, še nimajo zagotovljenega financiranja. Ne glede na izid za Slovenijo, pa menim, da so partnerice v projektu in s tem sodelujoči v raziskavi pokazatelj, kdo in kako (lahko) vpliva na mladinsko delo oziroma oblikovanje kompetenc mladinskih delavcev.

⁴ Nekaj organizacij je aktivnih na Facebooku, vendar ga uporabljajo kot medij za vabila, spletne strani pa za predstavitev organizacije. eTOM recimo nudi pogovor v klepetalnici nekaj ur na teden.

3. Empirični del

V raziskovalni nalogi želim najti odgovor na vprašanje:

Kakšne kompetence naj bi mladinski delavec imel za delo z mladimi v virtualnem okolju?

Ali se te razlikujejo od kompetenc v realnem svetu?

3.1 Metodologija

3.1.1 Vrsta in model raziskave

Opravila sem kvalitativno raziskavo. »Kvalitativna raziskava je raziskava, pri kateri sestavljajo osnovno izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, besedni opisi ali pripovedi, in v kateri je to gradivo tudi obdelano in analizirano na beseden način brez uporabe merskih postopkov, ki dajo števila, in brez operacij nad števili (Mesec 2010: 11).

Dalje je moja raziskava eksplorativna: »V teh raziskavah se seznanimo z nekaterimi osnovnimi značilnostmi novega pojava ali področja problematike in se pripravimo za poznejša bolj natančna in poglobljena raziskovanja. Opredeliti poskušamo te osnovne značilnosti, jih definirati in poiskati njihove sestavine. V teh študijah lahko uporabljamo manj sistematične postopke zbiranja in analize podatkov, čeprav tudi uporaba sistematičnih postopkov ni nič nenavadnega. Ni potrebno, da bi zbirali le kvantitativne (številčne) podatke, ampak se lahko zadovoljimo s kvalitativnimi (zgolj besednimi) opisi« (Mesec 2009: 80). Gre za študijo primera, kot jo opredeli Kumar (2011: 126–127), ta je osredotočena na povezan sistem, celoto zase in uporabna za raziskavo področja, na katerem je malo znanega oziroma želimo imeti holistično razumevanje situacije, skupine ali skupnosti. Predvsem je pomembna, ko je študija osredotočena na raziskovanje [exploring] in razumevanje ter ne potrjevanje in kvantificiranje. Za zbiranje podatkov v študiji primera je priporočljiva uporaba več načinov zbiranja podatkov (poglobljen intervju, sekundarni viri, z opazovanjem, fokusnimi skupinami in podobno), čeprav se lahko uporabi tudi le en. Pomembno je, da se ves čas analize zavedamo, da gre pri študiji primera za eno [single] enoto.

3.1.2 Merski instrumenti, viri in zbiranje podatkov

Za pridobivanje podatkov sem se najprej dogovorila s koordinatorjem partnerstva. Skupaj sva pripravila povabilo udeležencem, za sodelovanje pri raziskavi ter potencialnim intervjuvancem ponudila možnost intervjuja prek skypa (delno strukturiran) ali tematski

vprašalnik, poslan po e-pošti, ki je bil vodilo za skype oziroma osebni intervju. V sodelovanje je privolilo sedem partnerjev in en tih [silent] partner – Online Youth Outreach (OYO) (Tabela 5) iz šestih držav.

Delno strukturirane intervjuje po skypeu sem opravila s petimi udeleženci, dva sta želela odgovoriti po e-pošti, medtem ko sem z MISSS opravila delno strukturiran intervju osebno. Med intervjujem s švedskim partnerjem (Skarnack Folk High School) je intervjuvani predlagal, da tematski vprašalnik (del, ki se nanaša na virtualno okolje) posreduje trem mladinskim klubom, s katerimi sodelujejo in delajo z mladimi v virtualnem okolju. Njihovi odgovori so prav tako obdelani v tej raziskavi in prikazani v okviru sodelujoče organizacije Skarnack Folk High School.

Naziv organizacije	Država	Tip organizacije	Intervju
iPad Academy UK	Velika Britanija	Privatna, profitna, mednarodna organizacija za podporne izobraževalne aktivnosti	Odgovori po e-pošti 25.2.2013
Online Youth Outreach UK	Velika Britanija	Privatna, lokalna za izobraževalne aktivnosti	Skype interview, 26.02.2013, cca 40 min
Tonuso.be	Belgija	Privatna, regionalna, neprofitna organizacija za zdravstvene in socialno delovne aktivnosti	Skype interview, 01.03.2013, cca 1h
CONSORCIO PROVINCIAL DE DESARROLLO ECONOMICO DE	Španija	Organizacija javnega sektorja (upravna enota)	Odgovori po e-pošti 26.3.2013
Do Something Different (Rilke's Room)	Velika Britanija	privatno, mednarodno SME na področju zdravja	Skype interview, 07.03.2013, 15 minut
Stiftelsen Stockholms folkhögskola, Skarnäcks Folkhögskola (folk high school)	Švedska	Poklicno izobraževalna, neprofitna, nacionalna, privatna organizacija - šola	Skype interview, 26.03.2013, cca 40 min
Zavod MISSS - Mladinsko informativno središče Slovenije	Slovenija	nevladna, nacionalna neprofitna, privatna organizacija za socialno delovne aktivnosti	Intervju v prostorih MISSS, 28.3.2013 od 16:00 do 17:00
HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.	Nemčija	nevladna, regionalna neprofitna, privatna organizacija za znanstveno raziskovanje in razvoj (projektna organizacija sodeluje z univerzo)	Skype interview, 25.04.2013, cca 1h

Tabela 5: Seznam organizacij, ki so privolile v intervju. Ta je bil opravljen z direktorjem oziroma vodjo organizacije.

Za podatke o organizacijah (kolona z naslovom Tip organizacije v tabeli 5), ki so privolile v intervju, sem uporabila sekundarno gradivo, to je izpolnjen obrazec za prijavo partnerstva v programu Leonardo da Vinci. Program od leta 2008 naprej povezuje izobraževalne organizacije, podjetja in socialne partnerje pri sodelovanju v administrativno manj zahtevnih projektih (Spletni vir 4: CMEPIUS). Glede na to, da v partnerstvu lahko sodelujejo samo organizacije in ker nisem zaposlena pri ustrezni, sem po daljšem iskanju k sodelovanju uspela pritegniti MISSS (Mladinsko informativno svetovalno središče Slovenije). V februarju 2013

je vsak od partnerjev oddal vlogo, ki je bila koordinirana s strani pobudnika partnerstva (HeurekaNet), končna verzija pa usklajena z vsemi udeleženci, pri svoji nacionalni agenciji. V Sloveniji je bil to MISSS, ki je vlogo oddal na CMEPIUS. Če bo partnerstvo odobreno, naj bi delo potekalo od 1. 8. 2013 do 31. 7. 2015.

Z vodjo partnerstva sem uskladila tematska vodila za intervju, ki so mi služila za orientacijo pri intervjujih, medtem ko sem organizacijama, ki sta se odločili za e-pošto, poslala tematski vprašalnik (Priloga a).

Zapise intervjujev sem naredila po opravljenem intervjuju v obliki povzetka v Wordovi datoteki in ga poslala intervjuvancu po e-pošti v pregled z možnostjo popravkov. Vsi sodelujoči v intervjujih so vrnilo vprašalnike z manjšimi popravki, le OYO, angleški tihi partner, je dodal obširnejši opis organizacije in storitev, ki jih nudijo. Intervjuvanka je svoje mnenje ogradila od pogleda organizacije.

3.1.3 Obdelava in analiza podatkov

Pri obdelavi podatkov sem uporabila predpostavko, da opisi, ki so jih podali sodelujoči v raziskavi v sklopu pogovora o njihovi organizaciji, pomenijo predpostavke za kompetence v svojem delovnem okolju, to je realnem okolju. Sklopi intervjuja so razvidni v Vodilu za intervju v prilogi a.

Podatke sem obdelala na način, kot ga za kvalitativne raziskave priporoča Kumar (2011: 278) v knjigi *Research Methodology*, to je v štirih korakih. Najprej sem pazljivo prebrala povzetke intervjujev in identificirala glavne teme – to je bil prvi korak. Sledil je drugi – dodelitev kod glavnim temam z upoštevanjem pomena izrazov v kontekstu, kot so bili izrečeni. Tretji korak je klasifikacija oziroma kategorizacija, ki poteka tako, da spet natančno preberemo vse zapise intervjujev in zapiske, nato odgovore oziroma vsebino zapišemo k različnim (glavnim) temam. Tu Kumar priporoča uporabo računalniških programov za kvalitativne analize kot na primer Etnograph, NUD*IST N6, NVivo in podobno, ki imajo za dodano vrednost povratno informacijo, ali naši podatki ustrezajo za analizo. Četrti in zadnji korak je integracija tem in odgovorov v besedilo poročila, ki je prepuščena izvajalcu. Nekateri navajajo odgovore dobesedno, drugi štejejo, kako pogosto so se ti pojavili pri posamezni temi.

Z obdelavo podatkov sem najprej začela v MS Word z označevanjem oziroma izborom relevantnih delov besedila. Nato sem MS Word zapise intervjujev dopolnila s podatki o organizaciji (Tabela 5), jih uvozila v program QDA Miner Lite, kjer je obdelava potekala

hitreje, bolj pregledno, predvsem pa je omogočala boljšo sledljivost (primer obdelave je prikazan v Prilogi b). Znova sem prebrala povzetke intervjujev, tokrat v programu QDA Miner Lite ter označila relevantne dele besedila, določila kode in besedilo uredila v kategorije, kot je prikazano spodaj.

Kategorijo »Okviri« sem opredelila s štirimi tipi:

- Nacionalni program za mlade,
- samodoločujoči,
- regionalno/lokalno,
- ni predpisanih okvirov.

Ti pojasnjujejo, na kakšen način organizacija določa kompetence mladinskih delavcev, na primer, ali za izhodišče uporabijo nacionalni program, regionalno oziroma lokalno politiko. Organizacija sama določi kompetence ali okvirov nimajo predpisanih in menijo, da jih ne potrebujejo.

Tip organizacije sem opredelila kot:

- izobraževalna – poučujejo bodoče ali obstoječe mladinske delavce;
- mladinska – mladinski delavci delajo z mladimi;
- SME – podjetje, ki izvaja izobraževanje odraslih;
- upravna enota – specifični status španske udeleženke.

Kompetence sem opredelila na način, kot se bo uporabljal v partnerstvu YOWOMO2.0: znanja so tako imenovana tudi v teoretičnem delu, spretnosti imajo isti pomen kot veščine, odnos pa je ekvivalent osebnostnim lastnostim oziroma vrednotam:

- spretnosti,
- znanja,
- odnos [attitude],
- V_spretnosti,
- V_znanja,
- V_odnos [attitude].

Kompetence s predpono V_ se nanašajo na kompetence v virtualnem okolju.

Tema intervjuja so bile tudi ciljne skupine in starost uporabnikov, za potrebe kompetenc mladinskega dela sta relevantni le dve organizaciji, ki se z mladimi neposredno ukvarjata, to sta belgijski tonuso in slovenski MISSS. Ciljna skupina preostalih udeležencev so odrasli.

3.2 Rezultati

S posploševanjem na podlagi analitične indukcije, za katero Blaž Mesec (1997: 21) pravi, »sklepanje (posploševanje) iz enega samega primera ni nič novega in nenavadnega, kaj šele nedopustnega«, pridem do naslednjih rezultatov:

- 1) Splošno (nacionalno) veljavni okviri kompetenc mladinskih delavcev niso predpisani oziroma bolje rečeno zavezujoči (Tabela 6: Okviri za kompetence⁵):

Nacionalni mladinski program na oblikovanje kompetenc nima vpliva, tudi če obstaja. V angleškem primeru je bilo zanimivo, da je le ena (OYO) od treh organizacij vedela, da nacionalni program obstaja in tudi OYO je dodala komentar, da so kompetence večinoma odvisne od iniciative posameznikov. Španski nacionalni program za mlade predpisuje kompetence, vendar pa po mnenju intervjuvanke ne upošteva dejanskega stanja in bi ga bilo treba spremeniti. V primeru Belgije, kjer se ukvarjajo z mladinskim delom in vključujejo tudi družino otroka, pa kompetence poučujejo kar sami z rednim »on the job« izobraževanjem. Profili ljudi, ki jih zaposlujejo, so odvisni od modula, v katerem delajo (na primer psihologi v zaprtem institucionalnem delu, socialni pedagogi v odprtem dnevnem centru). Švedska ima nacionalni, nevladni dveletni program izobraževanja, vendar so upravne enote svobodne pri odločanju.

⁵ Tabela prikazuje odgovore v obliki, kot sem jih zapisala in so mi jih vrnilo sodelujoči.

Kategorija	Organizacija	Opis
Nacionalni program za mlade		
Okviri	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	yes but it is devided in two languages regions. , issue is that majority of clients in Brussels are French speaking. We speak Dutch and we worked in a not governmental Dutch organisation funded by Dutch region. This gives a lot of understanding problems. We try to speak French but counselling in French is not easy
Okviri	Spain Mar_2013 Imma-Reply	The National Youth Program includes competences but should be adapted to the new reality
Okviri	Spain Mar_2013 Imma-Reply	Spain has a National Youth Program, but the competences in youngness are transferred to the regions. So, we have a Regional Program in Andalusia
Okviri	OYO v2 Feb26_2013 Natasha's edit	www.nya.org.ukhttp://www.nya.org.uk
Okviri	MISSS Mar_2013	Competencies (including mobility) are implied but not agreed among sectors
Ni predpisanih okvirov		
Okviri	MISSS Mar_2013	Youth work in its proper form is being developed only since 1991,
Okviri	iPad replies Feb 2013	Don't know .
regionalno/lokalno		
Okviri	HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	on federal counties
samodoločujoči		
Okviri	OYO v2 Feb26_2013 Natasha's edit	In it are competencies not really provided, rather they depend on initiative of individuals, currently victim of massive cuts – this comment relates to people's professional use of social media rather than my thoughts on the youth work nationally.
Okviri	HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	Youth work is part of social pedagogy, build on dutch model – 1) competence for work with clients (know & understand methods, evaluate work, report) 2) competence for team & organization (team roles, build organization, business knowledge) 3) social work as profession (learn how to develop profession, research, develop, own education)
Okviri	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	The national youth policy don't say nothing on youth worker competences Not specifically, some parts refer to youth policy, it's not mandatory
Okviri	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	There is a national (not governmental) syllabus of the 2-year youth work training program, it's formed by the NGO of the youth work training folk high schools , no official youth work definition, municipalities' are free to decide
Okviri	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	education of professional bachelor, Tonuso is free to chose content of services provided but needs to measure activities and report on results

Tabela 6: Okviri za kompetence mladinskih delavcev

2) Tip organizacije

Tip organizacije (Tabela 7) predstavlja vpliv na vsebino zastavljenih kompetenc. Cilj partnerstva YOWOMO2.0 je postaviti okvire kompetenc mladinskih delavcev s sodobnimi tehnologijami i.e. v virtualnem okolju. Zato je treba razločevati med izobraževalnimi organizacijami, ki imajo cilj izpeljati trening po navodilih naročnika (na primer OYO in iPad Academy) in vsebinami, ki jih določijo profesorji (HeurekaNet, Skarpnack Folkhighschool), ko pripravljajo kurikulum. Na drugi strani pa so mladinske organizacije, ki potrebujejo kompetence za opravljanje mladinskega dela.

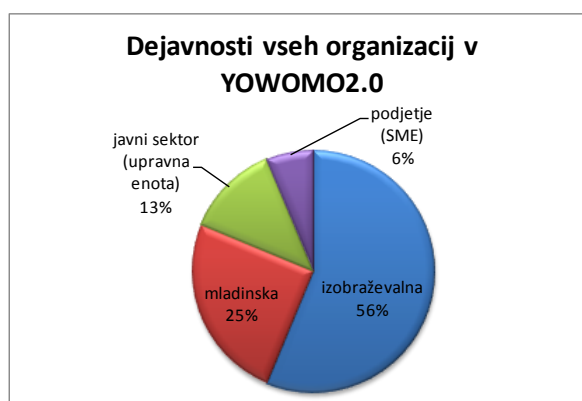
Upravna enota		
Tip Organizacije	Spain Mar_2013 Imma-Reply	ADMINISTRATIVE AND SUPPORT SERVICE ACTIVITIES for Members of Córdoba province
SME		
Tip Organizacije	DoSomething Different	SME business people and community members of any age
Mladinska		
Tip Organizacije	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	appointed kids, aged 6-18 years
Tip Organizacije	MISSS Mar_2013	Young people 14-29 years (legal definition)
Tip Organizacije	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	We are 3 separate clubs w ho uses online features differently, Mainly for PR but also as "online centers" communicating with our visitors.
Izobraževalna		
Tip Organizacije	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	Adult education, students approx 20-30 years old
Tip Organizacije	OYO v2 Feb26_2013 Natasha's edit	teachers & YW and other professionals that work with young people
Tip Organizacije	iPad replies Feb 2013	Educational , teachers
Tip Organizacije	HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	teaching Students in education for social work, majority focused on youth work

Tabela 7: Intervjuvane organizacije po tipu

Mladinsko delo je v raziskavi zastopano (Slika 7) z dvema organizacijama, medtem ko je večina udeležencev s področja izobraževanja, ki so v raziskavi navedli, da kompetence mladinskih delavcev na nacionalnem nivoju ne uporabljajo oziroma jih ne sprejemajo kot zavezujoče.



Slika 7: Dejavnosti organizacij v raziskavi



Slika 8: Dejavnosti vseh organizacij v partnerstvu YOWOMO2.0

Kot zanimivost velja pripomniti, da delež mladinskih organizacij ostaja enak tudi v partnerstvu YOWOMO2.0 tj v vseh sodelujočih organizacijah vključno s tihimi partnerji (Slika 8). Tu se odpira vprašanje ali je smiselno, da izobraževalne organizacije, kot prevladujoči udeleženci, odločajo o kompetencah mladinskih delavcev, vendar pa to ni predmet te raziskave.

Izobraževalne organizacije, ki izobražujejo mladinske delavce (OYO, iPad Academy, HeurekaNet) z mladimi sploh nimajo stika, programe izobraževanj pripravljajo v skladu z lastno strategijo oziroma ponudbo in dogovorom z naročnikom.

Pri izobraževalnih ustanovah je potrebno izpostaviti, da imajo na primer v Nemčiji profesorji možnost določati vsebino svojih predavanj po lastnem preudarku, v privatnih organizacije pa poučujejo vsebine, ki jih želijo naročniki, zato je smiselno, da bi se v mladinskem delu glede kompetenc, in ne samo v virtualnem svetu, postavili vsaj okviri ali minimalni standardi potrebnih znanj, spretnosti in odnosa na nacionalnem nivoju.

- 3) Potrebne kompetence za mladinsko delo v virtualnem okolju se bistveno ne razlikujejo od kompetenc v realnem okolju, so pa potrebna dodatna znanja predvsem tehnična, ter veselje do pridobivanja novih znanj

Večje število sodelujočih je povedalo, da lahko za delo v virtualnem okolju mladinski delavci uporabljajo vsa obstoječa znanja in spretnosti ter pristope [odnose/attitude], ne glede na to ali so izobraževalna ustanova, mladinska ali podjetniška. Kompetence določajo organizacije same (mislim predvsem na tonuso in MISSS), tako rekoč »on-the-job«, kar podpira trditev Cepina o načelih mladinskega dela v 3. členu ZJIMSa »nekaj ker je bolj povezano z osebnim pristopom in odnosom do mladih in njihovega vključevanja v družbo« vezano pa je tudi na to kakšen profil mladinskih delavcev imajo trenutno zaposlen. Problem je visoka fluktuacija zaradi preobremenjenosti (izgorelosti) in tudi zaradi narave dela. Tonuso mladim nudi več modulov mladinskega dela zato potrebujejo različne profile na primer socialne pedagoge, psihologe ipd kar se ujema z zapisom Nacionalnega programa za mlade 2013–2022: »Poklicni profil mladinskega delavca vključuje različne tipe kadrov« (Spletni vir 10: Nacionalni program za mladino 2013: 78).

Tabela odgovorov o kompetencah je v Prilogi c), tu dodajam le nekaj primerov odgovorov: tabela 8 prikazuje kompetence v realnem okolju, odgovore sem pustila v angleščini zaradi lažje sledljivosti (avtorizirani zapisi povzetkov intervjujev so v angleščini) in zato ker bodo rezultati raziskave predstavljeni tudi sodelujočim v partnerstvu YOWOMO2.0 in bo služila kot izhodišče za usklajevanje obstoječih kompetenc s pričakovanji za kompetence v virtualnem okolju.

Raziskava je pokazala, da v virtualnem okolju (Tabela 9) potrebujejo dodatne kompetence. Zanimivi in uporabni za zapis kompetenc so odgovori švedskih predstavnikov mladinskega dela, kaj je drugače v virtualnem svetu; izpostavili so drugačen jezik oziroma besedišče, izrazoslovje, tehnične spretnosti, ki zaradi menjave platform lahko izginejo oz. postanejo neuporabna. Nekaj intervjuvancev je izpostavilo problem prevelike količine podatkov na

internetu in s tem nezmožnost mladih kritično razmišljati o vsebini. Glede odnosa do dela med realnim in virtualnim okoljem ni bistvenih sprememb veljajo vrednote in kodeks etike kot pri ostalih socialno varstvenih storitvah: vključevanje, vodenje.

Ključne kompetence tako v realnem kot virtualnem svetu so: vodenje ljudi [leadership], komunikacijski procesi, opolnomočenje [empowerment], priskrba kontekstualnega, sistematičnega družbenega okolja za spremembe ravnanj, sposobnost prepoznavanja potreb ipd.

Organizacija	Opis
tonusoMar01_2013Jo_corrctd	Main task is to empower people to create opportunities and resilience
MISSS Mar_2013	animate young people and support peer participation
MISSS Mar_2013	train the trainer for young volunteers
iPad replies Feb 2013	teachers understanding their students
Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	teach skills like leadership, building relationships, communications processes, social sciences, youth cultures, workplace training and/or outdoor activities
DoSomething Different	become better leaders
iPad replies Feb 2013	If you're using one app (such as facetime) to teach about another app, this makes learning more difficult. However all of us use virtual environments regularly in our other work, and find that it provides additional opportunities for learning and for connecting learners together. Learners who often find it difficult to express themselves in class, find it easier to do so in a text-based environment.
HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	social media training
tonusoMar01_2013Jo_corrctd	there is lots of training on the job and lots of people got also to train out of the organisation partially payed by Tonuso.
tonusoMar01_2013Jo_corrctd	provide contextual, systematic, social environment to change their behaviour (with parents) to return to society
DoSomething Different	embrace the change
DoSomething Different	to be less biased
MISSS Mar_2013	Encourage youth participation

Tabela 8: Prikaz nekaterih kompetenc v realnem okolju

Organizacija	Opis
DoSomething Different	recognize other people
iPad replies Feb 2013	having a competency profile for learners to attain would provide me with information about whether the students in my class have reached a minimum level of competence on which I can build. If I know all learners in my class have a certain degree of ability in mLearning, I don't need to address this and so can focus on other things.
MISSS Mar_2013	All, virtual means only technology not influencing soft skills.
tonusoMar01_2013Jo_corrctd	tonuso trains their clients with contextual guidance to teach them to live on their own taking into consideration the eco-social map
iPad replies Feb 2013	Also many of the skills young people need are about interacting and behaving (and being) online, to do with digital literacy, digital personhood, digital citizenship. It's essential that young people learn about how to effectively use these environments, since understanding themselves, and the world around them, is mediated through virtual environments to a large extent.
HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	find new mindset i
tonusoMar01_2013Jo_corrctd	fear of technology and adapt to new approach/technical platform
HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	task is to find meaningful, important information
Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	We need more knowledge about how young people's lives actually look online, how such net bullying can look like and how we can address this and work towards it.
Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	1-We think that most of our knowledge about youth culture can be used in the virtual environment, we also see that the virtual environment helps us and the kids to see more of the youth culture and language that today's kids use.
Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	New is what kind of technical knowledge is needed i.e. now we have facebook etc if they're replaced by new platform what is with knowledge?

Tabela 9: Prikaz nekaterih kompetenc v virtualnem okolju

4. Razprava

V Nacionalnem programu za mladino (2013: 78) je zapisano, da je poklic mladinskega delavca »relativno neznan in le delno formaliziran poklic«. Tudi Cepin et al. za mladinskega delavca predlagajo neformalno izobraževanje, predvsem tako imenovan on-the-job training. Glede na potrebne kompetence, opisane v teoretičnem delu, ter dopolnila kompetenc za delo v virtualnem okolju mislim, da je primernejše formalno izobraževanje za poklic mladinski delavec v okviru Fakultete za socialno delo, predvsem zato, ker gre pri mladinskem delu za dejanje in delovanje, temelji pa na poznavanju zgodovine in teorije, ki je podprta z »jagodnim izborom« znanj iz različnih področij – sociologije, psihologije, antropologije, pedagogike, ekonomije v dogovoru z mladostnikom in cilji, izvedljivimi v praksi. Pri tem imam zadržek, povezan s samozavestjo, samozaupanjem in ponosom kot odnos socialnega delavca do svojega dela in poklica. Percepcija socialnega dela v družbi je še (vedno) vsaj tako šibka, kot jo je opisal Flaker (2012: 62), ko je socialna delavka predstavila sebe kot »psihiatrovo nogo«, torej poklic, ki je servilen, podrejen. S povečevanjem ekonomske krize in odmiranjem socialne države so jim razočarani ljudje dodali še etiketo neuspešnih administrativnih delavk, ki je nastala z vpeljavo poslovnega sistema socialnih transferjev ter pregleda premoženjskega stanja. Bojim se, da poklic mladinski delavec, kot diplomant Fakultete za socialno delo,

dokler se rating ne izboljša, ne bo sprejet kot soustvarjalec avtonomnosti, pomočnik pri prehodu v odraslost, gradnik skupnosti, spodbujevalec odgovornega državljanstva, ustvarjalnosti, zdravega sloga življenja mladostnika in drugo.

Za doseg ciljev mladinskega dela moramo z mladimi vzpostaviti dogovorni model vodenja: cilj sodelovanja, odgovornost za vodenje postopka in vsebina dela morajo biti vnaprej dogovorjeni, usklajeni ter transparentni. Tudi ukrepi v primeru neizvedbe morajo biti jasni in dogovorjeni vnaprej.

Na mladinske delavce in njihovo delo virtualno okolje vpliva z več vidikov. Mladim je recimo ponudilo možnost izražanja – tako besedno kot kreativno –, na žalost tudi s škodljivimi posledicami, mislim spletno vrstniško trpinčenje [cyberbullying]. Tudi zato mora mladinski delavec uporabljati nove metode in se ne sme bati uporabiti nešteto izpeljank (Pucelj Lukan v Spletni vir 6: Kuhar 2011). Virtualno okolje na mladinsko delo vpliva tudi po teoriji postmoderne pristopa: otrok in mladostnik sta strokovnjaka iz izkušenj in imata pravico do resničnosti, zato nas ne sme biti strah priznati mladim, da virtualno okolje (tehnično) bolje obvladajo od nas, mi pa bolje prepoznavamo učinke in možne (negativne) posledice delovanja. Z dopolnjevanjem našega znanja z znanji in razumevanjem sveta mladih bomo, kot pravi Nieminem, ustvarili varno okolje za razvijanje spretnosti, razumevanja, znanja in vrednot mladih. Poleg znanja teh »mehkih« veščin (fleksibilnosti in soustvarjanja) mora mladinski delavec za doseg cilja (integracija, samouresničevanje mladih, samostojnost) poznati, ali še bolje, obvladati, orodja, ki jih mladi uporabljajo, jih povabiti k sodelovanju ter se pogovarjati o možnostih, ki jih nudi virtualno okolje in mladim pustiti čas, da reflektirajo o svojem namenu in delovanju (ne le) v virtualnem okolju.

Delo z mladimi se prilagaja času in s tem tudi spreminja, bistvo dela pa ostaja v spoštovanju mlade osebe kot strokovnjaka iz izkušenj, priznavanja do njegove resničnosti, vključenost v socialno okolje (virtualno in realno), nekateri prostori pogovorov za izvajanja individualnih projektov pomoči ostajajo v uporabi in bodo tudi še v prihodnosti; na primer šolski prostori, svetovalne službe, mladinski centri, centri za socialno delo. Pojavljajo pa se tudi novi, kot so na primer e-učilnice, Habbo hotel, Second Life in podobni. Med njimi je lahko tudi pametna (upo)raba novih tehnologij.

Osrednji prostor socialnega in ali mladinskega dela je, in ostaja, pogovor, vendar se lahko izvaja tudi v medmrežju, virtualnih prostorih e-pošte, Facebooka in podobno. Obstajajo primeri, kjer lahko e-socialno delo omogoči učinkovito vzpostavljanje delovnega odnosa, ki

se lahko začne z anonimnostjo na strani uporabnika in nadaljuje s strokovnim vodenjem pogovora, da socialni delavec sklene dogovor z uporabnikom:

»Vodilo nam mora biti, ali so dane oblike obnašanja, slogi ravnanja, strategije preživetja koristne ali vsaj neškodljive za mladostnike, ali so škodljive, neustrezne za mladostnike in njihovo okolico. Ločiti moramo torej med inovacijo in delinkvenco.«
(Poštrak 2012: 20)

Ločevanje med ustvarjalno rabo interneta in njegovimi možnostmi ter škodljivimi vplivi pa bomo najlažje prepoznali in preprečevali, če bo mladinski delavec z mladimi ustvarjal pristno in odkrito sodelovanje, ki je lahko tudi elektronsko. Dokler se zavedamo, da osebnega stika, kjer je komunikacija celovita, tako verbalna kot neverbalna, ne more nadomestiti.

V tem kontekstu lahko nadaljujem na začetku omenjeno misel Uletove, da so se mladi preusmerili v individualnost, ki je tudi kot posledica »nove (komunikacijske) dobe« z internetom, dosegljivostjo (on-line) vedno in povsod, 24/7, in si s tem zameglili pojme mladinskih kultur kot upora. Mladi, kot kaže, ne potrebujejo več skupnost ljudi v realnem svetu, za svoje izražanje strinjanja ali nestrinjanja zadostuje všečkanje ali nevhčekanje na Facebooku. Včasih smo svoje nazore izražali s tem, da smo hodili na koncerte take glasbe, ki je šla staršem na živce. Nič več ni tako, kot je bilo – zdaj hodijo starši na rock koncerte in podobno skupaj z otroki, ker jim je vseč ista glasba. Ali to pomeni, da so starši otrokom odvzeli možnost upora. Je to še en obraz permisivne vzgoje, da otroke in potem mladostnike vzgajamo v razvajenčke.

Ne moremo apriori ožigosati modernih komunikacij in socialnih omrežij, da so nevarne in škodljive, da jih uporabljajo le prevaranti, pedofili in zlobni mladostniki, da otroci nimajo kritičnega odnosa in jih Facebook le kviri. To postanejo ob nekritični uporabi in seveda v primeru, da otrok/mladostnik nima možnosti pogovora z zrelo osebo (starši, učiteljem, prijatelji, mladinskim delavcem), da ga poučijo tako o prednostih kot nevarnostih interneta. Ni potrebe, da bi bil mladinski delavec absoluten strokovnjak in avtoriteta na vseh področjih, temveč lahko mlade spodbuja v participacijo in integracijo tudi s tem, da jim prizna, da se bolje spoznajo na tehnologijo, to je virtualno okolje, če se mladinski delavec spozna na skupinsko dinamiko, kulturo in besedišče mladih, njihove potrebe in drugo.

Če se vrnemo k vprašanju, ali morajo mladinski delavci prilagoditi oziroma vključiti v svoje delo virtualno okolje (nove tehnologije), menim, da bi odgovor moral biti pritrdilen: v Sloveniji je internetnih uporabnikov 1,3 milijona, kar je več kot polovica prebivalstva, kar

Slovenijo uvršča na 92. mesto v svetu po številu uporabnikov (Spletni vir 2: CIA Factfile). 45 % uporabnikov interneta je mlajših od 25 let (Spletni vir 16: safe.si), več kot 90 % mladih med devetim in šestnajstim letom uporablja internet, 60 % skoraj vsak dan. Na sestanku projekta Insafe/INHOPE so nam za Slovenijo postregli z naslednjimi podatki: populacija Slovenije je 2.058.123, populacija v starosti od 0 do 14 let je 295.533, število mobilnih telefonov je 2.245.666, število uporabnikov interneta pa 1.177.589 (v starostni skupini posameznikov od 10. do 74. leta) (Insafe/INHOPE sestanek, 2013). Iz teh suhoparnih številk vidimo, da je internet prisoten v večini slovenskih gospodinjstev (73 %), skoraj tri četrtine slovenskih otrok uporablja internet dnevno, povprečna starost otrok, ko začnejo uporabljati internet, je 8 let, s tem pa so med najmlajšimi uporabniki v Evropi (Spletni vir 7: EUKidsOnline, 2012).

Nieminem pravi, da je namen mladinskega dela vpliv na razumevanje, vrednote, znanje, spretnosti in aktivnosti mladih ljudi v varnem okolju (Spletni vir 14: Siurala 2009), iz česar lahko sklepamo, da je za mlade pomemben spoštljiv sogovornik, ne glede na to, ali odgovarja po telefonu, tipka po tipkovnici ali se pogovarja osebno. Vendar pa pripominjam, da to ne pomeni, da osebni pogovori niso več pomembni – še vedno so pomembni, saj je osebni stik nenadomestljiv, vendar se moramo zavedati, da je (včasih) lažje povedati o težavi ali zaprositi za pomoč brez pogleda v oči sogovornika, potem/pozneje pa, ko mladinski (socialni) delavec ustvari dovolj varno okolje i.e. si »prisluži« zaupanje, ne bo imel problema uporabnika spodbuditi za osebne pogovore s pomembnimi drugimi v njegovem (resničnem) življenju.

Kompetence za mladinsko delo, kot so nakazane v teoretičnih okvirih, na primer ZJIMS, Nacionalni program za mladino ter znanstvenih člankih in knjigah, so v praksi mladinskih delavcev le grob okvir za njim prepuščeno zdravorazumsko oblikovanje dejanskih (on the job) zahtevanih kompetenc, ki jih pripravljajo sami. Dialog v filmu Pod toskanskim soncem lepo ponazarja to (ne)povezanost med makro, mezo in mikro okoljem, ko je Marcello prevozil nekaj križišč, medtem ko je na semaforju gorela rdeča luč in ga je Frances vprašala, ali semaforjev v Italiji ne upoštevajo. Odgovoril ji je: »Zelena pomeni pohiti naprej, rumena je za dekoracijo, rdeča pa le za informacijo.« Določitev kompetenc mladinskih delavcev, njihovo odgovornost za opravljeno delo, potek in odgovornost za spremljavo in ali nadzor morajo biti (le) okvir, ki mladinskemu ali socialnemu delavcu daje pogum in ustvarjalnost, da v okviru etičnih pravil oziroma po Flakerju natančneje povedano etični program uporabnika opremi za človeka vredno življenje. To pa nas spet vrne h kompetenci, ki je najbolj izpostavljena – osebnostne značilnosti.

5. Sklepi

V raziskavi so mladinske in delno izobraževalne ustanove povedale, da mnenja in pričakovanja mladih pri zelenih in ali potrebnih kompetencah mladinskih delavcev ne upoštevajo neposredno. Nekatere organizacije, ki sodelujejo v projektu, z mladimi sploh ne pridejo v stik, kljub temu da izobražujejo mladinske delavce. Če to povežemo z izjavo švedske mladinske delavke, ki ima izkušnje z mladinskim delom v virtualnem svetu, je problem v jeziku, izrazoslovju, se pravi v besedišču, ki ga mladi uporabljajo na internetu. Ta se namreč razlikuje od jezika v realnem okolju, zaradi česar nas to pripelje do sklepa, da je treba za mladinske delavce pripraviti minimalni nabor (standard) kompetenc (znanj, spretnosti in pristopov oz odnosa – do učenja, sprememb ...) kot tudi obvezno izobraževanje ob delu, ki ga izvaja belgijski tonuso, kar je napisano tudi v ZJIMS, Nacionalnem programu za mladino in Usposabljanju mladinskih voditeljev in delavcev.

Kuharjeva v prej omenjenem članku o mladinskih politikah iz leta 2008 navaja Veliko Britanijo kot državo, ki razvije konkretne podcilje in jih aplicira na lokalni ravni ter meri njihovo učinkovitost in uspešnost, nato pa po potrebi spreminja prvotne cilje in podcilje. Raziskava v letu 2013 pa je pokazala, da implementacija v praksi ne deluje, ker očitno spremljave izvajanja politike ne delajo ali pa izvajalci izobraževanj mladinskih delavcev z njo niso seznanjeni in jo posledično ne upoštevajo.

Teoretični del zapisa o kompetencah se v praksi najbolj odraža v belgijski organizaciji tonuso. Mladinsko delo, ne glede na modul, v katerem ga izvajajo (dnevni center aktivnosti, terapevtski del, nastanitveni del), je kompetence zastavil sam, mladinske delavce pa usposablja glede na njihovo predznanje in situacijo, izpostavlja pa problem visoke fluktuacije, ki je predvsem posledica izgorelosti zaradi narave dela in delovnega časa ter pomanjkanja kadrov.

6. Predlogi

Metode, ki se uporabljajo pri spletnem delu, se v nekaterih elementih ne razlikujejo od metod v realnem svetu: delo s posameznikom (zmanjševanje tveganih obnašanj), delo v skupini (za razvijanje vrstniške pomoči) ter reflektirajoče učenje (za razvoj medijske pismenosti).

Mogoče bi bilo kompetence za poklic mladinskega delavca smiselno zapisati razdeljeno na splošne, kjer so opisi in merila zanje zapisani, medtem ko bi za specifičen del na nacionalnem

nivoju pripravili okvire zanje, posamezna organizacija pa jih lahko prireja za lastne potrebe. Okviri bi morali vsebovati in biti razdeljeni (vsaj) na dve kategoriji:

- kompetence, ki morajo biti v skladu z ZJIMS in nacionalnim programom za mladino [in line with];
- kompetence, ki ne smejo biti v konfliktu [not in conflict with ...], na primer z nacionalnim programom za mladino in drugimi akti, ki pa bi morali biti točno določeni.

Menim, da bi okviri kompetenc mladinskih delavcev, vključno z delom v virtualnem okolju, morali temeljiti na osebnostnih lastnostih (vrednote), ki jih poudarjamo v teoriji in težje izvajamo v praksi, kot na primer asertivnost, motiviranost, odprtost, ustvarjalnost, naravnost k vseživljenjskemu učenju in kritično mišljenje in tako pokrivati naslednja področja (Spletni vir 13: Pucelj Lukan 2009: 7):

- življenjski svet mladih (navade, besedišče in podobno);
- spodbujanje pozitivnega odnosa do sprememb, vseživljenjsko učenje (brez strahu pred tehnologijo);
- tehnične kompetence virtualnega okolja. Za izhodišče (oblikovanje) teh za delo v virtualnem okolju bi lahko vzeli predlog Pucelj Lukanove o informacijski in komunikacijski tehnologiji; a) sposobnost uporabe računalnika za iskanje, shranjevanje, ustvarjanje in izmenjavo informacij s sodelavci, mladimi ...; b) sposobnost kritične uporabe IKT ter c) poznavanje medmrežnih orodij, ki jih uporabljajo mladi, da z njimi ostaja v stiku.

Vsekakor pa bi morali istočasno, ko govorimo, kakšne kompetence mora imeti mladinski delavec, tudi vedeti, kdo (organizacija, ustanova) jih poučuje (certificirano?)⁶ in to brez uporabe prihodnjika – kdo bo zadolžen, temveč kdo je zadolžen in certificiran. S tem bomo lahko prešli od vsakdanje etnometodološke⁷ prakse po Zimmermanu, ki je opazoval vedenje receptorjev v biroju Združenih držav za socialno pomoč. Ti so spremenili potek dodeljevanja strank socialnim delavcem, da je delo potekalo hitreje, vendar ne po pravilih. Kršitve reda so receptorji pojasnili z željo po doseganju rezultata in so svoje dejanje videli kot skladno z

⁶ Cepin povzema po Pazlarjevi, da mladinski delavci želijo pridobiti certifikat z neformalno izobrazbo.

⁷ Preučevanje metod, kot jih uporabljajo ljudje za konstruiranje, pojasnjevanje in osmišljanje družbenega sveta (Haralambos in Holborn, 906).

redom. V isti sapi lahko uporabimo Giddensovo kritiko etnometodologije, da ji manjka motivacija in ciljna usmerjenost (Haralambos in Holborn 2005: 908–910). To lahko povežem z dolgotrajnimi poskusi, da bi mladinski delavec postal poklic z definiranimi kompetencami. Ne le kompetence za delo v realnem svetu, temveč tudi za delo v virtualnem okolju, morajo biti samoumevne in vključene (brez posebnega poudarjanja) v nabor kompetenc. Izogniti se moramo (znova) nevarnosti, da bi zašli v etnometodološko skrajnost neskončnega procesa razlaganja razlag, ali kot je duhovito povedal predavatelj na konferenci INSAFE/INHOPE na temo učenja mladih o nevarnostih interneta: »Mogoče pa preveč kompliciramo in hočemo ptice učiti konceptov ornitologije ... in pozabljamo, da so brez tega letale v preteklosti, sedanosti in bodo tudi v bodoče.« Se pravi, medtem ko mi razglabljamo o kompetencah in kdo bo odgovoren za spremljavo mladinskega dela – mladi odraščajo in upajo, da bodo našli službo in se osamosvojili.

7. Literatura

Čačinovič Vogrinčič, G. et al (2008), *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo

Davis, T., Cranston P. (2008), *Youth Work and Social Networking*, Final Research Report. Leicester: Practical Participation and National Youth Agency

Ferjančič P., (2008), Kaj je to mladinsko delo, revija *Mladje*, September 2008, št.20

Flaker, V. @Boj za (2012), *Direktno socialno delo*. Ljubljana: Založba /*cf.

Gillis J.R. (1999), *Mladina in zgodovina. Tradicije in spremembe v evropskih starostnih odnosih od 1770 do danes*. Šentilj: Aristej.

Glasser, W. (1991), *Dobra šola*, Didakta: Radovljica

Haralambos M., Holborn M.; (2005), *Sociologija, Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS

Hepworth D. et al (2010), *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*, Brooks/Cole: Belmont (osma izdaja).

Insafe & INHOPE sestanek: 12 - 14 marec 2013, Tallinn, Estonija

Kodeks etike socialnih delavk in delavcev Slovenije in Kodeks etičnih načel v socialnem varstvu, (2006) Ljubljana

Kuhar, M., Leskošek, V. (2008), Mladinsko delo na lokalni ravni: primerjalna analiza petih držav, znanstveni članek, *Socialna pedagogika*, vol. 12, št. 4, str. 325 -344

Kuhar, M. (ur.), Razpotnik, Š. (ur.) (2011), *Okviri in izzivi mladinskega dela v Sloveniji*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Kumar, R. (2011), *Research Methodology, a step-by-step guide for beginners*. London: Sage Publications Ltd (tretja izdaja)

Lavrič, M. et al., (2011), *MLADINA 2010: družbeni profil mladih v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino; Maribor: Aristej

Mesec, B. (2009), *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave* (skripta), Študijsko gradivo, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Mesec, B. (2010), *Metodologija raziskovanja v socialnem delu II* (skripta), Študijsko gradivo 2. izdaja, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Mesec, B. (2006), Očarani z močjo, *Socialno delo*, letnik 45, številka 3/5

Mrgole, A. (2003), *Kam z mularijo? Načela kakovosti neformalnega dela z mladimi*, Maribor: Aristej

Possibilities and guidelines of online youth work (2008), konferenca Youth Worker Found in Cyber Jungle, Tartu

Poštrak, M. (2011), Vloga socialnega dela pri opuščanju šolanja. V: Javrh, P. (ur.) *Obrazi pismenosti: Spoznanja o razvoju pismenosti odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije (224-235)

Poštrak, M. (2012), *Koncepti socialnega dela z mladimi*, Študijsko gradivo, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo

Velikonja, M. (ur.) (2002), *Cooltura: uvod v kulturne študije* (Knjižna zbirka Scripta). Ljubljana: Študentska založba

Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju (ZJIMS) (2010). *Ur.l. RS*, 42/2010: 5973

Spletni viri:

Spletni vir 1: Austrian Times (2010) Dostopno na:

http://www.austriantimes.at/news/General_News/2010-04-29/22929/Schools_ban_Facebook_over_cyber_mobbing_increase (ogledano: 1.2.2012)

Spletni vir 2: CIA Fact file, Slovenia Dostopno na:

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/si.html> (ogledano: 3.4.2013)

Spletni vir 3: Habbo Hotel na Channel 4 News Dostopno na:

<http://www.channel4.com/news/should-you-let-your-child-play-in-habbo-hotel> (ogledano: 3.4.2013)

Spletni vir 4: Cmeplus, Leonardo da Vinci program vseživljenjsko učenje, Dostopno na: <http://www.cmeplus.si/vzu/leonardo/partnerstva.aspx> (ogledano: 6.5.2013)

Spletni vir 5: Davis T., et al (2011) Rethinking responses to children and young people's online lives EU kids online 2 Final conference, LSE Media and Communications Dostopno na:

<http://www.lse.ac.uk/media@lse/research/EUKidsOnline/Conference%202011/Davies.pdf> (ogledano 26.1.2012)

Spletni vir 6: Kuhar, M. (2010) *Prehodi mladih v odraslost*. Dostopno na: <http://www.mladinski-delavec.si>. (ogledano: 6.5.2013)

Spletni vir 7: EUKidsOnline National Perspective, October 2012 Dostopno na: <http://eprints.lse.ac.uk/46878/1/EU%20Kids%20Online%20national%20perspectives%20%28Isero%29.pdf> (ogledano: 6.5.2013)

Spletni vir 8: International Federation of Social Workers: Dostopno na: <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/> (ogledano: 26.6.2013)

Spletni vir 9: *Nacionalni program za mladino 2012-2021*. (Delovni osnutek – gradivo ni medresorsko usklajeno*) (2012) Urad RS za mladino Dostopno na: <http://www.urism.gov.si> (ogledano: 22.3.2013)

Spletni vir 10: *Nacionalni program za mladino 2013-2022* (2013) Urad RS za mladino Dostopno na: e-uprava.gov.si (ogledano: 22.6.2013)

Spletni vir 11: Okrogla miza "Izobraževanje v mladinskem delu - potrebe in vizija" v Dijaškem domu Ivana Cankarja, Ljubljana, 5. 7. 2011 Dostopno na: http://www.youtube.com/watch?v=BVAvjU_2628 (ogledano: 8.4.2012)

Spletni vir 12: O'Reilly T. (2005) What is Web2.0 Dostopno na: <http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html> (ogledano 23.6.2013)

Spletni vir 13: Pucelj Lukan, P. (2009) Kompetence mladinskega delavca, Dostopno na: www.mladinski-delavec.si (ogledano: 22.3.2013)

Spletni vir 14: Siurala, L. (2009) Netari.fi: Youth work in the internet – netari.fi Dostopno na: <http://www.netari.fi/web/guest/english>, (ogledano 1.2.2012)

Spletni vir 15: Smith, M. (1988) Developing Youth work, Dostopno na: http://www.infed.org/archives/developing_youth_work/dyw3.htm (ogledano: 10.4.2012)

Spletni vir 16: Varna raba interneta Safe.si Dostopno na: http://www.safe.si/db/6/2882/Novice/Zanimive_stevilke_o_internetu/?&p1=670&p2=1204 (ogledano 1.2.2012)

Spletni vir 17: Wu Song F. (2009) Theorizing Web2.0., A cultural perspective

Dostopno na:

http://ivz.fdvinfo.net/uploadi/editor/1300782245song_theorizing_web_20.pdf

(ogledano 27.6.2013)

8. Povzetek

Diplomska naloga prikazuje kompetence mladinskih delavcev ter raziskuje vpliv virtualnega okolja na znanja, veščine in osebnostne lastnosti mladinskih delavcev.

Na kratko predstavim koncept mladine oziroma mladih, zgodovino mladinskega dela, osredotočim se na kompetence mladinskega delavca. Kot okvir zanje uporabim Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju, ki v 16. členu opredeli, da Nacionalni program za mladino določi prednostne naloge in ukrepe v javnem interesu mladinskega sektorja, v okviru proračunskih sredstev. Za izvajanja sprejetih načrtov so odgovorna pristojna ministrstva. Nadaljujem s kompetencami v realnem svetu in virtualnem okolju. Nadaljujem z opisom kompetenc mladinskega delavca, ki bi jih lahko zasnovali na nalogah, opredeljenih v Nacionalnem programu za mladino, ki pa je v usklajevanju, zato se obrnem na opis kompetenc v projektu MDNFI, katerega rezultat je knjiga *Usposabljanje mladinskih voditeljev in delavcev*, ki se osredotoča na kompetence mladinskih delavcev v realnem okolju. Ponudi deset kompetenc, ki izhajajo iz štirih odnosov, v katere vstopa mladinski delavec: iz odnosa do mladih izhajajo štiri kompetence, iz odnosov do družbe, organizacije in samega sebe (mladinskega delavca) pa po dve.

Web2.0 je prinesel novo – interaktivno – uporabniško izkušnjo, kjer lahko vsakdo, ne nujno s svojo pravo identiteto, napiše, kaj misli o pravzaprav vsaki stvari. S svojo realno ali virtualno socialno mrežo oblikuje mnenje in poišče somišljenike kjerkoli po svetu. Poleg tega pa obstaja tudi virtualno okolje kot simulacija realnega okolja, na primer Second Life in Habbo hotel, kjer si uporabnik ustvari svoj lik (avatar), se druží z drugimi uporabniki v virtualnih kavarnah, na virtualnih koncertih, igra igre in drugo. Second life ima celo svoje monetarno valuto za nakupe (secondlife.com).

Spremembe v tehnologiji in vseprisotnim internetom postavljajo vprašanje, ali to vpliva tudi na mladinsko delo, delavca in njegove kompetence? Odgovor sem iskala s kvalitativno raziskavo o kompetencah v mladinskem delu, ki je obsegala intervjuje z udeleženci v EU partnerstvu YOWOMO2.0, katerega cilj je priprava konceptualnih okvirov, potrebnih kompetenc (znanje, spretnosti in odnos) mladinskega delavca ter orodje za merjenje teh kompetenc.

Rezultati so pokazali, da za kompetence mladinskih delavcev v državah udeleženkah ni enotnega standardiziranega izobraževanja oziroma kurikuluma; nacionalni mladinski programi so informativnega značaja (Velika Britanija, Belgija), so v fazi usklajevanja

(Slovenija), zastareli (Španija) ali pa prestavljeni na nivo regij znotraj države (Nemčija). Kompetence mladinskih delavcev se v virtualnem okolju razlikujejo od realnega, predvsem v potrebnih tehničnih kompetencah (platforme, aplikacije), drugačni rabi besedišča na spletu. Problem predstavlja menjava platform, ker obstoječe znanje in obvladovanje aplikacij postaneta neuporabna. Raziskava je pokazala, in s tem v veliki meri podprla teoretična izhodišča, da so ključne kompetence tako v realnem kot virtualnem svetu: vodenje ljudi [leadership], komunikacijski procesi, opolnomočenje, priskrba kontekstualnega, sistematičnega družbenega okolja za spremembe ravnanj, sposobnost prepoznavanja potreb in podobno.

9. Priloge

a) Vprašalnik za odgovore po e-pošti ter vodilo za intervju

Sklop	Topic	Tema
Nacionalni program za mlade:	does your country have national youth program	Ali obstaja nacionalni program za mladino v vaši državi?
	does it imply competences needed for youth workers,	Ali so v njem predvidene kompetence mladinskih delavcev?
	do you agree with implied competences or they need to amended?	Se strinjate z njimi ali bi jih bilo treba spremeniti?
Vaša organizacija	do you have definition of youth work-please write it	Ali ima vaša organizacija definicijo mladinskega dela? Prosim, zapišite jo.
	what is the target audience	Kdo je ciljna skupina vaše organizacije?
	what is the age of target audience,	Kakšna je starostna struktura vaše ciljne skupine?
	what are the services/support you offer to the young,	Katere storitve/podporo nudite mladim v vaši organizaciji?
	do you expect changes in approach,	Ali pričakujete spremembe v pristopih k delu z mladimi?
	do you check with young people what they expect from youth worker,	Ali preverjate pričakovanja mladih do mladinskih delavcev?
	does your definition of youth work include expectations from young people, how do you get this info	Ali definicija vaše organizacije vključuje pričakovanja mladih? Kako pridobivate te informacije?
Virtualno okolje	Does your organization offer youth work -online	Ali vaša organizacija nudi online mladinsko delo?
	if yes: what are advantages of this approach, what disadvantages?	Če da: kaj so prednosti in kaj slabosti takega dela?
	what existing knowledge you can use in virtual environment? What new/different knowledge & skills do you need to work in virtual environment? If your organization doesn't offer youth work -online do you want to, to what extent, what do you need to be able to offer.	Katera od obstoječih znanj lahko uporabljate v virtualnem okolju? Katera nova/drugačna znanja in spretnosti potrebujete za delo v virtualnem okolju? Če vaša organizacija ne nudi online mladinskega dela – si to želite, v kakšni meri in kaj potrebujete, da bi lahko nudili mladim te storitve?

b) Prikaz obdelave podatkov: podčrtavanje besedila na levi strani slike ter kategorije in kode v desnem spodnjem kotu

The screenshot displays the QDA Miner Lite interface. The main window shows a document titled 'self prescribed' with several paragraphs of text. The text is annotated with yellow highlights and red brackets on the right side, indicating assigned categories. The categories are listed in a vertical pane on the right: 'Youth', 'Youth programme', 'self prescribed', 'skills', 'attitude', 'skills', 'V_skills', and 'V_attitude'. On the left side, a tree view under 'Framework' shows a hierarchy of categories: 'Youth programme' (with sub-items 'self prescribed', 'region/municipality', 'non-existent'), 'Organisational type' (with sub-items 'Teaching', 'Youth', 'SHE', 'Municipal'), and 'Competences' (with sub-items 'skills', 'knowledge', 'attitude', 'V_skills', 'V_knowledge', 'V_attitude'). The bottom status bar shows '8 / 8' and 'Page 61, Col 20'.

c) Kategorizirane kompetence:

Realno okolje:

Kategorija	Organizacija	Opis
znanja		
Kompetence	iPad replies Feb 2013	Our training is all done face-to-face
Kompetence	Spain Mar_2013 Imma-Reply	Vocational and educational training
Kompetence	iPad replies Feb 2013	train teachers in evaluation
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	2-year training program, youth club management training, development of working methods
Kompetence	HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	curriculum
Kompetence	OYO v2 Feb26_2013 Natasha's edit	our training courses and support enable professionals to engage with young people via social media in a safe, supportive, professional and effective way.
Kompetence	MISSS Mar_2013	1) ability to recognize (knowledge, techniques, language)
Kompetence	MISSS Mar_2013	advise, train
spretnosti		
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	Main task is to empower people to create opportunities and resilience
Kompetence	MISSS Mar_2013	animate young people and support peer participation
Kompetence	MISSS Mar_2013	train the trainer for young volunteers
Kompetence	iPad replies Feb 2013	teachers understanding their students
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	teach skills like leadership, building relationships, communications processes, social sciences, youth cultures, workplace training and/or outdoor activities
Kompetence	DoSomething Different	become better leaders
Kompetence	iPad replies Feb 2013	If you're using one app (such as Facetime) to teach about another app, this makes learning more difficult. However, all of us use virtual environments regularly in our other work, and find that it provides additional opportunities for learning and for connecting learners together. Learners who often find it difficult to express themselves in class, find it easier to do so in a text-based environment.
Kompetence	HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	social media training
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	there is lots of training on the job and lots of people got also to train out of the organisation partially paid by Tonuso.
odnos (attitude)		
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	provide contextual, systematic, social environment to change their behaviour (with parents) to return to society
Kompetence	DoSomething Different	embrace the change
Kompetence	DoSomething Different	to be less biased
Kompetence	MISSS Mar_2013	Encourage youth participation
Kompetence	MISSS Mar_2013	Youth worker is the counter measure to capitalist (economy driven) driven adults and acts as a spokesperson on behalf of the young pointing out benefits and potential dangers of virtual/digital world.
Kompetence	MISSS Mar_2013	ability to respond

Virtualno okolje:

Kategorija	Organizacija	Opis
V_znanja		
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	We need more know ledge about how young people's lives actually look online, how such net bullying can look like and how we can address this and work towards it.
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	all of the existing know ledge
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	Different know ledge - Know ledge about young people's media habits, know ledge of the research and the studies done on young people and social media, and what the research says. Tips on how to use various social media to work with young people
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	1-We think that most of our know ledge about youth culture can be used in the virtual environment, we also see that the virtual environment helps us and the kids to see more of the youth culture and language that to days kids use.
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	Different technical platforms makes it harder to learn.
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	Different language/expressions online, hard to know how to communicate.
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	How you talk to young people, how to work with youth influence, facts about youth cultures, issues related to young people's mental health / mental illness, where young people can find information on the Internet or elsew here, issues concerning relationships, sex and relationship and so on
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	All know ledge we have being youth workers can be applied in virtual environments.
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	counselling of individual clients
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	Need more know ledge on technical part. Online work is very important, some things are the same, youth workers need to be aware of differences
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	All know ledge about communication, approach
Kompetence	MISSS Mar_2013	advise, train
V_spretnosti		
Kompetence	OYO v2 Feb26_2013 Natasha's edit	OYO teaches teachers the benefits of use of social media, we believe that there are many positives to engaging with young people online, in addition they lend iPads to children and there was initiative in schools "Bring your own device"
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	2009-2011 they did seminars and exchanged experience as part of the project what skills do youth workers need
Kompetence	iPad replies Feb 2013	1) some basic technical skills in using the technology. In the first instances this can be difficult, using the technology is the focus of the learners' attention - they are so busy working out what button to press they're not really focusing on what you're trying to teach them
Kompetence	Skarpnack FolkHighSchool Mar_2013_FDBCK Jens	New is what kind of technical know ledge is needed i.e. now we have facebook etc if they're replaced by new platform what is with know ledge?
Kompetence	HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	task is to find meaningful, important information
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	one on one suppor
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	soft skills
Kompetence	HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	Collections of ideas: a) framework for skills,
Kompetence	MISSS Mar_2013	animate young people and support peer participation
Kompetence	iPad replies Feb 2013	teachers in using mobile devices
Kompetence	iPad replies Feb 2013	1) some basic technical skills in using the technology
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	need to learn to be critical this is the job of youth worker.
V_odnos (attitude)		
Kompetence	DoSomething Different	recognize other people
Kompetence	iPad replies Feb 2013	having a competency profile for learners to attain would provide me with information about whether the students in my class have reached a minimum level of competence on which I can build. If I know all learners in my class have a certain degree of ability in mLearning, I don't need to address this and so can focus on other things.
Kompetence	MISSS Mar_2013	All, virtual means only technology not influencing soft skills.
Kompetence	MISSS Mar_2013	they offer different, flexible approaches done by adults for the young.
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	tonuso trains their clients with contextual guidance to teach them to live on their own taking into consideration the eco-social map
Kompetence	iPad replies Feb 2013	After this stage though, working online still needs additional time to become familiar enough with the environment to feel comfortable with expressing themselves. In an online environment, making a connection is still important, so users need to be able to replace the facial expressions, body language, nuances of tone, with a whole new set of social presence techniques, emoticons, use of font, abbreviations and the provision of supplementary material (profile pic that conveys their personality, off-topic communication) and so on. These social skills take time to acquire, without them online communication can feel isolating. They need to feel embodied online. Some evidence indicates however that about 1 in 4 people can't make this transition to feeling connected emotionally online, for others it just takes time.
Kompetence	iPad replies Feb 2013	Also many of the skills young people need are about interacting and behaving (and being) online, to do with digital literacy, digital personhood, digital citizenship. It's essential that young people learn about how to effectively use these environments, since understanding themselves, and the world around them, is mediated through virtual environments to a large extent.
Kompetence	HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	Collections of ideas: a) framework for skills, mindset, attitude, know ledge b) training needs c) assessment
Kompetence	HeurekaNet Apr 2013 comments Lutz	find new mindset i
Kompetence	tonusoMar01_2013Jo_corrctd	fear of technology and adapt to new approach/technical platform