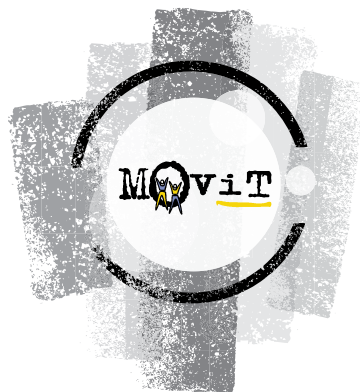


# NACIONALNI KOMPETENČNI MODEL ZA MLADINSKE DELAVCE

PREGLED IN ANALIZA  
KOMPETENČNIH MODELOV  
ZA MLADINSKE DELAVCE TER  
PREDSTAVITEV NACIONALNEGA  
MODELA



**Naslov:** Nacionalni kompetenčni model za mladinske delavce

Pregled in analiza kompetenčnih modelov za mladinske delavce ter predstavitev nacionalnega modela

**Avtorica analize:** Mojca Mayr

**Urednica:** Mateja Jecl

**Pri pripravi in oblikovanju modela so sodelovali člani in članice delovne skupine za pripravo kompetenčnega modela:** Simona Muršec, Anita Hrast, Igor Jurišič, Tadej Kobal, Mia Zupančič, Martina Mrakovčič, Ana Bogdan Zupančič, Sonja Čandek, Domen Perovšek, Sabina Leben, Andreja Perc, Katja Rakovec, Maja Hostnik, Matej Cepin, Tomaž Skok, Tinkara Bizjak, Uroš Skrinar

**Izdajatelj:** Movit, Ljubljana, maj 2025

**Za izdajatelja:** Janez Škulj

**Lektura:** Alama Adria d. o. o.

**Oblikovanje:** Darjan Bunta, Nooshu d. o. o.

**Ilustracije in fotografije:** freepik.com

**Cena:** brezplačna publikacija

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

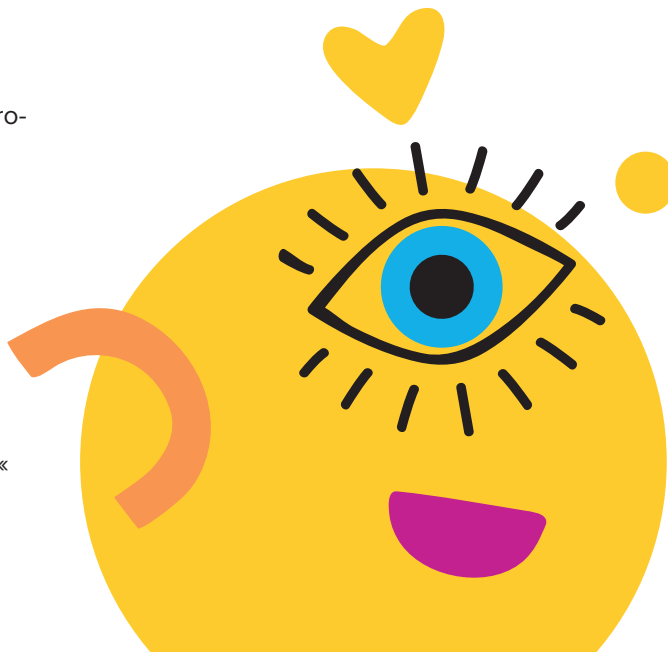
COBISS.SI-ID 238110211

ISBN 978-961-92614-8-4 (PDF)



**To delo je objavljeno pod licenco:**

Creative Commons »Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav 4.0 Mednarodna« (CC BY-NC-ND 4.0).



# NACIONALNI KOMPETENČNI MODEL ZA MLADINSKE DELAVCE

PREGLED IN ANALIZA  
KOMPETENČNIH MODELOV  
ZA MLADINSKE DELAVCE TER  
PREDSTAVITEV NACIONALNEGA  
MODELA



# KAZALO

|          |                                                                                                 |           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>UVOD</b>                                                                                     | <b>6</b>  |
| <b>2</b> | <b>PREGLED LITERATURE</b>                                                                       | <b>8</b>  |
| 2.1      | Pojmovanje kompetence                                                                           | 8         |
| 2.2      | Značilnosti kompetenčnih modelov                                                                | 11        |
| 2.3      | Razširjenost in raznolikost kompetenčnih modelov za mladinske delavce                           | 12        |
| <b>3</b> | <b>OPISI RELEVANTNIH KOMPETENČNIH MODELOV ZA MLADINSKE DELAVCE</b>                              | <b>16</b> |
| 3.1      | Kompetenčni modeli na evropski ravni                                                            | 16        |
| 3.1.1    | Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev (ETS)                             | 16        |
| 3.1.2    | Portfelj mladinskega dela Sveta Evrope                                                          | 18        |
| 3.1.3    | Evropski referenčni okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje                           | 20        |
| 3.1.4    | Evropski okvir za osebno in socialno ključno kompetenco ter kompetenco učenje učenja (LifeComp) | 22        |
| 3.1.5    | Evropski okviri za razvoj digitalne ključne kompetence posameznikov in izobraževalcev           | 23        |
| 3.1.6    | Evropski okvir kompetenc za trajnostnost (GreenComp)                                            | 25        |
| 3.2      | Kompetenčni modeli na nižjih ravneh                                                             | 26        |
| 3.2.1    | Mladinsko delo                                                                                  | 26        |
| 3.2.2    | Poklicni standardi                                                                              | 27        |
| 3.2.3    | Formalno izobraževanje                                                                          | 28        |
| 3.2.4    | Kompetenčni modeli, ki povezujejo različna področja                                             | 29        |

|                                                                                            |                                                        |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4</b>                                                                                   | <b>VSEBINSKA ANALIZA IZBRANIH KOMPETENČNIH MODELOV</b> | <b>32</b> |
| <b>5</b>                                                                                   | <b>NACIONALNI KOMPETENČNI MODEL</b>                    | <b>34</b> |
| 5.1                                                                                        | Opredelitev kompetence                                 | 34        |
| 5.2                                                                                        | Struktura modela                                       | 34        |
| 5.3                                                                                        | Opredelitev kompetence                                 | 35        |
| <b>6</b>                                                                                   | <b>SKLEP</b>                                           | <b>36</b> |
| <b>7</b>                                                                                   | <b>SEZNAM LITERATURE IN VIROV</b>                      | <b>36</b> |
| <b>PRILOGA 1:</b> Seznam kompetenčnih modelov in njihovih zametkov<br>(pregled literature) |                                                        | <b>40</b> |
| <b>PRILOGA 2:</b> Nacionalni kompetenčni model                                             |                                                        | <b>44</b> |



# 1 UVOD

Kakovost in prepoznavanje mladinskega dela sta povezana s sistemi za opredeljevanje, pridobivanje in priznavanje kompetenc mladinskih delavcev ter opredeljena v prednostnih področjih Evropske agende za mladinsko delo (Svet Evropske unije, 2020). Ta se na nacionalni ravni uresničuje pod okriljem Strateškega načrta EAMD v Sloveniji, ki je del Resolucije o nacionalnem programu za mladino za obdobje 2024–2032.

Strateški načrt v okviru krovnega cilja 1 Spodbujanje in razvoj kakovosti v mladinskem delu predvideva razvoj nacionalnih usposabljanj in izobraževanj za mladinske delavce (strateški cilj 1.5), ki bodo temeljila na posodobljenem nacionalnem kompetenčnem modelu za mladinske delavce, ki bo prilagojen družbeni realnosti in trendom v mladinskem delu.

V Sloveniji trenutno ni kompetenčnega modela za mladinske delavce na nacionalni ravni, ki bi bil lahko podlaga za razvoj usposabljanj in izobraževanj. Kompetence mladinskih delavcev so na nacionalni ravni opredeljene v okviru poklicnega standarda in kvalifikacije Mladinski delavec/delavka (Ministrstvo za delo & Center RS za poklicno izobraževanje, 2017; NRP Nacionalno Informacijsko središče, 2017), različne opredelitve pa so v preteklih letih nastajale tudi v praksah organizacij na področju mladinskega dela in pri razvoju usposabljanj za mladinske delavce.

Namen te študije je bil pregledati obstoječe kompetenčne modele na nacionalni in evropski ravni ter na podlagi njihove analize delovni skupini predlagati kompetenčni model. Študija je sestavljena iz štirih vsebinskih poglavij. Prvo poglavje opredeljuje pojem kompetence, značilnosti kompetenčnih modelov za mladinske delavce in njihovo raznolikost v državah evropskega prostora. Drugo poglavje na podlagi pregleda obstoječih kompetenčnih modelov na evropski ravni ter dostopnih kompetenčnih modelov na nacionalnih, čezmejnih in projektnih ravneh razvršča in opisuje za mladinskega delavca najbolj relevantne kompetenčne modele. V tretjem poglavju je opisana vsebinska analiza, ki je bila izvedena na izbranih kompetenčnih modelih z namenom opredelitve kompetenčnih področij, kompetenc in njihovih opisov za nacionalni kompetenčni model, ki je opisan v četrtem vsebinskem poglavju.

Študija temelji na naslednjih metodoloških pristopih:

- pregled literature za definiranje glavnih konceptov in nabora kompetenčnih modelov,
- pregled kompetenčnih modelov (deskriptivni pregled),
- kvalitativna vsebinska analiza izbranih kompetenčnih modelov (opisana v poglavju) in
- dopolnitev prve predlagane različice modela s komentarji strokovne skupine.



# 2 PREGLED LITERATURE

Pregled literature v prvem delu vsebuje opredelitev kompetence glede na teoretične pristope in uporabo v evropskih kompetenčnih okvirih. V drugem delu so povzete značilnosti kompetenčnih modelov, ki so bile ugotovljene na podlagi pregle-

da različnih kompetenčnih okvirov in povezanih študij. Tretji del povzema obstoječe raziskave o raznovrstnosti in razširjenosti nacionalnih kompetenčnih okvirov za mladinske delavce v evropskem prostoru.

## 2.1 POJMOVANJE KOMPETENCE

**Kompetenco v kontekstu mladinskega dela najpogosteje opredeljujemo v okvirih razsežnosti znanja, spretnosti in odnosov, ki jih definirajo vrednote in se izražajo v želenem vedênju.**

Pojem kompetence se v tehničnem smislu pojavi že v rimskem pravu (Schneider, 2019), v sodobnejšem pomenu pa se je v izobraževanje in poklicno usposabljanje s področja upravljanja človeških virov razširil v drugi polovici 20. stoletja (Salling Olesen, 2013). Že hiter pregled literature pokaže raznolikost pristopov k razumevanju in opredelje-

vanju kompetenc (Kiilakoski & Basarab, 2022; Le Deis & Winterton, 2005; Schneider, 2019; Telling & Serapioni, 2019; Weinert, 2001). Telling in Serapioni (2019) izpostavita kognitivno, generično, vedênjsko in družbeno-konstruktivno tradicijo pri opredeljevanju kompetence<sup>1</sup>. Weinert (2001) navaja devet različnih načinov konceptualnega opredeljevanja, vezanih na splošno kognitivno sposobnost, specializirane kognitivne spretnosti, model kompetence in uspešnosti, modificirani model kompetence in uspešnosti, objektivno in subjektivno samopodobo, težnjo po motiviranem delovanju, akcijsko kompetenco, ključno kompetenco in metakompetenco.

---

<sup>1</sup> Kognitivna tradicija ločuje med kompetenco kot uspešnostjo v idealnih pogojih in usposobljenostjo, ki se nanaša na realne pogoje. Ob tem posameznikova uspešnost zadeva področje dejanskega vedênja in se nanaša na logiko odgovornosti, medtem ko posameznikova usposobljenost zadeva področje potenciala in se nanaša na logiko možnosti. Generični pristop se osredotoča na skupek potrebnih splošnih lastnosti v danem poklicnem kontekstu in logiko univerzalnosti ter zavrača idejo, da je status kompetence mogoče omejiti na uspešno izvajanje posebnih nalog. Vedenjska (behavioristična) tradicija je v nasprotju z generičnim pristopom, saj ustvarja razmerje med pojmom kompetence in pojmom opazljivega delovanja. Na podlagi tega je kompetenca opredeljena v smislu vnaprej opredeljenih vedenjskih ciljev, pri tem pa je poudarek na opaznih rezultatih in ne na potencialu. Družbenokonstruktivna tradicija poziva k celostnemu pristopu k ocenjevanju usposobljenosti ob upoštevanju vrednot, spretnosti in ravni kompleksnosti, značilnih za različne kontekste odločanja (prav tam).

Le Deis in Winterton (2005) v navezavi na pojmovanje kompetence opisujeta, kako se je v ZDA v okvirih strateškega managementa razvijala vedenska tradicija, v Združenem kraljestvu na poklicne standarde vezani funkcionalni pristop, v Franciji, Nemčiji, Avstriji in drugih državah pa večdimenzionalni in celostni pristopi, ki danes prevladujejo. V strateškem managementu so bile kompetence razumljene kot edinstven in specifičen organizacijski vir za konkurenčno prednost podjetij. Na področju upravljanja človeških virov, poklicnega izobraževanja in usposabljanja pa so lahko prenosljive ali splošne in tako ključne za opredeljevanje delovnega mesta oziroma delovne naloge.

Vzgibi za splošnost in prenosljivost kompetenc so vezani na težnje po nadomeščanju tradicionalnih izobraževalnih modelov s prilagodljivimi usposabljanji, učenjem na delovnem mestu ter pristopi, ki spodbujajo vseživljenjsko učenje in omogočajo večjo socialno vključenost. Ključno v teh okvirih je priznavanje učnih rezultatov ne glede na način njihovega pridobivanja, kar krepi enakopravnost pri dostopu do priložnosti in omogoča lažje povezovanje formalnega izobraževanja, poklicnega usposabljanja in izkustvenega razvoja (prav tam).

Najsplošnejša in najbolj razširjena opredelitev kompetence na področju upravljanja človeških virov je t.i. model KSA in temelji na treh razsežnostih: **znanju (ang. knowledge), spretnostih (ang. skills) in odnosih (ang. attitudes)** (Hsieh idr., 2012, v Kiilakoski & Basarab, 2022). Ta opredelitev in njene različice prevladujejo v evropskih kompetenčnih modelih. Uporabljena je tudi v naboru ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje (Evropski parlament in Evropski svet, 2006; Svet EU, 2018), kjer je znanje opredeljeno kot skupek že uveljavljenih

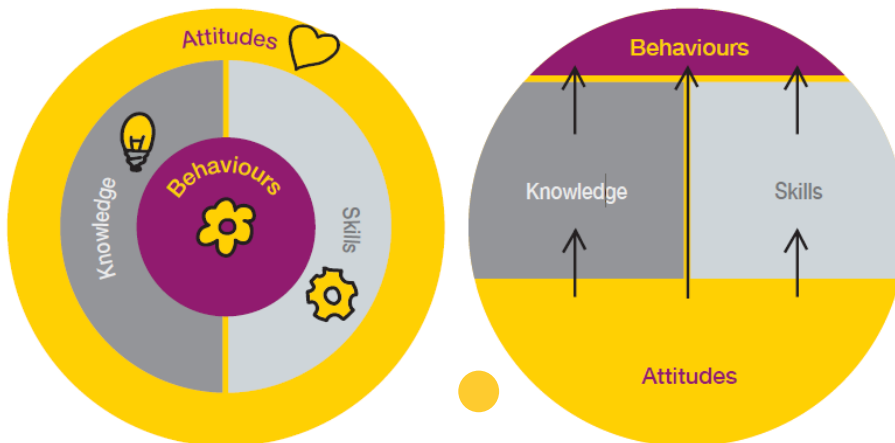
dejstev in podatkov, konceptov, zamisli in teorij, ki podpirajo razumevanje določenega področja ali teme. Spretnosti so opredeljene kot sposobnost in zmožnost izvajanja postopkov ter uporabe obstoječega znanja za doseganje rezultatov. Odnosi opisujejo pripravljenost in miselnost posameznika za delovanje ali odzivanje na zamisli, osebe ali okoliščine.

Ključne kompetence so v naboru za vseživljenjsko učenje opredeljene kot tiste, ki jih »vsi posamezniki potrebujejo za osebnostno izpolnitev in razvoj, zaposljivost, socialno vključenost, uspešno življenje v mirnih družbah, trajnosten in zdrav način življenja ter aktivno državljanstvo. Razvijajo se v okviru vseživljenjskega učenja, od zgodnjega otroštva skozi celotno odraslo dobo, in sicer s formalnim, neformalnim in priložnostnim učenjem v vseh okolišjih, med drugim v družini, šoli, na delovnem mestu, v soseski in drugih skupnostih« (Evropski svet, 2018).

Pomembna dodatna razsežnost pri opredeljevanju kompetence so **vrednote**. Tako na primer model kompetenc za demokratično kulturo vsebuje štiri razsežnosti: (1) vrednote, (2) spretnosti, (3) odnose ter (4) poznavanje in kritično razumevanje. Na podlagi teh razsežnosti kompetence omogočajo primeren in učinkovit odziv na zahteve, izzive in priložnosti v nekem kontekstu (Svet Evrope, 2016). Tudi Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) kompetenco opredeljuje kot mobilizacijo znanja, spretnosti, odnosov in vrednot za odzivanje na kompleksne potrebe (OECD, 2018). Vrednote pri opredeljevanju kompetenc igrajo pomembno vlogo v številnih modelih, a so večinoma implicitno vključene v področje odnosov (Kiilakoski & Basarab, 2022).

Evropski kompetenčni modeli se na področju mladine zanašajo na primerljive opredelitve, ob čemer se tudi tukaj pojavljajo različice (Kiilakoski & Basarab, 2022). Portfelj mladinskega dela Sveta Evrope (ang. *Youth Work Portfolio*) kompetenco opredeljuje kot medsebojno povezane razsežnosti znanja, spretnosti, odnosov in vrednot. Pri tem se znanje nanaša na vse teme in vprašanja za opravljanje mladinskega dela; gre za kognitivno razsežnost, ki jo portfelj simbolno poveže z glavo. Spretnosti se nanašajo na sposobnost nekaj narediti pri opravljanju mladinskega dela; gre za praktično razsežnost, ki jo portfelj poveže z rokami. Odnos in vrednote pa so razsežnost, ki mora biti za učinkovito opravljanje mladinskega dela izražana, zato se povezuje s srcem (Council of Europe, 2015).

V kompetenčnem modelu za trenerje v mladinskem delu, ki delujejo na mednarodni ravni, se kompetence nanašajo na sistem vrednot, stališč oziroma odnosov in prepričanj ter spretnosti in znanj, ki jih je mogoče uporabiti v praksi za uspešno soočanje z različnimi kompleksnimi situacijami in nalogami, ob čemer samoocenjevanje kompetenc temelji na vedénjskih kazalnikih. Pomembni predpogoji za razvoj kompetenc so samozavest, motiviranost in dobro počutje posameznika (Evrard Markovic & Deltuvi, 2014). Podobno opredelitev in vedénjske kazalnike uporablja kompetenčni model za svetovalce servisa Eurodesk (Marković & Frith, 2018). Prisotnost opredeljenih vrednot in na **vedénje** vezani kazalniki ali opisniki so značilni tudi za kompetenčni model za



**Slika 1: Kompetenčni elementi v modelu za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev**

Vir: Evrard, G., Bergstein, R., Bačlija Knoch, S., Nicodem, S., di Paola, M., & Hadzibegovic, A. (2023). A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally. Stran 11.

delavce nacionalnih agencij evropskih programov na področju mladine (Marković & Bačlija Knoch, 2022). Kompetence se v tem modelu osredotočajo na osebo v delovnem kontekstu in povzemajo vedënja, ki temeljijo na ustreznem znanju, spretnostih in sposobnostih.

Nekaj let pred tem se v opredelitvi kompetence za trenerje na področju mladinskega dela ob znanjih, zmožnostih in spretnostih namesto vrednot pojavijo **dispozicije**. Avtorja Fennes in Hendrik (2008) pri opredelitvi izhajata iz opažanja, da so v splošnem diskurzu o kompetencah v mladinskem delu osebni vidiki bodisi v veliki meri izpuščeni, saj se izpostavljajo samo strokovne sposobnosti, bodisi prekomerno poudarjeni (ob čemer prihaja do strokovnih primanjkljajev). Kompetenco zato opredelita kot delovanje in ravnanje, ob tem pa se osredotočata na vprašanje "kaj počnem" in hkrati vključujeta vprašanje "kako to počnem". Izpostav-

ljata tudi zaznavne navade (ang. *perceptual habits*) in odnose; ne v smislu globinskih psiholoških osebnostnih lastnosti, temveč kot posameznikove značilnosti poklicnega delovanja.

V kompetenčnem modelu za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev (Evrard idr., 2023) je kompetenca opredeljena štiridimenzionalno, in sicer z odnosi, znanji, spretnostmi (ang. *skills*) in vedënji (ang. *behaviours*). Pri tem se odnos (pripravljenost mladinskega delavca) razume kot predpogoj za razvoj kompetence, ki vodi do znanja, spretnosti in vedënja. Znanje je pridobljeno izkustveno ali z viri, spretnosti pa pomenijo sposobnost opravljanja nalog, uporabe znanja in spreminjanja stališč v delovanja. To nato vodi do primerne in s kontekstom opredeljenega vedënja. Ob tem je kompetenca dinamična, njeni elementi pa medsebojno povezani in soodvisni, kot je razvidno iz spodnjega slikovnega prikaza.

## 2.2 ZNAČILNOSTI KOMPETENČNIH MODELOV

**Kompetenčni modeli za mladinske delavce so večinoma razdeljeni na področja, v katerih so kompetence razčlenjene in podrobneje opredeljene po razsežnostih, ki so včasih združene v skupne opise ali vedënjske kazalnike. Vključujejo orodja ali procese za ocenjevanje in so pogosto povezana z usposabljanji ali izobraževanji. Nekateri kompetence opredeljujejo glede na hierarhične ravni.**

Poudarjanje kompetenc v evropskih izobraževalnih strategijah je postalo ključno za razvoj in izvajanje kompetenčnih modelov (Telling & Serapioni, 2019). Po eni izmed široko sprejetih definicij so kompetenčni modeli deskriptivna orodja, s katerimi identificiramo različne razsežnosti kompetenc, potrebnih za učinkovito opravljanje neke vloge (Spencer & Spencer, 2008).

Značilnosti kompetenčnih modelov na področju mladine s poudarkom na modelih za mladinske delavce so povzete po pregledu modelov, ki so opi-

sani v naslednjem poglavju. Kompetenčni modeli na področju mladine so večinoma razdeljeni na različna področja, v katerih so opredeljene kompetence. Kompetence so opredeljene glede na razsežnosti (npr. odnosi, spretnosti, znanja), ob čemer so te lahko združene v skupne opise ali vedénjske kazalnike. Nekateri kompetenčni modeli vključujejo hierarhične ravni in s tem omogočajo večjo diferenciacijo ter postopno usvajanje in potrjevanje za opredeljeno vlogo mladinskega delavca.

Skoraj vsi kompetenčni modeli vključujejo orodja ali procese ocenjevanja, ki je glede na namen modela prostovoljno ali obvezno. Prostovoljna ocenjevanja temeljijo na spletnih ali didaktičnih orodjih in pripomočkih za samooceno in načrtovanje učnega procesa. Večina kompetenčnih modelov je podprta z usposabljanji in izobraževanji. Konkretna značilnosti pa so v veliki meri odvisne od namena in nastanka kompetenčnega modela.

Pregled kompetenčnih modelov na nacionalni ravni v evropskem prostoru je pokazal, da ti nastajajo v okviru praks in politik mladinskega dela, da bi lažje opredelili poklicne standarde ali učinkoviteje podprli kurikulumne predmete in programov formalnega izobraževanja. Takšna raznolikost vpliva na heterogenost pri vsebinskih in oblikovnih značilnostih modelov na nacionalni ravni.

Kompetenčni modeli v mladinskem delu na nacionalni ravni različnih držav, povezanih z evropskim prostorom, po ugotovitvah predhodnih raziskav vključujejo raznolike vsebine: komunikacijo, promocijo, organizacijske veščine in projektno vodenje, učenje, analiziranje mladine in njihovih potreb, reševanje problemov in konfliktov, podpiranje osebnega razvoja mladih, podpiranje participacije, socializacije in aktivnega državljanstva mladih, vodenje

in motiviranje, finančno in administrativno upravljanje, upravljanje tveganja, timsko delo, poznavanje zakonodaje, medkulturne veščine, računalniško pismenost, socialne veščine, znanje, vodenje refleksije in etične principe (O'Donovan idr., 2018).

V mladinskem sektorju so kompetenčni modeli večinoma pozitivno sprejeti. Rezultati raziskave v letu 2020 so pokazali, da po mnenju trenerjev in koordinatorjev v mladinskem delu prispevajo k dvigu kakovosti in profesionalizaciji mladinskega dela ter podpirajo vrednotenje in (samo)ocenjevanje. Obenem pomagajo pri opredeljevanju splošnih in etičnih standardov na področju mladinskega dela ter pri vzpostavitvi smernic za izobraževanje in usposabljanje s povezanih področij (Potočnik & Taru, 2020).

## 2.3 RAZŠIRJENOST IN RAZNOLIKOST KOMPETENČNIH MODELOV ZA MLADINSKE DELAVCE

**Predhodne raziskave kažejo na veliko heterogenost pri razumevanju in implementaciji kompetenčnih modelov za mladinske delavce na nacionalni ravni v širšem evropskem prostoru.**

Veliko raznolikost kompetenčnih modelov na nacionalni ravni so potrdile tudi predhodne raziskave. Leta 2017 je Partnerstvo med Svetom Evrope in Evropske komisije na področju mladine izvedlo

empirično analizo (O'Donovan idr., 2017) na vzorcu 41<sup>2</sup> držav. Namen študije je bil ugotoviti stanje mladinskih politik in zakonodaj, izobraževanj in usposabljanj ter okvirov in sistemov za zagotavljanje kakovosti in kompetenc mladinskih delavcev; obstoj združenj, zaposlitvenih in kariernih možnosti; ter raven profesionalizacije mladinskega dela na nacionalnih ravneh (O'Donovan idr., 2017).

Študija, ki je preverjala tudi prisotnost opredeljevanja kompetenc in kompetenčnih modelov, je temeljila na anketnih vprašalnikih. Ti so bili razposlani nacionalnim dopisnikom Evropskega centra znanja za mladinsko politiko (ECZMP) ter ustreznim ministrstvom, institucijam in organom v vključenih državah. Ob upoštevanju raznolikosti pri interpretaciji kompetenc in kompetenčnih modelov je študija pokazala, da je imelo leta 2017 20 držav razvite neke vrste kompetenčnih okvirov za mladinske delavce ali so jih razvijale (Avstrija, Belorusija, francoska skupnost Belgije, Češka republika, Estonija, Francija, Irska, Italija, Kneževina Lihtenštajn, Litva, Malta, Nizozemska, Republika Poljska, Portugalska, Romunija, Ruska federacija, Srbija, Slovaška, Slovenija in Združeno kraljestvo (Anglija in Wales)). V Azerbajdžanu, Gruziji, Bolgariji in nemški skupnosti Belgije so bili kompetenčni modeli v postopku priprave (O'Donovan idr., 2017).

V večini vključenih držav so bili kompetenčni modeli vzpostavljeni na nacionalni ravni. Pogosto so bile kompetence opredeljene s poklicnimi standar-

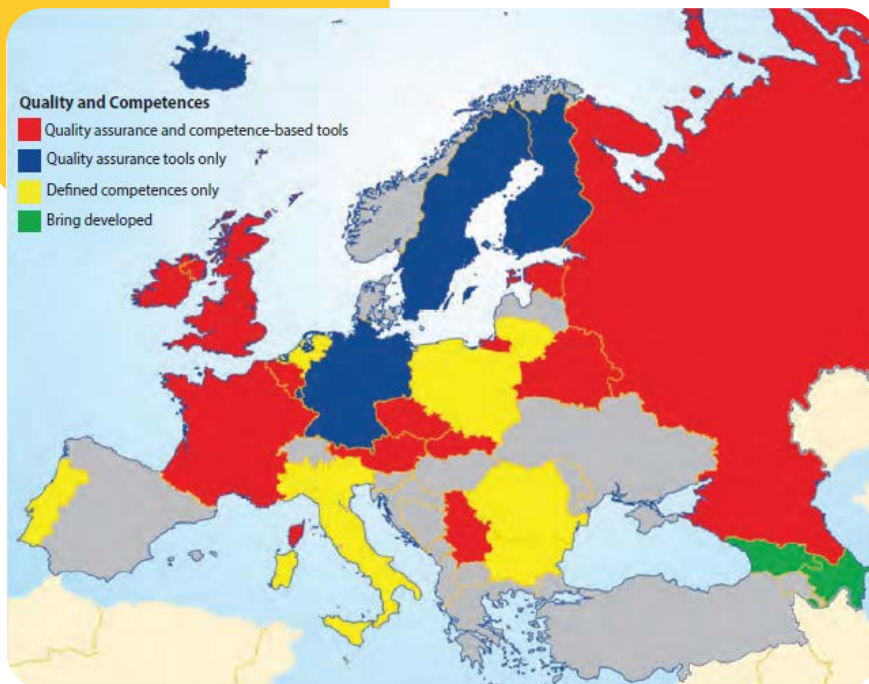
di (npr. Estonija, Irska, Litva, Romunija, Združeno kraljestvo (Anglija in Wales), katalogom poklicev (npr. Portugalska) ali z izobraževalnimi standardi (npr. Ruska federacija in Belorusija). V Italiji so bile kompetence opredeljene na regionalni ravni, v Lihtenštajnu pa s sporazumi med Združenjem za mladinsko delo in občinami (O'Donovan idr., 2017).

V novejši deskriptivni študiji kompetenčnih modelov za mladinske delavce na vzorcu petih držav sta Kiilakoski in Basarab (2022) ugotovila, da v teh ni vedno dovolj informacij za razumevanje usmerja-joče opredelitve kompetence ali celostne vloge modela v mladinski politiki, izobraževanju ali usposabljanju mladinskih delavcev. Obenem so tudi v državah, ki obstoja kompetenčnih modelov v zgoraj omenjeni študiji niso poročale (O'Donovan idr., 2017), pogosto prisotni procesi ali dokumenti, ki opisujejo kompetence mladinskih delavcev (npr. Finska, kjer modeli nastajajo v okviru formalnega izobraževanja).

Študija, ki je proučevala vlogo različnih institucionalnih okvirov in deležnikov, vsebino in strukturo kompetenčnih modelov, politične procese pri vrednotenju kompetenc ter odnos med formalnim izobraževanjem in neformalnimi usposabljanji za mladinske delavce z vidika opredeljevanja kompetenc, je pokazala, da je kompleksnost modelov in nanje vezanih opisov kompetenc pogosto povezana z razvojno stopnjo mladinskega dela v nekem nacionalnem okolju (Kiilakoski & Basarab, 2022).

---

**2** 44 vrnjenih vprašalnikov z ozirom na dva vrnjena vprašalnika za Združeno kraljestvo Velike Britanije (Anglija, Wales) in tri za jezikovna področja Belgije (flamsko, francosko in nemško). V vzorec so bile vključene naslednje države: Albanija, Armenija, Avstrija, Azerbajdžan, Belorusija, Belgija, Bosna in Hercegovina, Bolgarija, Ciper, Češka republika, Črna gora, Estonija, Finska, Francija, Gruzija, Grčija, Hrvaška, Islandija, Irska, Italija, Latvija, Lihtenštajn, Litva, Luksemburg, Nekdanja jugoslovanska republika Makedonija (Severna Makedonija), Malta, Moldavija, Nizozemska, Norveška, Republika Poljska, Portugalska, Romunija, Ruska federacija, Srbija, Slovaška, Slovenija, Švedska, Turčija, Ukrajina, Združeno kraljestvo Velike Britanije.



**Slika 2: Razširjenost orodij za zagotavljanje kakovosti ali opredeljevanje kompetenc**

Vir: O'Donovan idr. v M. Taru, E. Krzaklewska, & T. Basarab (ur.) (2018). Stran 33.

Avtorja ugotavljata, da vsebinsko primerjalno analizo kompetenčnih modelov poleg različne ravni specifičnosti otežujejo različna ubeseditev vsebine, osnovanost na raznolikih nacionalnih stvarnostih in institucionalnih ozadjih ter različni politični konteksti in teoretične usmeritve. Kompetenčni modeli se razlikujejo glede na namen, ob čemer avtorja na opazovanem vzorcu ugotavljata, da evropski opisi kompetenc na področju mladinskega dela doslej niso vplivali na oblikovanje učnih načrtov formalnega izobraževanja (Kiilakoski & Basarab, 2022).

Večina kompetenčnih modelov, preučevanih v zadnji študiji, je strukturnih modelov, ki so razdeljeni na področja. Avtorja ob tem ugotavljata, da na področju mladinskega dela ni veliko modelov, ki bi vključevali hierarhične ravni. Glede na to polemizirata, ali je pomanjkanje povezano z enotnostjo mladinskega polja ter izogibanjem preveliki formalizaciji in hierarhičnosti. A se ob tem postavlja vprašanje, ali je dejansko mogoče združiti kompetence prostovoljcev in profesionalnih mladinskih delavcev v enoten okvir kompetenčne strukture (Kiilakoski & Basarab, 2022).



# 3 OPISI RELEVANTNIH KOMPETENČNIH MODELOV ZA MLADINSKE DELAVCE

V tem poglavju so pregledani kompetenčni modeli opisani in razvrščeni glede na raven in okvir nastanka. V prvem delu so opisani modeli, ki so nastali na evropski ravni, v drugem delu pa modeli, ki so nastali na nacionalni, lokalni ali projektni ravni. Ti so nadalje

razvrščeni glede na okvir nastanka: mladinsko delo, poklicni standardi in formalno izobraževanje. Opisi so poenoteni in vključujejo namen, strukturo ter prisotnost ocenjevanja in usposabljanja. Seznam kompetenčnih modelov, vključenih v pregled, je v Prilogi 1.

## 3.1 KOMPETENČNI MODELI NA EVROPSKI RAVNI

V tem delu so opisani kompetenčni modeli, ki so nastali v okviru evropskih pobud ali institucij, a niso nujno namenjeni za uporabo (mladinsko delo, učenje ipd.) na evropski ravni. Vključeni so samo tisti kompetenčni modeli ali povezani okviri, ki so relevantni za kompetenčno opredeljevanje mladinskega delavca in ki uporabljajo izvirno ali nadgrajeno vsebino. S tega vidika npr. ni vključeno orodje za spremljanje in beleženje dosežkov, veščin in kompetenc, pridobljenih z evropskimi projekti na področju mladine Youthpass (Salto Training&Cooperation, b. d.). Youthpass za mladinske delavce je do leta 2020 temeljil na kompetenčnem okviru

ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje in ga nato zamenjal s kompetenčnim okvirom za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev.

### 3.1.1 Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev (ETS)

Kompetenčni model za mladinske delavce, ki deluje na mednarodni ravni (Evrard idr., 2023; Evrard Marković & Bergstein, 2016), je nastal v okviru Evropske strategije usposabljanj na področju mladine (ang. *European Training Strategy – ETS*) (SAL-

TO Resource Centres, b. d.) kot eden izmed treh kompetenčnih modelov, povezanih s strategijo: za mladinske delavce, za trenerje (Evrard Markovic & Deltuvi, 2014) in za zaposlene v okviru nacionalnih agencij evropskih programov na področju mladine (Marković & Bačlija Knoch, 2022)<sup>3</sup>.

Kompetenčni model za mladinske delavce, ki delujejo na mednarodni ravni, je nastal leta 2016 in bil leta 2023 prenovljen. Namenjen je mladinskim delavcem, izobraževalnemu osebju in trenerjem, ki so vključeni v mednarodne projekte učne mobilnosti ali jih organizirajo, ter organizacijam in institucijam, ki razvijajo strategije usposabljanja in poklicne profile mladinskih delavcev. Mednarodno mladinsko delo je opredeljeno kot mladinsko delo, ki poteka v sodelovanju z mednarodnimi sodelavci in v skupnem (tujem) jeziku, v skladu z obstoječimi vrednotami (evropskih programov na področju mladine ipd.), v večinoma bivalnem okolju (aktivnosti trajajo ves dan) in v navezavi na širši, evropski ali svetovni politični okvir.

Struktura modela ima več razsežnosti, ni organizirana hierarhično in temelji na področjih. Kompetenčnih področij oziroma ključnih kompetenc je 9 in so podrobno opredeljeni na podlagi štirih razsežnosti: odnosi, znanje, veščine in vedénje. Takšnih opredelitev, ki se med seboj dopolnjujejo in delno prekrivajo, je skupaj 352. Ne da se jih uporabiti za definicijo minimalnega ali maksimalnega dosega mladinskih delavcev, temveč gre za dodatna vodila k že obstoječim virom na področju mladinskega dela. Kompetenčna področja so naslednja:

- **Usmerjanje učenja:** vzpostavitev dialoga in zagotovitev mehanizmov sodelovanja s posamezniki, skupinami in skupnostmi; podporo mladim pri prepoznavanju in uresničevanju učnih potreb ter izbor, prilagoditev in ustvarjanje metod, metodologij in digitalnih orodij v bivanjskih in spletnih okoljih.
- **Oblikovanje programov:** dobro razumevanje različnih skupin in okolij kot predpogoj za razvoj in oblikovanje programov, ki imajo lahko (ne pa nujno) izobraževalni namen; upoštevanje vrednot in načel neformalnega učenja; odzivanje na okoliščine in potrebe mladih v mednarodnem kontekstu; obravnavanje političnih, družbenih, tehnoloških in kulturnih izzivov v mladinskem delu ter posledično odpiranje mladinskega dela širši skupnosti.
- **Organizacija in upravljanje virov in sredstev:** razumevanje vrednot in kulture mladinskih projektov in mladinskih organizacij ter kompleksnosti dejavnikov, ki nanje vplivajo v mednarodnem in digitalnem sodelovanju; prepoznavanje načinov vodenja in ocenjevanje njihovega vpliva na ciljne skupine; motiviranje mladih; upravljanje s tveganimi; krepitev vpliva na širšo skupnost; poznavanje nacionalne zakonodaje ter upravljanje s podatki in finančnimi sredstvi ob zavedanju, da je za digitalno mladinsko delo potrebnih več sredstev.
- **Skupinsko sodelovanje:** skupinsko delo; dobri odnosi s sodelavci in motiviranje sodelavcev; sistemsko sodelovanje in odgovornost v mednarodnem kontekstu.

---

<sup>3</sup> Med kompetenčnimi modeli, ki so nastali na evropski ravni in zadevajo mladinsko delo, je treba omeniti še model za svetovalce na področju mobilnosti mladih servisa Eurodesk (Marković & Frith, 2018).

- **Smiselna komunikacija:** gradnja pozitivnih odnosov z mladimi in s skupinami; interakcija z mladimi in mednarodnimi partnerji; komunikacija o programih in projektih; komunikacija kot eden ključnih vidikov mladinskega dela, kar je širše od enostavnih komunikacijskih modelov in orodij – upoštevanje asinhrona komunikacije in raznolikost komunikacijskih orodij ter konstruktivno obvladovanje čustev, navdiha, intuicije, empatije in osebnosti.
- **Medkulturna občutljivost:** podpora medkulturni komunikaciji in sodelovanju; odnos in vedenje, ki temelji na medkulturnih kompetencah in izhaja iz temeljnih vrednot; identitetni vidik obravnavanja kulture – razumevanje večplastnosti kulture in človekovih pravic, samozavest pri sprejemanju lastnih omejitev in omejitev zaradi geopolitičnih vplivov na posameznikovo zaznavo ter upoštevanje medkulturnih dimenzij v mladinskem delu in ustrezno predstavljanje pri uporabi digitalnih medijev.
- **Mreženje in zagovornišтво:** razvijanje in upravljanje partnerstev; mreženje in zagovornišтво v okviru mladinskega dela; zavedanje političnih vrednot in prepričanj, ki usmerjajo mladinsko delo ter podpiranje mladih pri razvijanju samostojnih političnih mnenj.
- **Ocenjevanje in vrednotenje:** opolnomočenje mladih, okolja in družbe za spremembo na bolje; razvoj skupnih in solidarnostnih akcij za spremembo in preobrazbo; podpiranje dejanj za spreminjanje politike in prakse ter pozornost pri zbiranju spletnih in digitalnih podatkov.
- **Državljska angažiranost:** zavedanje in zavzemanje načelnih stališč o političnih in družbenih

vprašanjih, ki vplivajo na mlade, in o problematičnih razmerjih moči; podpiranje procesov, ki temeljijo na vrednotah ter sodelovanje in podpora mladim pri kritičnem državljskem udejstvovanju v njihovih družbah v Evropi in širše.

Model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev je podprl projekt YOCOMO (SALTO Training&Cooperation, b. d.), ki se je pilotno izvajal 2018–2020, v okviru projekta pa se je razvilo spletno orodje za samoocenjevanje z možnostmi individualne ocene, skupinske refleksije, vizualizacije rezultatov in izvoza potrdila. Nastale so tudi učne vsebine za mladinske delavce: tri usposabljanja v pilotni fazi, dva MOOC-a in videoposnetki.

### 3.1.2 Portfelj mladinskega dela Sveta Evrope

Portfelj mladinskega dela Sveta Evrope (Council of Europe, 2015) je nastal leta 2015 kot odgovor na pobudo na evropski politični ravni za večjo preglednost, priznavanje in kakovost mladinskega dela. Njegova osnovna oblika je spletno orodje, ki posameznikom, skupinam in organizacijam, ki se ukvarjajo z mladinskim delom v Evropi na lokalni in drugih ravneh, pomaga razumeti njihove kompetence in jih učinkoviteje razvijati. Uporabljajo ga lahko tudi trenerji, vodje mladinskega dela, oblikovalci politik in vsi, ki jih zanima razvoj kakovosti in priznavanja mladinskega dela. Obenem ga lahko uporabijo oblikovalci politik na vseh ravneh za vzpostavitev standardov ali orodij za priznavanje mladinskega dela.

Ta kompetenčni model ima funkcijsko strukturo brez hierarhičnih ravni. Portfelj mladinskega dela Sveta Evrope opredeljuje 31 kompetenc za mladinsko

ske delavce, razdeljenih v osem funkcijskih področij (poimenovanih funkcije) glede na njihovo vsebino, ki je opredeljena kot tisto, kar mladinsko delo najbolj običajno pokriva. Kompetence vključujejo posebne kompetence za mladinsko delo – edinstvene kompetence s področja dejavnosti dela in splošne kompetence s področij, povezanih z mladinskim delom. Struktura je modularna, saj lahko mladinski delavec, ki ima kompetence za katero koli funkcijo, opravlja to posamezno funkcijo. Funkcij s kompetencami je naslednjih osem:

- **Uresničevanje potreb in želja mladih** pomeni vzpostaviti pozitivne odnose z mladimi brez obsojanja; razumeti družbeni kontekst življenja mladih; vključevati mlade v načrtovanje, izvajanje in vrednotenje mladinskega dela z uporabo participativnih metod, če je to primerno; vzdrževati odnos do mladih kot enakopravnih oseb ter pokazati odprtost pri razpravljanju o osebnih in čustvenih vprašanjih mladih, kadar se pojavijo v kontekstu mladinskega dela.
- **Zagotavljanje učnih priložnosti za mlade** pomeni podpirati mlade pri prepoznavanju njihovih učnih potreb, želja in stilov ter pri tem upoštevati morebitne posebne potrebe; ustvarjati varno, spodbudno in vključujoče učno okolje za posameznike in skupine, uporabljati različne izobraževalne metode, vključno s tistimi, ki razvijajo ustvarjalnost in spodbujajo motivacijo za učenje; mladim zagotoviti ustrezne smernice in povratne informacije ter obveščati mlade o priložnostih za učenje in jih podpirati pri njihovi učinkoviti uporabi.
- **Podpiranje in opolnomočenje mladih pri osmišljanju družbe, v kateri živijo, in pri sodelovanju z njo** pomeni pomagati mladim, da prepoznajo vlogo, ki jo želijo imeti v svoji skupnosti in družbi, in zanj prevzamejo odgovornost; podpirati mlade pri opredeljevanju ciljev, razvijanju strategij ter organiziranju individualnega in kolektivnega delovanja za družbene spremembe; podpirati mlade pri razvijanju kritičnega razmišljanja in razumevanju družbe in moči, delovanja družbenih in političnih sistemov ter možnosti vplivanja nanje, pa tudi podpirati razvoj kompetenc in samozavesti mladih.
- **Podpiranje mladih pri aktivnem in konstruktivnem obravnavanju medkulturnih odnosov** pomeni podpirati mlade pri pridobivanju medkulturnih kompetenc; spodbujati interakcijo med mladimi, ki prihajajo iz različnih okolij doma in v tujini, da bi lahko spoznali druge države, kulturne kontekste, politična prepričanja, vere itd.; ustvarjalno delati na konfliktih in z njimi, da bi jih konstruktivno preoblikovali ter aktivno vključiti mlade iz različnih okolij in z različnostjo, s katero se identificirajo, v dejavnosti mladinskega dela.
- **Aktivno izvajanje vrednotenja za izboljšanje kakovosti izvajanega mladinskega dela** pomeni vključevati mlade v načrtovanje in organizacijo vrednotenja, načrtovati in uporabljati različne participativne metode vrednotenja, uporabiti rezultate evalvacije za izboljšanje svoje prakse in biti na tekočem z najnovejšimi raziskavami o položaju in potrebah mladih.
- **Podpiranje kolektivnega učenja v skupinah** pomeni s sodelavci aktivno vrednotiti timsko delo in rezultate uporabljati za izboljšanje učinkovitosti, iskanje in podajanje povratnih informacij o timskem delu ter deljenje pomembnih informacij in praks na področju mladinskega dela.

- **Prispevanje k razvoju svoje organizacije in za boljše delovanje politik/programov za mlade** pomeni aktivno vključevati mlade v oblikovanje politik in programov svoje organizacije in sodelovanje z drugimi pri oblikovanju mladinskih politik.
- **Razvijanje, izvajanje in vrednotenje projektov** pomeni uporabljati pristope za vodenje projektov, iskanje in upravljanje virov, zagotavljanje prepoznavnosti projektov, pisanje poročil in pripravo predstavitev za različno občinstvo in po potrebi uporabo orodij IKT.

Portfelj temelji na dinamičnem principu učenja, saj orodje uporabnikom omogoča samooceno začetnega stanja, opredelitev učnega in razvojnega načrta in spremljanje napredka. Kot kompetenčni model je bil uporabljen na večini usposabljanj oddelka za mladino Sveta Evrope o temah mladinskega dela. V teh okvirih je podlaga za certificiranje tečajev usposabljanj.

### 3.1.3 Evropski referenčni okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje

Vizija konkurenčnega, dinamičnega in na znanju temelječega svetovnega gospodarstva (European Parliament, 2000) je spodbudila nastanek evropskega okvira za ključne kompetence vseživljenjskega učenja (Evropski parlament in Evropski svet, 2006), ki ga je sočasno potrdil tudi Evropski pakt za mlade (Komisija Evropskih skupnosti, 2005). Vlaganje v znanja, spretnosti in kompetence ter v skupno in sodobno razumevanje ključnih kompetenc je leta 2016 potrdil Novi program znanj in spretnosti za Evropo (Evropska komisija, 2016), kar je povzročilo pregled in posodobitev okvira ključnih kompetenc leta 2018 (Svet EU, 2018).

Ključne kompetence so dinamična kombinacija znanj, spretnosti in odnosov, ki jih učeči se potrebuje za razvoj vse življenje od zgodnjega otroštva naprej. Glavni cilji Evropskega referenčnega okvira ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje so opredeliti ključne kompetence za zaposljivost, osebnostno izpolnitev in zdravje, aktivno in odgovorno državljanstvo ter socialno vključevanje; zagotoviti evropsko referenčno orodje za oblikovanje politik, ponudnike izobraževanja in usposabljanja, pedagoške delavce, svetovalce, delodajalce, javne zavode za zaposlovanje in učence same ter podpirati prizadevanja na evropski, nacionalni, regionalni in lokalni ravni za spodbujanje razvoja kompetenc v okviru vseživljenjskega učenja. Prenovljeni okvir (Svet EU, 2018) na naslednji način opredeljuje osem ključnih kompetenc:

- **Pismenost** je sposobnost prepoznati, razumeti, izraziti, ustvariti in razlagati koncepte, čustva, dejstva in mnenja v ustni in pisni obliki z uporabo vizualnega, zvočnega in digitalnega gradiva na vseh področjih in v vseh okoliščinah. Pomeni sposobnost uspešnega sporazumevanja in povezovanja z drugimi na ustrezen in ustvarjalen način. Razvoj pismenosti je temelj za nadaljnje učenje in nadaljnjo jezikovno interakcijo. Odvisno od okoliščin se lahko pismenost razvije v maternem jeziku, jeziku šolanja in/ali uradnem jeziku države ali regije.
- **Večjezičnost** določa sposobnost ustrezne uporabe različnih jezikov za učinkovito sporazumevanje. Zanj na splošno veljajo iste glavne razsežnosti spretnosti kot za pismenost: temelji na sposobnosti razumevanja, izražanja in razlage konceptov, misli, čustev, dejstev in mnenj tako v ustni kot pisni obliki (poslušanje, govor, bra-

nje in pisanje) v različnih ustreznih družbenih in kulturnih okoliščinah v skladu z željami ali potrebami posameznika. Jezikovne kompetence imajo zgodovinsko razsežnost, vključujejo pa tudi medkulturne kompetence.

- **Matematična, naravoslovna, tehniška in inženirska kompetenca:** Matematična kompetenca je sposobnost usvojitve in uporabe matematičnega mišljenja in razumevanja za reševanje raznovrstnih težav v vsakdanjem življenju. To je nadgradnja računske pismenosti, in sicer sta poleg znanja poudarjena postopek in dejavnost. Naravoslovna kompetenca se nanaša na sposobnost in pripravljenost za razlaganje narave z uporabo obstoječega znanja in uporabljene metodologije, med drugim z opazovanjem in eksperimenti, da bi lahko postavljali prava vprašanja in sklepali na podlagi dokazov. Tehniška in inženirska kompetenca pomenita uporabo navedenega znanja in metodologije v odziv na zaznane človekove želje ali potrebe. Naravoslovna, tehniška in inženirska kompetenca vključujejo razumevanje sprememb, ki jih povzroča človekova dejavnost, in odgovornosti posameznega državljana.
- **Digitalna kompetenca** vključuje samozaveštno, kritično in odgovorno uporabo digitalnih tehnologij ter interakcijo z njimi pri učenju, delu in družbenem udejstvovanju. Vključuje informacijsko in podatkovno pismenost, sporazumevanje in sodelovanje, medijsko pismenost, ustvarjanje digitalnih vsebin (tudi programiranje), varnost (tudi digitalno dobro počutje in kompetence v zvezi s kibernetsko varnostjo), vprašanja intelektualne lastnine, reševanje problemov in kritično mišljenje.

- **Osebnostna, družbena in učna kompetenca** je sposobnost razmisleka o sebi, učinkovitega upravljanja časa in informacij, konstruktivnega sodelovanja z drugimi, odpornosti ter upravljanja svojega učenja in kariere. Vključuje sposobnost soočati se z negotovostjo in kompleksnostjo, učiti se učenja, vzdrževati lastno fizično in čustveno dobro počutje, ohranяти fizično in duševno zdravje ter živeti zdravo, v prihodnost usmerjeno življenje, čutiti empatijo in obvladovati spore v kontekstu vključevanja in podpiranja.
- **Državljska kompetenca** je sposobnost ravnanja kot odgovoren državljan in polne udeležbe v državljskem in družbenem življenju na podlagi razumevanja družbenih, gospodarskih, pravnih ter političnih konceptov in struktur, razvoja dogodkov v svetu ter trajnostnega razvoja.
- **Podjetnostna kompetenca** pomeni zmožnost izkoriščanja priložnosti in uresničevanja zamisli ter pretvarjanja teh priložnosti in zamisli v vrednost za druge. Temelji na ustvarjalnosti, kritičnem mišljenju in reševanju problemov, iniciativnosti in vztrajnosti ter sposobnosti za sodelovanje pri načrtovanju in vodenju projektov s kulturno, družbeno ali finančno vrednostjo.
- **Kompetenca kulturne zavesti** in izražanja vključuje razumevanje in spoštovanje načinov ustvarjalnega izražanja ter sporočanja zamisli in pomena v različnih kulturah ter z različnimi vrstami umetniških in drugih kulturnih oblik. Vključuje zavzetost za razumevanje, razvoj in izražanje lastnih zamisli ter občutka mesta ali vloge v družbi na različne načine in v različnih okoliščinah.

Skladno s cilji kompetenčnega modela se njegova uporaba spodbuja v raznolikih vsebinskih okvirih izobraževanja, usposabljanja in učenja tekom vsega življenja. Državam članicam se priporoča, da pri sprejemanju političnih odločitev na tem področju in tudi širše uporabijo ključne kompetence vseživljenjskega učenja kot orodje za razvoj sistemov izobraževanja in usposabljanja ter kot temelj za implementacijo podpornih programov izobraževanja in usposabljanja, pa tudi pri oblikovanju politik na področjih mladine, zaposlovanja, kulture in socialne politike (Evropski parlament in Evropski svet, 2006). Na tem kompetenčnem modelu temelji orodje za spremljanje in beleženje dosežkov, veščin in kompetenc, pridobljenih v okviru evropskih projektov na področju mladine Youthpass za aktivnosti, namenjene mladim (Salto Training&Cooperation, b. d.).

Ključne kompetence Evropskega referenčnega okvira za vseživljenjsko učenje so postale podlaga za razvoj kompetenčnih modelov oziroma okvirov za povezana področja. V nadaljevanju so opisani okviri, ki so relevantni za kompetenčno opredeljevanje mladinskih delavcev (LifeComp, DigComp, DigCompEdu in GreenComp).

### **3.1.4 Evropski okvir za osebno in socialno ključno kompetenco ter kompetenco učenje učenja (LifeComp)**

V navezavi na ključno kompetenco Osebnostna, družbena in učna kompetenca (ang. *Personal, social and learning to learn competence*, včasih v slovenskih prevodih poimenovana tudi kot 'osebna in socialna (družbena) kompetenca ter zmožnost pridobivanja novih kompetenc' (European Education Area & European Commission, b. d.)) je leta 2020 nastal kompetenčni okvir LifeComp.

Namen okvira LifeComp je opredeliti sklope dejavnikov osebne in socialne kompetence ter kompetence učenje učenja za vzpostavitev vsebinskega okvira in kontinuirane razprave za deležnike v izobraževanju in vseživljenjskem učenju. Osebne, socialne in učne kompetence se nanašajo na vsa področja življenja in jih je mogoče pridobiti s formalnim, neformalnim in priložnostnim izobraževanjem.

Ta kompetenčni okvir je razdeljen na področja (3), kompetence (9) in opisnike (27), ki so opredeljeni po modelu ozaveščenost, razumevanje, ukrepanje. V navezavi na to opredeljuje ravni, a te niso hierarhično pogojene. Vsaka kompetenca ima različne razsežnosti, ki jih lahko posamezniki razvijejo na različnih ravneh in v različnem vrstnem redu. Kompetence v treh navedenih področjih so naslednje:

- **osebno področje:**
  - samouravnavanje: ozaveščenost in uravnavanje čustev, misli in vedenja;
  - prožnost: sposobnost obvladovanja življenjskih prelomnic in negotovosti ter soočanja z izzivi;
  - dobrobit/blagostanje: stremljenje k zadovoljstvu z življenjem, skrb za telesno in duševno zdravje ter dobre odnose; sprejetje trajnostnega življenjskega sloga;
- **socialno področje:**
  - empatija: razumevanje čustev, izkušenj in vrednot drugih ter ustrezno odzivanje;
  - komunikacija: uporaba ustreznih komunikacijskih strategij in specifičnih kodov posameznih področij ter orodij glede na kontekst in vsebino;
  - sodelovanje: sodelovanje pri skupinskih dejavnostih in timsko delo ob priznavanju in spoštovanju drugih;

- **učenje učenja:**

- razvojna miselnost: zaupanje v posameznikovo učno zmogljivost za nenehno učenje in napredek;
- kritično mišljenje: ocena informacij in argumentov v podporo racionalno utemeljenim sklepom in razvoju inovativnih rešitev;
- vodenje učenja: načrtovanje, organiziranje, spremljanje in proučevanje lastnega učenja.

Za podporo pri uporabi kompetenčnega okvira LifeComp v pedagoških in andragoških praksah je Evropska komisija razvila priročnik LifeComp into Action (Sala & Herrero, 2022). Izobraževalnim delavcem ponuja izbor načel, smernic ter na raziskavah temelječih in na učenja osredotočenih učnih strategij za spodbujanje kompetenc LifeComp. Okvir je bil uporabljen tudi v mladinskem delu, tako z vidika učečih se mladih kot usposabljanj mladinskih delavcev (Dutch Cities of Learning, b. d.).

### **3.1.5 Evropski okviri za razvoj digitalne ključne kompetence posameznikov in izobraževalcev**

V zadnjem desetletju je digitalni razvoj zaznamoval številna področja, pri čemer so se povečale ali postale vsaj bolj izpostavljene tudi kompetence, ki jih pri svojem delu potrebujejo mladinski delavci. Čeprav že opisani evropski kompetenčni modeli za mladinske delavce vključujejo digitalne vsebine (npr. prenovljen Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev), vse pogosteje nastajajo kompetenčni modeli, priporočila in usposabljanja, ki se osrednje ukvarjajo z digitalnim mladinskim delom. Ti se večinoma opirajo na Evropski okvir digitalnih kompetenc

izobraževalcev (DigCompEdu) in Okvir digitalnih kompetenc za državljane (DigComp).

Okvir digitalnih kompetenc za državljane (DigComp) je na evropski ravni namenjen izboljšanju digitalne usposobljenosti državljanov, v pomoč snovalcem politik, ki podpirajo krepitev digitalne usposobljenosti, ter načrtovanju pobud izobraževanja in usposabljanja za izboljšanje digitalne usposobljenosti posameznih ciljnih skupin. Okvir digitalnih kompetenc vključuje 21 ključnih vidikov digitalnih kompetenc v petih področjih:

- **informacijska in podatkovna pismenost:** brskanje po spletu, iskanje in filtriranje podatkov, informacij in digitalnih vsebin; vrednotenje podatkov, informacij in digitalnih vsebin; upravljanje s podatki, informacijami in digitalnimi vsebinami;
- **komunikacija in sodelovanje:** interakcija prek digitalnih tehnologij; izmenjava informacij in vsebin prek digitalnih tehnologij; vključevanje v državljanstvo prek digitalnih tehnologij; sodelovanje prek digitalnih tehnologij; spletni bonton; upravljanje digitalne identitete;
- **ustvarjanje digitalnih vsebin:** razvoj digitalnih vsebin; integracija in ponovna izdelava digitalnih vsebin; avtorske pravice in licence; programiranje;
- **varnost:** zaščita naprav; varovanje osebnih podatkov in zasebnosti; varovanje zdravja in dobrega počutja; varovanje okolja;
- **reševanje problemov:** reševanje tehničnih težav; prepoznavanje potreb in tehnoloških odzivov; kreativna uporaba digitalnih tehnologij; prepoznavanje vrzeli na področju digitalnih kompetenc.

S tem okvirom so povezana številna orodja za samoocenjevanje (npr. spletni življenjepis Europass, DigCompSat, MyDigiSkills itn), priročniki za implementacijo (npr. *DigiComp Into Action: Get Inspired, make it happen*) in okviri mednarodnih organizacij (npr. UNESCO SDG in UNICEF za otroke) (Vuorikari idr., 2022). Vplival je na razvoj kompetenčnih modelov za digitalno mladinsko delo, kot je kompetenčni model »Digitalno mladinsko delo – iz prostora strahu v prostor svobode v mladinskem delu« (ang. *The “Digital Youth Work – from a space of fear to a space of freedom in youth work” competence model*), ki je nastal v okviru mednarodnega sodelovalnega projekta programa Erasmus+ pod koordinacijo nemške organizacije Youth Policy Lab (Stefan, 2022).

Čeprav je okvir digitalnih kompetenc za državljane zaradi zgodnejšega nastanka pogostejša podlaga kompetenčnim modelom za digitalno mladinsko delo, ima zaradi svoje izobraževalne vsebine ustrezen kompetenčni nabor tudi Evropski okvir digitalnih kompetenc izobraževalcev (Redecker, 2018). Njegov namen je zagotoviti splošni referenčni okvir za razvijalce modelov digitalnih kompetenc na različnih ravneh.

DigCompEdu vsebuje 22 kompetenc, razvrščenih v šest področij, pri čemer poudarek ni na tehničnih spretnostih, temveč večina področij (2–5) opisuje digitalne pedagoške kompetence, ki jih izobraževalci potrebujejo za spodbujanje učinkovitih, vključujočih in inovativnih strategij poučevanja in učenja. Področje 5 prepoznava potencial digitalnih tehnologij za strategije poučevanja in usposabljanja, usmerjene v učenca. Področja s kompetencami:

- **(1) poklicno delovanje:** organizacijsko komuniciranje, strokovno sodelovanje, refleksivna praksa, digitalno strokovno izpopolnjevanje;

- **(2) digitalni viri:** izbiranje digitalnih virov, izdelovanje in poustvarjanje digitalnih virov, upravljanje, zaščita in deljenje digitalnih virov;
- **(3) poučevanje in učenje:** poučevanje, vodenje, sodelovalno učenje, samouravnavanje učenja;
- **(4) vrednotenje:** strategija vrednotenja, analiza dokazov, povratne informacije in načrtovanje;
- **(5) opolnomočenje učencev:** dostopnost in vključenost, diferenciacija in personalizacija, aktivno vključevanje učencev;
- **(6) vodenje in podpora učencem pri pridobivanju digitalnih kompetenc:** informacijska in medijska pismenost, digitalno komuniciranje in sodelovanje, izdelovanje digitalnih vsebin, odgovorna raba, digitalno reševanje problemov.

DigCompEdu temelji na predhodnem delu, opravljenem za opredelitev digitalnih kompetenc državljanov na splošno (DigiComp) in digitalno kompetentne izobraževalne institucije (DigCompOrg). Namenjen je izobraževalcem na vseh ravneh izobraževanja, od predšolske vzgoje do visokošolskega izobraževanja in izobraževanja odraslih, vključno s splošnim in poklicnim izobraževanjem, izobraževanjem oseb s posebnimi potrebami in neformalnim učenjem. V ta namen na evropski in nacionalni ravni nastajajo orodja za samorefleksijo in priročniki za njegovo implementacijo (npr. *SEL-FIEforTEACHERS*, *CheckIn Higher Education* (Economou, 2023) in slovenski projekt Dvig digitalne kompetentnosti (Zavod Republike Slovenije za šolstvo, 2022)).

Junija 2023 je bilo objavljeno novo orodje za ocenjevanje digitalnih kompetenc v mladinskem delu, ki vključuje kompetenčni model in je nastalo v

okviru mednarodnega strateškega projekta nacionalnih agencij za evropske programe na področju mladine *Digital Youth Work* (Siurala & Stefan, 2023). Model, ki podpira orodje, v petih področjih opredeljuje 14 kompetenc ter vsebuje tri vsebinske dimenzije (kompleksnost naloge, participacija mladih in neformalno učenje) in štiri hierarhične razsežnosti. Kompetenčna področja s kompetencami:

- **podpora ustvarjalnemu samoizražanju:** uporaba naprav in digitalnih orodij, ustvarjanje digitalnih vsebin in digitalna obrt (ang. *craft*) ter zabava;
- **skupne smernice in vrstniško učenje:** razpoložljivost skupnih smernic, ustvarjanje zanesljivega znanja z digitalnimi sredstvi, uporaba digitalnih orodij za izmenjavo idej in izkušenj s kolegi;
- **digitalne pravice:** digitalne pravice kot priložnost v mladinskem delu; ozaveščanje o digitalnih pravicah mladih in njihovih tveganjih; podpiranje digitalne varnosti
- **kritična digitalna pismenost:** iskanje, vrednotenje in sporočanje informacij; kritično razmišljanje o učinkih digitalne preobrazbe;
- **rast identitete:** digitalne mladinske kulture; igre; razširjena resničnost in identiteta mladih; identitetna rast mladinskega delavca.

### 3.1.6 Evropski okvir kompetenc za trajnostnost (GreenComp)

V navezavi na evropski zeleni dogovor (Evropski zeleni dogovor, b. d.) in vseživljenjske kompetence je za področje trajnostnosti nastal okvir kompetenc GreenComp (Bianchi idr., 2022). Okvir spodbuja mišljenje, načrtovanje in delovanje z empatijo, odgovornostjo, skrbjo za naš planet in javno zdrav-

je. Primeren je za različne ravni izobraževanja in usposabljanja; formalno, neformalno in priložnostno, ter na različnih ravneh in v različnih okoljih predstavlja podlago obstoječim in razvijajočim se prizadevanjem na področju trajnostnosti.

Okvir prepoznava večdimenzionalnost in težavnost pri opredeljevanju koncepta trajnostnosti, ki ga delovno opredeli kot *»prednostno razvrščanje potreb vseh življenjskih oblik in planeta z zagotavljanjem, da človekova dejavnost ne presega omejitev planeta«* (Bianchi idr., 2022, str. 12). Kompetenca za trajnostnost je opredeljena funkcijsko kot opolnomočenje učečih se za sprejemanje vrednot in sistemov za obnovo in ohranjanje ekosistemov ter krepitev pravičnosti in zamišljanja trajnostne prihodnosti.

GreenComp definira dvanajst kompetenc v štirih področjih, ki vključujejo primere znanj, spretnosti in odnosov. Pri tem uporablja prispodobo opravevanja (okvir), čebele, cvetlice, nektar in panji pa predstavljajo njegova štiri področja. Področja s kompetencami:

- poosebljanje vrednot trajnostnosti (prispodoba panja): vrednotenje trajnostnosti, podpiranje pravičnosti, promoviranje narave;
- sprejemanje celovitosti v trajnostnosti (prispodoba cvetnega prahu in nektarja): sistemsko mišljenje, kritično mišljenje, formuliranje problema;
- zamišljanje trajnostnih prihodnosti (prispodoba cvetlic): pismenost za prihodnost, prilagodljivost, raziskovalno mišljenje;
- delovanje za trajnostnost (prispodoba čebel): politična angažiranost, kolektivno ukrepanje, individualna iniciativa.

Kot ostali okviri vseživljenjskih kompetenc, je tudi GreenComp nezavezujoč. Njegova razširjanje in uporaba sta usmerjena na oblikovalce politik, izvajalce vzgoje, izobraževanja in usposabljanja ter izvajalce usposabljanja izobraževalcev, ponudnike storitev ocenjevanja in certificiranja, delodajalce, raziskovalce in ocenjevalce kakovosti razvoja člo-

veškega kapitala (prav tam). GreenComp, ki je preveden v 24 jezikov, je relativno nov okvir, katerega uporaba v izobraževalnih procesih se še razvija (Bilgin idr., b. d.; Sourgiadaki & Karkalakos, 2023), tudi v okviru mednarodnih projektov (*Green Work for Youth*, b. d.; GreenSCENT, b. d.).

## 3.2 KOMPETENČNI MODELI NA NIŽJIH RAVNEH

Pregled obstoječih kompetenčnih modelov za mladinske delavce je pokazal, da ti nastajajo na čezmejni, nacionalni in lokalni ravni ter pogosto na podlagi mednarodnih projektov, in sicer večinoma kot poklicni standardi znotraj praks in politik, ki usmerjajo mladinsko delo, in v formalnem izobraževanju. V nadaljevanju na kratko opisujem najbolj vidne primere v Sloveniji in drugih državah evropskega prostora, ob čemer seznam v Prilogi 1 ni zaključen in na podlagi njega ni mogoče sklepati o razmerju med obravnavanimi področji. Nekateri kompetenčni modeli različna področja povezujejo, kar opisujem na koncu razdelka.

### 3.2.1 Mladinsko delo

Potrebe v mladinskem delu vplivajo na opredeljevanje kompetenc mladinskih delavcev in izgradnjo modelov ali njihovih zametkov, ki največkrat podpirajo razvoj človeških virov v organizacijah ali usposabljanja za mladinske delavce. Ti nabori kompetenc, če so dovolj razviti, večinoma vključujejo samooceno ali preverjanje in so podprti z vsebino usposabljanj.

V Zavodu Nefiks so pred obstojem nacionalne poklicne kvalifikacije Mladinski delavec opredeljevali želene naloge in kompetence glede na zahtevnost in potrebe za različne vloge v organizaciji: tutorji, udeleženci klubov, vodje klubov in projektov idr. (Mrakovčič, M., 2023 – spletna komunikacija). Mladinska mreža MaMa je z mednarodnimi partnerji razvila model usposabljanj za mladinske delavce, v katerem so opredelili 4 vsebinska področja, ki obravnavajo mladinsko politiko in kakovost v mladinskem delu, participacijo, vključevanje in družbeno odgovornost, učenje, spremljanje, vrednotenje in analizo (Mladinska mreža MaMa idr., b. d.). Kompetence v treh hierarhičnih ravneh zahtevnosti za neformalno izobraževanje mladinskih voditeljev za aktivno udejstvovanje v planinskih organizacijah opredeljuje tudi Planinska zveza Slovenije (Odbor za delo mladih MK PZS, 2020).

Celostnejši kompetenčni model za mladinske delavce je nastal v projektu za razvoj usposabljanj MDNFI: Razvoj modelov neformalnega in formalnega izobraževanja za mladinskega delavca za vključevanje v programe organizacij, ki je potekal od 2009 do 2012 (Cepin idr., 2012). Ta model pred-

videva 10 kompetenc v štirih področjih (odnos do mladih, odnos do organizacije, odnos do družbe in odnos do sebe), vsaka od njih pa je opredeljena glede na znanja, veščine in osebnostne lastnosti. Model nima hierarhičnih ravni, temveč opisuje končno oziroma idealno stanje posamezne kompetence.

Med primere kompetenčnih modelov za mladinske delavce, ki so nastajali v okviru usposabljanj, prakse in politik mladinskega dela v drugih državah, sodijo kartica za mladinske voditelje JULEICA v Nemčiji, opredeljevanje kompetenčnih področij v nacionalnem usposabljanju za mladinske delavce v Gruziji (povzeto po Kiilakoski & Basarab, 2022), orodje OLINA iz Češke republike (NIDV, 2015) ter kompetenčna modela na področju digitalnega mladinskega dela Kriteriji za profesionalne digitalne kompetence v mladinskem delu s Finske (Verke, 2021) in Skill IT, ki je nastal v okviru mednarodnega projekta pod nosilno organizacijo Youth Work Ireland (Skill IT, b. d.).

### 3.2.2 Poklicni standardi

Poklicni standardi se razvijajo na nacionalnih oziroma nadnacionalnih (čezmejnih) ravneh. Večinoma opredeljujejo veščine in spretnosti, vključujejo procese preverjanja ali potrjevanja namesto samoocenjevanja, v navezavi nanje pa ponekod nastajajo usposabljanja in kompetenčni modeli, ki jih povezujejo s prakso mladinskega dela.

V Sloveniji od leta 2012 (potrjen 2017) obstaja poklicni standard Mladinski delavec/mladinska delavka (NRP Nacionalno Informacijsko središče, 2017), ki se je leta 2017 uvrstil v Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti za nacionalno poklicno

kvalifikacijo Mladinski delavec/delavka (Ministrstvo za delo & Center RS za poklicno izobraževanje, 2017). Uvršča se v klasius Varstvo otrok in storitve za mlade (Klasius P-16: 0922) in na peto raven v Slovenskem ogrodju kvalifikacij (SOK 5).

Poklicni standard vključuje osem področij dela iz nabora stalnih področij v standardih. Ta področja dela so analiza, načrtovanje in organizacija dela, priprava dela oz. delovnega mesta, operativna dela, administrativna dela, komercialna dela, zagotavljanje kakovosti, komunikacija ter varovanje zdravja in okolja. Poklicni standard opredeljuje tudi specifične poklicne kompetence, ki večinoma ustrezajo področju operativna dela. To področje je vključeno v Katalog standardov strokovnih znanj ter opisuje sedem ključnih del za mladinskega delavca. Ta ključna dela so: načrtuje mladinske programe v sodelovanju z mladimi, izvaja mladinske programe v sodelovanju z mladimi, vrednoti mladinske programe, vzpostavlja in vzdržuje sodelovalne in zaupne odnose z mlado osebo, deluje z mladimi v skupinah in timih, omogoča mladim pridobivanje kompetenc in izvaja dejavnosti za razširjanje rezultatov dela mladim.

Za pridobitev poklicne kvalifikacije mora kandidat izkazovati najmanj eno leto izkušenj na področju mladinskega dela. Strokovna znanja in spretnosti se v postopku pridobitve preverjajo s potrjevanjem (priprava osebne zbirne mape) oziroma po potrebi s pisnim, ustnim in praktičnim preverjanjem obvladovanja posameznih ali vseh vsebin poklicnega standarda.

Nacionalni poklicni standardi za mladinske delavce obstajajo tudi v drugih državah. V kompleksnem in razvejanem sistemu nacionalnih poklicnih standardov v Združenem kraljestvu Velike Britanije in Se-

verne Irske (Department for the Economy UK idr., 2022) se razvijajo številni standardi, ki so vezani na mladinsko delo. Nacionalni poklicni standardi (ang. *National Occupational Standards - NOS*) se razlikujejo od naših standardov, saj so neke vrste izjave o merilih uspešnosti, ki jih morajo posamezniki doseči pri opravljanju nalog na delovnem mestu, skupaj z opredeljenimi znanji in razumevanjem, na katerih temeljijo. Standardi niso nabor nujnih kvalifikacij za posamezno delovno mesto, funkcijo ali izobraževalni program.

Trenutno se v Škotski in Angliji uporablja 40 standardov, ki so vezana na mladinsko delo (večinoma v okviru suite Mladinsko delo, štiri pa so vključene iz drugih suit). Ti so v kompetenčnem modelu, ki je nastal na deželnih ravneh, razdeljeni na šest funkcijskih področij in 18 funkcij. Funkcijska področja so delo z mladimi in drugimi; pospeševanje učenja in razvoja mladih z načrtovanjem in izvajanjem učnih aktivnosti v mladinskem delu; aktivno izkazovanje zavezanosti vključevanju, enakosti in interesom mladih ter njihovemu zdravju in dobremu počutju; načrtovanje in izvajanje strategije in aktivnosti mladinskega dela za mlade; razvijanje, vodenje in upravljanje sebe in drugih; sodelovanje s skupnostmi (Learning and Skills Improvement Service 2012, 2012; NYA National Youth Agency. National body for youth work in England, 2020).

### 3.2.3 Formalno izobraževanje

Profesionalizacija mladinskega dela vpliva na razvoj formalnih izobraževalnih programov. V ta namen nastajajo opredeljitve kompetenc za mladinske delavce tudi v okviru formalnega izobraževanja, večinoma na terciarni stopnji izobraževanja.

Čeprav v Sloveniji še ni samostojnega študijskega programa za mladinskega delavca, se učni cilji in kompetence, povezani z mladinskim delom, pojavljajo v različnih študijskih programih na različnih fakultetah, med katerimi smo prepoznali vsaj naslednje:

- dodiplomski študijski program Sociologija in interdisciplinarno družboslovje Filozofske fakultete Univerze v Mariboru (b.d.) (npr. predmeti modula Mladinsko delo in študije) (Sociologija in interdisciplinarno družboslovje - enopredmetni, b. d.);
- dodiplomski študijski program Fakultete za socialno delo Univerze v Ljubljani (npr. predmeti Koncepti socialnega dela z mladimi in Metode dela z mladimi); (Univerzitetni študijski program 1. stopnje: Socialno delo, b. d.);
- dodiplomska študijska programa Socialna pedagogika Pedagoških fakultet Univerze na Primorskem (npr. predmet Sistemski pristop, skupnostna skrb in mladinsko delo) in Univerze v Ljubljani (Socialna pedagogika: o programu, b. d.; Študij Socialna pedagogika, b. d.);
- pri predmetu Mladi in politika na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani (Deželan & Vombergar, 2020; Mladi in politika, b. d.).

Opredeljene učne kompetence v okviru vsebin predmetov se preverjajo s pisnimi, ustnimi in drugimi metodami ter doprinesejo k pridobitvi formalne izobrazbe.

V nekaterih drugih državah se razvijajo študijski programi za mladinsko delo na srednjih poklicnih, višješolskih in visokošolskih ravneh izobraževanja. Izobraževalne institucije za izvajanje teh progra-

mov razvijajo kompetenčne okvire. Primera sta kompetenčni okvir za visokošolski program Vzgojitelj skupnosti Univerze Humak, Finska, in profil kvalifikacij za mladinsko delo Univerze uporabnih znanosti v Kemptonu, Nemčija (povzeto po Kiilakoski, 2020). Na Irskem so pod okriljem Odbora za standarde izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo sever-jug (NSETS) nastali Standardi izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo, ki spodbujajo skladnost z nacionalnimi poklicnimi standardi in vključujejo pet vsebinskih področij za študijske programe za mladinske delavce (Tierney, 2023).

### **3.2.4 Kompetenčni modeli, ki povezujejo različna področja**

Pogosto se v istem nacionalnem prostoru sočasno razvijajo kompetenčni modeli za mladinske delavce na različnih področjih, nekateri pa poskušajo različna področja povezati. To je med drugim očitno pri zgoraj omenjenih irskih Standardih izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo, saj Odbor za standarde ne povezuje samo obeh delov Irske, temveč dosega skladnost študijskih programov s poklicnimi standardi (NOS), ki na Irskem sicer ne veljajo, čeprav so usklajeni s prakso in politikami mladinskega dela (National Youth Council of Ireland, b. d.).

Povezovalno vlogo med različnimi področji imajo pogosto usposabljanja, razvita na nacionalni ravni, kot je usposabljanje za prostovoljce v mladinskem delu na Irskem ali strokovno usposabljanje za pridobitev certifikata mladinski delavec na Portugalskem (primeri usposabljanj vzeti iz Kiilakoski & Basarab, 2022). Nacionalne organizacije iz Anglije na področju mladine sodelujejo tako v razvoju po-

klicnih standardov kot tudi pri opredeljevanju kompetenčnih modelov in kurikulumov za mladinsko delo (NYA National Youth Agency. National body for youth work in England, 2020).

Kompetenčni model za mladinske delavce, ki povezuje različna področja, je nastal na pobudo Avstrijskega zveznega ministrstva za družino in mladino, Ministrstva za mladino avstrijskih zveznih dežel in Oddelka za mladinsko delo avtonomne pokrajine Bolzano na Južnem Tirolskem pod okriljem Avstrijskega nacionalnega mladinskega sveta. Razvila ga je organizacija aufZAQ ob sodelovanju s krovno organizacijo za odprto mladinsko delo v Avstriji Boja in Inštitutom za izobraževalne znanosti Univerze v Gradcu.

Kompetenčni model aufZAQ je zgleden primer povezovanja različnih področij, saj zajema odprto mladinsko delo in mladinsko delo v mladinskih organizacijah, prevaja kvalifikacije mladinskega dela v avstrijsko nacionalno ogrodje kvalifikacij (NFQ) ter spodbuja povezovanje, sodelovanje, nadaljnji razvoj in vzajemno priznavanje izvajalcev mladinskega dela, izvajalcev izobraževanja in usposabljanj ter sorodnih področij, kot so socialno delo v šolah in zdravstvena preventiva.

Zadevni kompetenčni model je razdeljen na pet vsebinskih področij. Vsako od njih je nadalje razdeljeno na razsežnosti, ki ga podrobneje opredeljujejo. Razlikuje tudi med hierarhičnimi ravni, v katerih so opredeljeni kriteriji vsake posamezne kompetence. Te ravni ustrezajo ravnem nacionalnega ogrodja kvalifikacij v Avstriji od dva do šest. Področja z razsežnostmi:

- **Omogočanje, sprožanje in spodbujanje izobraževanja:** zastavljanje izobraževalnih ciljev

na participativen način ter podpiranje otrokov in mladostnikov pri doseganju teh ciljev; oblikovanje okolja, v katerem se spodbujajo procesi (samo)izobraževanja in učenja; spremljanje procesov (samo)izobraževanja in oblikovanje učnih procesov; uporaba ustreznih metod za uspešno učenje; vrednotenje in nadaljnji razvoj učnih procesov.

- **Podpiranje razvoja identitete in spoprijemanja z vsakdanjim življenjem:** podpiranje otrok in mladostnikov pri razvoju identitete in osebnostnem razvoju; omogočanje otrokom in mladostnikom, da izkusijo samoučinkovitost; spodbujanje otrok in mladostnikov k prevzemanju odgovornosti in samostojnosti; krepiti osebno prepoznavnost in skupnost; podpiranje otrok in mladostnikov pri obvladovanju vsakdanjega življenja.
- **Omogočanje sodelovanja, zastopanje interesov:** oblikovanje dejavnosti, ponudb in projektov na participativen način; uporaba ustreznih metod in postopkov za uspešno sodelovanje; omogočanje sodelovanja pri razvoju organizacije; spodbujati družbeno in politično udeležbo otrok in mladostnikov; zastopanje interesov otrok in mladostnikov.
- **Organiziranje in vodenje (projektov):** oblikovanje organizacijskih postopkov in procesov; uporaba ustreznih metod za uspešno organiziranje; vrednotenje in nadaljnji razvoj organizacijskih postopkov in procesov; izvajanje upravnih nalog in odgovorno uporabljanje finančnih sredstev; izvajanje komunikacije in odnosov z javnostmi; oblikovanje in razvijanje organizacije.

- **Zavestno in odgovorno delovanje in sodelovanje:** prevzemanje odgovornosti; zavestna in vestna uporaba vlog; vključevanje različnih razsežnosti raznolikosti v delo; oblikovanje skupinskega okolja; predlaganje in oblikovanje skupinskih procesov; spremljanje in nadaljnji razvoj skupinskih procesov; konstruktivno in k rešitvam usmerjeno delovanje v problemstkih in konfliktnih situacijah; delovati na način, ki omogoča obvladovanje tveganja.





# 4 VSEBINSKA ANALIZA IZBRANIH KOMPETENČNIH MODELOV

Namen vsebinske analize je bil na podlagi pregleda, združevanja in primerjave vsebine izbranih modelov določiti področja, kompetence in njihove opredelitve za nacionalni kompetenčni model za mladinskega delavca.

Za vsebinsko analizo so bili na podlagi pregleda literature in predlogov članov strokovne skupine izbrani naslednji kompetenčni modeli:

- nacionalni poklicni standard Mladinski delavec/delavka
- kompetenčno ogrodje MDNFI: razvoj modelov neformalnega in formalnega izobraževanja za mladinskega delavca za vključevanje v programe organizacij
- kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev (ETS)
- portfelj mladinskega dela Sveta Evrope
- evropski okvir digitalnih kompetenc izobraževalcev (DigCompEdu)
- kompetenčni model digitalnih kompetenc v mladinskem delu
- evropski okvir kompetenc za trajnostnost

Nacionalni poklicni standard (NRP Nacionalno Informacijsko središče, 2017) je bil izbran kot trenutno veljavni nacionalni standard na področju poklicnih

kvalifikacij. Kompetenčno ogrodje, ki je nastalo v okviru projekta MDNFI za namene razvoja usposabljanj (Cepin idr., 2012), je bilo izbrano kot najcelostnejši model med tistimi, ki so nastali v okviru praks ali projektov mladinskega dela v Sloveniji. Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev (Evrard idr., 2023) je bil (Council of Europe, 2015) izbran kot najsodobnejši model na evropski ravni, ki vključuje tudi in predvsem vidik mednarodnega mladinskega dela, obenem pa najbolj celostno obravnava nekatera v zadnjih letih vse pomembnejša področja, kot so digitalizacija, solidarnost in vključevanje ter aktivno državljanstvo. Portfelj mladinskega dela Sveta Evrope je bil izbran kot najbolj celosten model na evropski ravni, ki vključuje tudi in predvsem vidik lokalnega mladinskega dela (vključuje pa tudi mednarodno raven).

Na podlagi teh modelov sem pripravila podatkovno bazo s tremi ravnmi: področja, kompetence ter razsežnosti in indikatorji kompetenc. Analiza je primarno potekala na tretji ravni (razsežnosti in indikatorji kompetenc), kjer je bilo skupno 618 enot, sekundarno pa je vključevala tudi oceno drugih ravní.

Prva raven analize je bila izvedena s pomočjo vnaprej pripravljenih kategorij (deduktivna metoda) na podlagi pregleda literature ter ugotovitev in pripo-

ročil iz raziskave o kakovostnem mladinskem delu. V tako določene kategorije sem razvrstila enote s tretje ravni iz podatkovne baze. Pri tem sem po prvi razvrstitvi pregledala in po presoji upoštevala tudi drugo raven (področja) iz podatkovne zbirke. Te kategorije oziroma kompetenčna področja so bila naslednja:

- oblikovanje in izvajanje aktivnosti in programov,
- usmerjanje učenja in refleksije,
- vrednotenje kakovosti,
- spremljanje učinkov,
- komunikacija s ciljnim skupinami,
- razširjanje in promocija,
- medkulturna občutljivost,
- delovanje v organizaciji,
- državljanska angažiranost.

Drugi del analize je vključeval združevanje oziroma razdruževanje kategorij glede na vključene enote (induktivna metoda), kar je privedlo do opredelitve štirih kompetenčnih področij in 14 kompetenc, ki so predstavljene v naslednjem poglavju.

Tretji del analize je pretežno usmerjen v izgradnjo modela, saj vključuje opredelitev kompetenc v treh razsežnostih – odnosi, veščine in znanja – v treh hierarhičnih ravneh – osnovna, srednja in napredna. Pri tem sem predvidela, da bodo končni kazalniki modela v skladu s priporočilom iz modela za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev (Evrard idr., 2023) opisovali ravnanja oziroma vedenja (ang. *behavioural indicators*) in bodo na podlagi konsolidacije določeni naknadno. Trenutna struktura je predvsem vsebinska, zato so kompetenčna področja po številu in obsegu kompetenc različno obsežna.

Naknadno so bili vsebinski analizi na predlog strokovne skupine podvrženi še trije modeli: Evropski okvir digitalnih kompetenc izobraževalcev (DigCompEdu) (Redecker, 2018), Kompetenčni model digitalnih kompetenc v mladinskem delu (Siurala & Stefan, 2023) in Evropski okvir kompetenc za trajnostnost (Bianchi idr., 2022). Namen analize je bil obstoječim področjem in kompetencam dodati trajnostno in digitalno dimenzijo ter jih tako okrepiti. Vsebinska analiza je bila opravljena v okviru že opredeljenih področij z možnostjo dodajanja novih kompetenc. Na podlagi dodatne analize so bili prilagojeni opisi odnosov, spretnosti in znanj znotraj že obstoječe strukture kompetenc in področij.



# 5 NACIONALNI KOMPETENČNI MODEL

## 5.1 OPREDELITEV KOMPETENCE

Kompetenca je opredeljena v okviru razsežnosti odnosov, spretnosti in znanj. Na podlagi trenutno ločenih opredelitev posamezne kompetence po razsežnostih, ki mestoma že vključujejo tudi ravnanja (torej razsežnost vedenja), je v naslednji stopnji smiselno razviti vedénjske kazalnike ali opisnike kompetenc. Vsaka kompetenca bo tako vključevala več vedénjskih opisnikov in ne več ločenih opisov posameznih razsežnosti, na njih pa lahko temelji tudi orodje za samoocenjevanje oziroma razvoj gradiv za usposabljanja. Na tak način bo model enostavnejši za uporabo, čeprav bodo kompetence še vedno temeljile na trojni zgradbi odnosov, veščin in znanj, ki pa bodo združene v vedénjske kazalnike. Podoben proces priporočajo tudi v ETS-jevem modelu za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev, kjer spodbujajo k uporabi njihove razsežnosti vedenja (Evrard idr., 2023).

## 5.2 STRUKTURA MODELA

Model je zgrajen iz štirih področij, v katerih je opredeljenih 14 kompetenc. Področja s kompetencami:

### AKTIVNOSTI, PROGRAMI IN PROJEKTI

- Načrtovanje in promocija aktivnosti, programov in projektov
- Izvajanje aktivnosti, programov in projektov
- Spremljanje, vrednotenje in ocenjevanje aktivnosti, programov in projektov

### NEPOSREDNO DELO Z MLADIMI

- Vzpostavljanje stikov in komunikacija
- Sodelovanje in spodbujanje mladih
- Usmerjanje učenja in refleksije v procesih neformalnega izobraževanja
- Podpora pri družbenem in državljskem udejstvovanju
- Omogočanje vključevanja, raznolikosti in medkulturnega dialoga

### PREPOZNAVNOST, VIDNOST IN ZAGOVORNIŠTVO MLADINSKEGA DELA

- Prepoznavanje, spremljanje in krepitev učinkov mladinskega dela
- Razširjanje in promocija rezultatov mladinskega dela
- Zagovorništvo

### PROFESIONALIZACIJA POSAMEZNIKOV IN ORGANIZACIJ

- Strokovni in osebni razvoj
- Timsko delo in koordinacija skupin
- Grajenje kapacitete organizacije

Digitalno mladinsko delo med področji in kompetencami ni posebej opredeljeno, a je smiselno vključeno v posamezne kompetence po vzoru modela za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev (Evrard idr., 2023). Na podoben način je obravnavana tudi trajnostnost, medtem ko sta kompetenci državljansko in družbeno udejstvovanje ter vključevanje, raznolikost in medkulturni dialog ustrezno samostojno opredeljeni (področje Neposredno delo z mladimi).

Področje profesionalizacija posameznikov in organizacij ne vključuje kompetenc, ki se ožje povezujejo z dejavnostjo mladinskih delavcev, vendar so po zgledu drugih modelov vključene v zadevni model. Ogrodje v Angliji (NYA, 2020) tako vključuje tudi štiri standarde, ki pri razvrščanju standardov ne padejo pod 'suito' mladinskega delavca. Poklicni standard Mladinskega delavca (NRP, 2017) vključuje finančno-administrativna znanja in spretnosti. Vsebinska analiza je pokazala, da se opisi v navezavi na področje profesionalizacije posameznikov in organizacij pojavljajo tudi v drugih modelih.

Ob vsebinski razdeljenosti na štiri področja so predvidene tudi tri hierarhične ravni: osnovna, srednja in napredna. Kompetence med ravnmi se nadgrajujejo, pri opisu kompetence na napredni ravni pa se predvideva, da mora biti kompetenca usvojena tudi na osnovni in srednji ravni. Ni nujno, da vsaka raven vsebuje opis kompetence v vseh razsežnostih. Pri opredeljevanju zahtevnosti za ravni so bili opisi za nacionalni poklicni standard upoštevani na srednji ravni. Nacionalni poklicni standard je usklajen s peto stopnjo Slovenskega ogrodja kvalifikacij, kar se prevaja v zaključeno srednješolsko izobrazbo.

Osnovna raven vključuje opise kompetenc za mladinskega delavca, ki se v delovne procese vklju-

čuje ob podpori drugih. Ta raven zato vključuje predvsem predvidene odnose in veščine, ki naj jih mladinski delavec razvija v smislu vrednot, odprtosti in načel. Srednja raven opisuje kompetence mladinskega delavca, ki deluje samostojno na lokalni ravni mladinskega dela in se predvsem v okviru timskih procesov vključuje tudi na mednarodno raven mladinskega dela. Zmožen je načrtovati aktivnosti in programe ter jih podpreti s procesi vrednotenja in spremljanja učinkov, suvereno izvaja tudi procese digitalnega mladinskega dela. Napredna raven predvideva mladinskega delavca, ki suvereno deluje na mednarodni ravni mladinskega dela, prevzema koordinacijsko vlogo znotraj organizacije oziroma procesov (aktivnosti, programov in projektov) in je sposoben razvijati kompleksne procese načrtovanja, vrednotenja in spremljanja učinkov mladinskega dela.

## 5.3 OPREDELITEV KOMPETENCE

Po konsolidaciji modela in oblikovanju končnega modela se predlaga razvoj orodja za samoocenjevanje, ki je podprt s spletnimi in drugimi didaktičnimi materiali ter vključen v razvoj usposabljanj. Tako kot končna različica modela bi tudi orodje za samoocenjevanje in spremljanje učnega razvoja temeljilo na vedénjskih kazalnikih.

Kompetenčni model z opisi kompetenc po področjih je vključen v Prilogo 2.

# 6 SKLEP

Tako pridobljeni model upošteva že obstoječe nacionalne in evropske modele ter opredelitev kakovostnega mladinskega dela, ki je nastala v okviru Strateškega načrta Evropske agende za mladinsko delo v Sloveniji.

Pomanjkljivost metode za pripravo modela je, da ne vključuje empiričnih pristopov za ugotavljanje potreb po kompetencah mladinskih delavcev v lokalni, pa tudi nacionalni praksi. Delno je bilo to rešeno tako, da smo upoštevali ugotovitve raziskave Kakovostno mladinsko delo (Deželan & Vombergar, 2023), ki je vključevala empirični del. Ta primarno sicer ni bil namenjen prepoznavanju kompetenc mladinskih delavcev. V nadaljnjih procesih določanja modela sta zato pomembna konsolidacija in usklajevanje s predstavniki iz prakse.

# 7 SEZNAM LITERATURE IN VIROV

- Bianchi, G., Pisiotis, U., & Cabrera, M. (2022). Green Comp. Evropski okvir kompetenc za trajnost (prevod 2023). [www.zrss.si/pdf/greencomp.pdf](http://www.zrss.si/pdf/greencomp.pdf)
- Bilgin, A. S., Molina Ascanio, M., Milanovic, I., Kirsch, M., Beernaert, Y., Sotiriou, S., Gregori Montaner, A., Cornakov, S., Velner, G., & Axisa, J. (b. d.). STEM IN THE FUTURE: TRANSFORMING EDUCATION FOR SUSTAINABILITY.
- Cepin, M., Rupnik Suhadolnik, S., Pugelj, T., Pucelj Lukan, P., Peloza, J., Mesojedec, T., Repnik, P., & Mrak Merhar, I. (2012). Usposabljanje mladinskih voditeljev in delavcev: strokovne podlage in priporočila za vzpostavitev sistemov usposabljanja v organizacijah. Salve. [https://issuu.com/socialnaakademija/docs/usposabljanje\\_mladinskih\\_voditeljev\\_in\\_delavcev](https://issuu.com/socialnaakademija/docs/usposabljanje_mladinskih_voditeljev_in_delavcev)
- Council of Europe. (2015). Council of Europe Youth Work Portfolio – A tool for the assessment and development of youth work competence. <https://rm.coe.int/1680699d85>
- Department for the Economy UK, Welsh Government, & Scottish Government. (2022). National Occupational Standards Strategy 2022 and beyond. <https://www.economy-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/economy/national-occupational-standards-strategy-2022-and-beyond.pdf>
- Deželan, T., & Vombergar, N. (2020). Kratek oris mladinskega dela v Sloveniji. Movit. [http://www.movit.si/fileadmin/movit/0ZAVOD/Publikacije/Tematske/Kratek\\_oris\\_mladinskega\\_dela\\_v\\_Sloveniji\\_web.pdf](http://www.movit.si/fileadmin/movit/0ZAVOD/Publikacije/Tematske/Kratek_oris_mladinskega_dela_v_Sloveniji_web.pdf)
- Deželan, T., & Vombergar, N. (2023). Kakovostno mladinsko delo in podporno okolje za izvajanje kakovostnega mladinskega dela. Urad Republike Slovenije za mladino. Neobjavljeno gradivo.
- Dutch Cities of Learning. (b. d.). LifeComp Competence Model in Youth Work: Recognizing Growth and Overcoming Pitfalls. Pridobljeno 26. oktober 2023, s <https://www.linkedin.com/pulse/lifecomp-competence-model-youth-work-recognizing-cities-of-learning/>
- Economou, A. (2023). SELFIEforTEACHERS Toolkit-Using SELFIEforTEACHERS (No. JRC129699). Joint Research Centre (Seville site).

- European Education Area, & European Commission. (b. d.). Priporočilo Sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje. Pridobljeno 26. oktober 2023, s <https://education.ec.europa.eu/si/focus-topics/improving-quality/key-competences>
- European Parliament. (2000). Lisbon European Council 23 and 24 March 2000. Presidency conclusions. [https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm#](https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm#)
- Evrard, G., Bergstein, R., Bačlija Knoch, S., Nicodem, S., Di Paola, M., & Hadzibegovic, A. (2023). ETS: A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally (2nd revised edition). JUGEND für Europa/SALTO Training & Cooperation. [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4385/ETS\\_Competence\\_Model\\_Youth\\_Workers\\_final\\_2023.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4385/ETS_Competence_Model_Youth_Workers_final_2023.pdf)
- Evrard Markovic, G., & Deltuvi, A. (2014). Evropska strategija usposabljanj II: Popravljen različica kompetenc za trenerje, ki delujejo na mednarodni ravni, s pogoji in kazalniki (slovenski prevod). SALTO Training & Cooperation Resource Centre. Movit (prevod). [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3862/ETS-Competence-Model%20\\_Trainers\\_Amended\\_version.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3862/ETS-Competence-Model%20_Trainers_Amended_version.pdf)
- Evrard Marković, G., & Bergstein, R. (2016). Evropska strategija usposabljanj: Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev (1. izdaja) (prevod 2023). JUGEND für Europa/SALTO Training & Cooperation. Prevod: Movit. [http://www.movit.si/fileadmin/movit/1MVA/RAZVOJNI\\_PROJEKTI/Kompetencni\\_model\\_za\\_mednarodno\\_dejavnost\\_mladinskih\\_delavcev.pdf](http://www.movit.si/fileadmin/movit/1MVA/RAZVOJNI_PROJEKTI/Kompetencni_model_za_mednarodno_dejavnost_mladinskih_delavcev.pdf)
- Evropska komisija. (2016). Novi program znanj in spretnosti za Evropo. Z roko v roki za večji človeški kapital, zaposljivost in konkurenčnost. Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381>
- Evropski parlament in Evropski svet. (2006). Priporočilo Evropskega parlamenta in Svetu z dne 18. decembra 2006 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje - 2006/962/ES. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:sl:PDF>
- Evropski zeleni dogovor. (b. d.). Svet EU in Evropski svet. Pridobljeno 19. april 2024, s <https://www.consilium.europa.eu/si/policies/green-deal/>
- Fennes, H., & Hendrik, O. (2008). Quality in non-formal education and training in the field of European youth work. Council of Europe and European Commission. <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3305/TrainingQualityandCompetenceStudy.pdf>
- Green Work for Youth. (b. d.). Pridobljeno 19. april 2024, s <https://ceipes.org/project/green-work-4-youth-green-skills-for-young-people-with-fewer-opportunities-for-reducing-the-risk-of-marginalisation-the-labour-market-in-the-transition-to-a-sustainable-economy/>
- GreenSCENT. (b. d.). Pridobljeno 19. april 2024, s <https://www.green-scent.eu/>
- Kiilakoski, T. (2020). Country Sheet on Youth Work in Finland. Council of Europe and European Commission. <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/58820665/YW-Country-sheet-Finland.pdf/848e13c0-74bd-cc54-844b-c9674d6ae997>
- Kiilakoski, T., & Basarab, T. (2022). Competence frameworks and competence-based approaches in youth worker education and training in five European countries. Council of Europe and European Commission. [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/131344248/Competence\\_frameworks.pdf/1fe47c41-e2eb-3e58-1a0c-042e7f73fed3?t=1663150876000](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/131344248/Competence_frameworks.pdf/1fe47c41-e2eb-3e58-1a0c-042e7f73fed3?t=1663150876000)
- Komisija Evropskih skupnosti. (2005). Sporočilo Komisije Svetu o evropskih politikah, ki zadevajo mlade o obravnavi skrbi mladih v Evropi –izvajanje Evropskega pakta za mlade in spodbujanje dejavnega državljanstva. Sporočilo Figla v sodelovanju s Špidlom. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0206>
- Le Deis, F. D., & Winterton, J. (2005). What is competence? Human resource development international, 8(1), 27–46.
- Learning and Skills Improvement Service 2012. (2012). NOS – National Occupational Standards for Youth Work 2012. [https://www.youthworkwales.org.uk/wp-content/uploads/2017/11/youth\\_work\\_national\\_occupational\\_standards\\_1\\_.pdf](https://www.youthworkwales.org.uk/wp-content/uploads/2017/11/youth_work_national_occupational_standards_1_.pdf)
- Marković, D., & Bačlija Knoch, S. (2022). KMST Competence Framework for National Agency Officers (G. Evrard Markovic, Ur.). Jugend für Europa and SALTO Training and Cooperation Resource Centre. [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4274/KMST\\_CFframework\\_With\\_Levels\\_Final.pdf?](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-4274/KMST_CFframework_With_Levels_Final.pdf?)
- Marković, D., & Frith, A. (2018). Eurodesk Mobility Advisor Competence Framework (2022. izd.). Eurodesk Brussels Link. <https://eurodesk.eu/wp-content/uploads/2022/10/Competence-Framework-Publication-2022.pdf>
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, & Center RS za poklicno izobraževanje. (2017). Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti za nacionalno poklicno kvalifikacijo Mladinski delavec/mladinska delavka. V Nacionalna poklicna kvalifikacija. <https://npk.si/katalogi/3365545/>
- Mladi in politika. (b. d.). Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani. Pridobljeno 19. april 2024, s <https://www.fdv.uni-lj.si/obvestila-in-informacije/predmeti/8774>

- Mladinska mreža MaMa, Mreža mladih Hrvatske, & KEKS. (b. d.). Youth Work Network. KEKS. Pridobljeno 27. oktober 2023, s <https://www.keks.se/ywn>
- National Youth Council of Ireland. (b. d.). NSETS - North/South Education and Training Standards. Pridobljeno 27. oktober 2023, s <https://www.youth.ie/programmes/projects-initiatives/nsets/#JETSmendeley:%20to%20know,%20to%20know%20how%20etc>.
- NIDV. (2015). System OLINA. <https://kvalita.nidv.cz/>
- NRP Nacionalno Informacijsko središče. (2017). Poklicni standard Mladinski delavec/delavka (33655450) . <https://www.nrpslo.org/Pregled-NPKja?data=3365-545-0-1>
- NYA National Youth Agency. National body for youth work in England. (2020). Youth Work in England: Policy, Practice and the National Occupational Standards. <https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/assets.nya2.joltrouter.net/wp-content/uploads/2023/10/04161504/NOS-Document-102023.pdf>
- O'Donovan, J. (ed. ), Cairns, D., Madalena Sousa, M., & Valcheva, V. (2017). Mapping the educational and career paths of youth workers. Part I. Report. V M. Taru, E. Krzakleska, & T. Basarab (Ur.), Youth worker education in Europe: Policies, structures, practices. Council of Europe and the European Commission. [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262613/01-Mapping\\_for+printing\\_without+maps.pdf/192e0cd5-5e74-7d38-76cd-2ba3d108bb43](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262613/01-Mapping_for+printing_without+maps.pdf/192e0cd5-5e74-7d38-76cd-2ba3d108bb43)
- Odbor za delo mladih MK PZS. (2020). Program neformalnega izobraževanja mladih v Planinski organizaciji za naziv mladinski voditelj.
- OECD. (2018). The Future of Education and Skills. Education 2030. [https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)
- Potočnik, D., & Taru, M. (2020). Youth workers' competences and learning in non-formal training. V M. Taru, E. Krzakleska, & T. Tanya Basarab (Ur.), Youth worker education in Europe: policies, structures, practices (Youth Knowledge #26, str. 169–180). European Commission and Council of Europe. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-worker-education-in-europe>
- Redecker, C. (2018). Evropski okvir digitalnih kompetenc izobraževalcev DigCompEdu (prevod). Zavod Republike Slovenije za šolstvo . <https://www.zrss.si/pdf/digcompedu.pdf>
- Sala, A., & Herrero, R. C. (2022). LifeComp into Action: Teaching life skills in the classroom and beyond, EUR 31141 EN. Publications Office of the European Union. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC130003>
- Salling Olesen, H. (2013). Beyond the current political economy of competence development. European journal for Research on the Education and Learning of Adults , 4(2), 153–170. <https://doi.org/10.25656/01:8302>
- SALTO Resource Centres. (b. d.). European Training Strategy (ETS). Pridobljeno 25. oktober 2023, s <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/trainingstrategy/>
- Salto Training&Cooperation. (b. d.). Welcome to Youthpass Recognition tool for non-formal & informal learning in youth projects. Pridobljeno 13. oktober 2023, s <https://www.youthpass.eu/sl/>
- SALTO Training&Cooperation. (b. d.). YOCOMO. Pridobljeno 25. oktober 2023, s <https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/yocomo/>
- Schneider, K. (2019). What does competence mean? Psychology, 10(14).
- Siurala, L., & Stefan, V. (ur. ). (2023). Assesment tool for digital competences in youth work. DYW SNAC. [https://www.opf.fi/sites/default/files/documents/Assessment%20tool\\_Youth%20Workers.pdf](https://www.opf.fi/sites/default/files/documents/Assessment%20tool_Youth%20Workers.pdf)
- SKILL IT, digital pathways for youth work. (b. d.). Competence Framework for Digital Youth Work Practice. Pridobljeno 27. oktober 2023, s <https://digipathways.io/resources/competence-framework/>
- Socialna pedagogika: o programu. (b. d.). Pedagoška fakulteta Univerze na Primorskem. Pridobljeno 19. april 2024, s <https://www.pef.upr.si/sl/izobrazevanje/1-stopnja/socialna-pedagogika/>
- Sociologija in interdisciplinarno družboslovje - enopredmetni. (b. d.). Filozofska fakulteta Univerze v Mariboru. Pridobljeno 19. april 2024, s <https://ff.um.si/studij/dodiplomski-studij-1-stopnja/studijski-programi/sociologija-in-interdisciplinarno-druzboslovje-enopredmetni/>
- Sourgiadaki, M., & Karkalakos, S. (2023). "GreenComp" as a tool for examining motivation of vocational teachers to create learning opportunities for the green transition. SN Social Sciences, 3(7), 114.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). Competence at Work models for superior performance. John Wiley & Sons.

- Stefan, V. (ed. ). (2022). Digital Competences and Capacities in Youth Work. Digital Youth Work Strategic National Agencies Cooperation, Work Package 2. [https://participationpool.eu/wp-content/uploads/2022/05/European-Report\\_Digital-competences-and-capacities-in-youth-work\\_Final.pdf](https://participationpool.eu/wp-content/uploads/2022/05/European-Report_Digital-competences-and-capacities-in-youth-work_Final.pdf)
- Svet EU. (2018). Priporočilo Sveta z dne 22. maja 2018 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje - ST/9009/2018/INIT. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2018:189:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2018:189:TOC)
- Svet Evrope. (2016). Kompetence za demokratično kulturo. Prevod povzetka. <https://rm.coe.int/16806ccf17>
- Študij Socialna pedagogika. (b. d.). Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Telling, K., & Serapioni, M. (2019). The rise and change of the competence strategy: Reflections on twenty-five years of skills policies in the EU. *European Educational Research Journal* , 18(4), 387–406.
- Tierney, H. (2023). To Know, to Know How to Do and to Know How to Be Professional Youth Work Education & Training in HE - a perspective from Ireland. <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/198845200/Youth+worker+educational+standards+and+curricula%2C+by+Dr+Hilary+Tierney.pdf/679a8bad-bc6f-8853-5951-8c64a07bff61?t=1688371873317>
- Univerzitetni študijski program 1. stopnje: Socialno delo. (b. d.). Fakulteta za socialno delo Univerze v Ljubljani. Pridobljeno 19. april 2024, s [https://www.fsd.uni-lj.si/izobrazevanje/dodiplomski-studij/studijski\\_program/program\\_1%20stopnje/](https://www.fsd.uni-lj.si/izobrazevanje/dodiplomski-studij/studijski_program/program_1%20stopnje/)
- Svet Evropske unije. (2020). Resolucija Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o okviru za vzpostavitev evropske agende za mladinsko delo. Uradni list Evropske unije . [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:42020Y1201\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:42020Y1201(01))
- Verke. (2021). A professional digital competence toolbox for youth work. <https://www.verke.org/en/publications/a-professional-digital-competence-toolbox-for-youth-work/>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes, EUR 31006 EN. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/490274>
- Weinert, F. E. (2001). Concept of competence: a conceptual clarification. V *Defining and Selecting key Competencies* (str. 45–66). Hogrefe.
- Zavod Republike Slovenije za šolstvo. (2022). Projekt Dvig digitalne kompetenčnosti. <https://www.zrss.si/projekti/dvig-digitalne-kompetentnosti/>



# **PRILOGA 1: SEZNAM KOMPETENČNIH MODELOV IN NJIHOVIH ZAMETKOV (PREGLED LITERATURE)**

## **MODELI NA VSEEVROPSKI RAVNI**

Kompetenčni model za mednarodno dejavnost mladinskih delavcev (ETS)

Kompetenčni model za trenerje, ki delujejo na mednarodni ravni (dopolnjena različica)

Kompetenčni model za delavce nacionalnih agencij (KMST)

Eurodesk Mobility Advisor Competence Framework (kompetenčni okvir Eurodeska za Svetovalce za mobilnost)

Evropski referenčni okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje

Portfelj mladinskega dela Sveta Evrope

Evropski okvir za osebno in socialno ključno kompetenco ter kompetenco učenje učenja

Evropski okvir digitalnih kompetenc izobraževalcev (DigCompEdu)

Okvir digitalnih kompetenc za državljane (DigiComp).

Assesment tool for digital competences in youth work (orodje za ocenjevanje digitalnih kompetenc v mladinskem delu)

## MODELI NA NACIONALNIH, ČEZMEJNIH ALI PROJEKTHNIH RAVNEH

| Model                                                                                               | Organizacija in projekt                                                                                                                                           | Država    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Formalno izobraževanje</b>                                                                       |                                                                                                                                                                   |           |
| Kompetenčni okvir v kurikulumu poklicnega izobraževanja za mladinskega in skupnostnega inštruktorja | Nacionalna agencija za poklicno izobraževanje                                                                                                                     | Finska    |
| Kompetenčni okvir za program Vzgojitelj skupnosti                                                   | Univerza za uporabne študije Humak, Finska                                                                                                                        | Finska    |
| Predmetno specifične kompetence Uvod v mladinsko delo in raziskovanje mladine                       | Filozofska fakulteta Univerze v Mariboru, program Sociologija in interdisciplinarno družboslovje                                                                  | Slovenija |
| Predmetno specifične kompetence Sistemski pristop, skupnostna skrb in mladinsko delo                | Pedagoška fakulteta Univerze na Primorskem, program Socialna pedagogika                                                                                           | Slovenija |
| Predmetno specifične kompetence predmeta Koncepti socialnega dela z mladimi                         | Fakulteta za socialno delo UL, dodiplomski študij                                                                                                                 | Slovenija |
| Profil kvalifikacij za mladinsko delo                                                               | Univerza uporabnih znanosti v Kemptnu, Nemčija                                                                                                                    | Nemčija   |
| Standardi izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo                                          | The North South Education and Training Standards Committee for Youth Work – NSETS (odbor za standarde izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo sever-jug) | Irska     |

## Formalno izobraževanje

|                                                                                                                                                                                                      |                                                                       |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| Criteria for professional digital competence in youth work (kriteriji za strokovno digitalno kompetenco v mladinskem delu)                                                                           | Verke                                                                 | Finska    |
| Kompetenčna področja v nacionalnem usposabljanju za mladinske delavce                                                                                                                                | Združenje mladinskih delavcev Gruzije s podporo Agencije za mlade     | Gruzija   |
| MDNFI: Razvoj modelov neformalnega in formalnega izobraževanja za mladinskega delavca za vključevanje v programe organizacij                                                                         | razvojna skupina v okviru projekta Mladinski delavec (Cepin, M. idr.) | Slovenija |
| Model usposabljanj za mladinske delavce (projekt Youth Work Network)                                                                                                                                 | Mladinska mreža MaMa, hrvaška mladinska organizacija, KEKS            | Slovenija |
| Nacionalna kartica za mladinske voditelje JULEICA                                                                                                                                                    | Nemški zvezni mladinski svet                                          | Nemčija   |
| Opredeljevanje nalog in kompetenc za različne vloge                                                                                                                                                  | Zavod Nefiks                                                          | Slovenija |
| Program neformalnega izobraževanja mladih v planinski organizaciji za naziv Mladinski voditelj                                                                                                       | Planinska zveza Slovenije                                             | Slovenija |
| Skill IT Competence Framework for Digital Youthwork (kompetenčni okvir za digitalno mladinsko delo projekta Skill IT)                                                                                | Skill IT (projekt)                                                    | Irska     |
| Orodje OLINA                                                                                                                                                                                         | NIDV                                                                  | Češka     |
| Validation of youth worker's competences by National Association of Youth Workers in Serbia (potrjevanje kompetenc mladinskih delavcev v okviru Nacionalnega združenja mladinskih delavcev v Srbiji) | NAPOR                                                                 | Srbija    |

## Poklicni standardi

|                                                                                                    |                                                                                                      |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| NPK mladinski delavec/mladinska delavka                                                            | Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Center RS za poklicno izobraževanje | Slovenija           |
| Youth Work National Occupational Standards (NOS) (nacionalni mladinski standardi za poklicno delo) | NYA, JNC, joint ETS, Ofqual, CCEA itn.                                                               | Združeno kraljestvo |

## Povezovalno ogrodje

|                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                    |             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Kompetenčni okvir za mladinsko delo aufZAQ                                                                                                                | aufZAQ idr.                                                                                                                                                        | Avstrija    |
| Kompetenčna področja v strokovnem usposabljanju za mladinsko delo "Técnico de Juventude"                                                                  | Inštitut za zaposlovanje in poklicno usposabljanje (IEFP), Nacionalna agencija za kvalifikacije (ANQEP) ob sodelovanju Portugalskega inštituta za šport in mladino | Portugalska |
| Nacionalno usposabljanje za prostovoljce v mladinskem delu, usklajeno z nacionalnimi standardi kakovosti za mladinske skupine, ki jih vodijo prostovoljci | National Youth Council of Ireland (irski nacionalni mladinski svet)                                                                                                | Irska       |

## PRILOGA 2: NACIONALNI KOMPETENČNI MODEL

### PODROČJE: AKTIVNOSTI, PROGRAMI, PROJEKTI

### KOMPETENCA: NAČRTOVANJE IN PROMOVIRANJE AKTIVNOSTI, PROGRAMOV IN PROJEKTOV

#### OPIS KOMPETENCE

Načrtovanje in promoviranje aktivnosti, programov in projektov za mlade in z mladimi z uporabo participativnih metod v različnih (tudi virtualnih in hibridnih) okoljih, ob sodelovanju z različnimi deležniki in upoštevanju potreb ciljnih skupin in načel trajnostnega razvoja.

#### OSNOVNA

##### ODNOSI

- Zanimanje za potrebe in interese mladih
- Zanimanje za potrebe in interese skupnosti
- Odprtost za novosti
- Zanimanje za inovativne, tudi virtualne in hibridne oblike izvajanja aktivnosti
- Motivacija za uporabo digitalnih tehnologij in virov
- Skrb za okolje (z različnih vidikov)

##### VEŠČINE

- Načrtovanje aktivnosti na podlagi mladinskega programa ali samostojne aktivnosti (analiza stanja, nameni in cilji, metode) ob podpori drugih
- Prepoznavanje priložnosti za zagotavljanje vidnosti in prepoznavnosti načrtovanih aktivnosti ob podpori drugih

## **SREDNJA**

### **ODNOSI**

- Spoštovanje načel vključevanja, raznolikosti, demokratičnosti, človekovih pravic in trajnostnega razvoja
- Spoštovanje načel kakovostnega mladinskega dela

### **VEŠČINE**

- Načrtovanje in spodbujanje aktivnosti na podlagi mladinskega programa ali samostojne aktivnosti (analiza stanja, nameni in cilji, metode)
- Načrtovanje in spodbujanje mladinskih programov in projektov skupaj s sodelavci ali partnerskimi organizacijami
- Vključevanje mladih (in drugih relevantnih deležnikov)
- Prepoznavanje in upoštevanje potreb in interesov mladih, lokalnih skupnosti in drugih deležnikov (npr. partnerjev)
- Prepoznavanje priložnosti za načrtovanje virtualnih in hibridnih oblik izvedbe
- Uporaba digitalnih tehnologij in virov
- Prepoznavanje priložnosti za krepitev trajnostne dimenzije
- Zagotavljanje vidnosti in prepoznavnosti načrtovanih aktivnosti, programov in projektov

### **ZNANJA**

- Poznavanje načel kakovostnega mladinskega dela
- Poznavanje različnih, tudi virtualnih in hibridnih okolij in oblik aktivnosti v mladinskem delu
- Poznavanje različnih metod dela z mladimi, tudi za virtualne in hibridne aktivnosti
- Poznavanje finančnega in časovnega načrtovanja krajših in srednjeročnih procesov
- Znanja s področja promoviranja, trženja ipd.
- Poznavanje koncepta trajnostnega razvoja (opredelitev in ključni vidiki trajnostnega razvoja)
- Poznavanje konceptov digitalne preobrazbe in digitalnega mladinskega dela

## NAPREDNA

### VEŠČINE

- Koordiniranje načrtovanja mladinskega programa ali projekta ali mednarodnih aktivnosti
- Povezovanje potreb s cilji, vsebinami, aktivnostmi in želenimi učinki pri načrtovanju srednjeročnih in dolgoročnih procesov
- Upoštevanje potreb mladih, skupnosti in drugih ciljnih skupin pri načrtovanju programov in projektov
- Priprava strategij kot podpora programu ali spodbujanju vidnosti (strategija komuniciranja, upravljanja s tveganji, tematske strategije ipd.)
- Uporaba, nadgrajevanje ali povezovanje spletnih orodij in digitalnih tehnologij ter virov, ki krepijo participacijo, preglednost in kakovost pri načrtovanju in spodbujanju
- Prepoznavanje součinkovanja različnih dejavnikov za zagotavljanje trajnostne dimenzije

### ZNANJA

- Poznavanje načel in pristopov participativnega načrtovanja
- Poznavanje metod za analizo potreb
- Poznavanje vsebinskega, finančnega in časovnega načrtovanja srednjeročnih in dolgoročnih procesov
- Poznavanje možnosti in orodij za razvoj aktivnosti, programov in projektov v mladinskem delu
- Poznavanje strateškega načrtovanja
- Poznavanje ustreznih spletnih orodij in digitalnih tehnologij ter virov za načrtovanje srednjeročnih in dolgoročnih procesov v mladinskem delu
- Razumevanje součinkovanja treh vidikov trajnostnega razvoja (družbeni, okoljski, ekonomski)

## PODROČJE: AKTIVNOSTI, PROGRAMI, PROJEKTI

### KOMPETENCA: IZVAJANJE AKTIVNOSTI, PROGRAMOV IN PROJEKTOV

#### OPIS KOMPETENCE

Časovno, metodološko, vsebinsko in logistično ustrezna ter trajnostno naravnana izvedba aktivnosti, programov in projektov za mlade in z mladimi ob upoštevanju načel vključevanja, raznolikosti, aktivne udeležbe in varnosti v različnih, tudi virtualnih in hibridnih okoljih.

#### OSNOVNA

##### ODNOSI

- Doslednost, motiviranost, prodornost, ustvarjalnost, pravičnost, prilagodljivost
- Spoštovanje dogovorjenega ob hkratnem pogumu za improvizacijo in eksperimentiranje, ko sta smiselna
- Spoštovanje etičnih mej posameznikov in skupin
- Spoštovanje načel vključevanja, raznolikosti in demokratičnosti
- Osredotočenost na mlade
- Motivacija za krepitev trajnostne izvedbe
- Sproščenost v virtualnih in hibridnih okoljih
- Pozitivna naravnost pri soočanju z nejasnostmi in izzivi

##### VEŠČINE

- Priprava prostora, tudi v virtualnih in hibridnih okoljih, glede na obliko, velikost in vsebino aktivnosti, ob podpori drugih
- Časovno, vsebinsko in metodološko ustrezna izvedba načrtovane aktivnosti ob podpori drugih

##### ZNANJA

- Prva pomoč
- Poznavanje načel kakovostnega mladinskega dela
- Poznavanje mladih in njihovih skupnosti

## **SREDNJA**

### **ODNOSI**

- Konstruktivno soočanje z nepredvidenimi dejavniki, ki lahko vplivajo na razvoj aktivnosti ali programa

### **VEŠČINE**

- Samostojna priprava prostora, tudi v virtualnih in hibridnih okoljih, glede na obliko, velikost in vsebino aktivnosti
- Časovno, vsebinsko in metodološko ustrezna samostojna izvedba načrtovane aktivnosti ali programa
- Ustrezno vključevanje mladih glede na obliko, vsebino in cilje
- Sodelovanje z drugimi deležniki ali sodelavci glede na obliko, vsebino in cilje
- Ocena potreb in prilagajanje aktivnosti udeležencem tik pred in med izvedbo za večjo vključenost in učinek
- Smiselno vključevanje digitalnih virov in tehnologij
- Podpora udeležencem v navezavi na virtualna in hibridna okolja ter uporabo digitalnih virov in tehnologij
- Zagotavljanje ukrepov za okoljsko trajnostno izvedbo aktivnosti
- Organizacija lastnega dela na podlagi načrta aktivnosti, programa ali projekta
- Predvidevanje in preprečevanje morebitnih nevarnosti zase, za udeležence in druge deležnike
- Skrb za dobro počutje in varnost

### **ZNANJA**

- Poznavanje različnih razporeditev v prostoru in njihov vpliv na skupinsko dinamiko in posameznikovo počutje
- Poznavanje izvedbenih vidikov aktivnosti v konkretnih virtualnih in hibridnih okoljih
- Poznavanje kriznih mehanizmov in obvladovanje kriznih situacij
- Poznavanje metod in pristopov pri delu z različnimi skupinami mladih, tudi mladih z manj priložnostmi
- Poznavanje uredbe GDPR in njenih posodobitev, ki jih je treba upoštevati pri izvedbi
- Poznavanje priporočil za zaščito mladih pred nasiljem in zlorabami
- Razumevanje okoljskega vidika trajnostnega razvoja

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Sprejemanje medkulturnih razlik pri izvajanju in koordiniranju mednarodnih aktivnosti in projektov

### **VEŠČINE**

- Časovno, vsebinsko in metodološko ustrezna izvedba načrtovane mednarodne aktivnosti, programa ali projekta
- Podpora mladim pri povezovanju z drugimi, ki niso člani njihove skupine
- Koordinacija in vodenje prostovoljcev, sodelavcev in drugih ciljnih skupin ter deležnikov
- Prilagajanje kompleksnejših procesov zunanjim dejavnikom

### **ZNANJA**

- Poznavanje tehnik projektnega vodenja
- Poznavanje mednarodnih in medkulturnih pogojev vključenih mladih in njihovih skupnosti

## PODROČJE: AKTIVNOSTI, PROGRAMI, PROJEKTI

### KOMPETENCA: SPREMLJANJE, VREDNOTENJE IN OCENJEVANJE

#### OPIS KOMPETENCE

Načrtovanje in izvajanje spremljanja z vodenjem finančnih in administrativnih evidenc ter ocenjevanja in vrednotenja aktivnosti, programov in projektov za večanje kakovosti procesov, rezultatov in učinkov.

#### OSNOVNA

##### ODNOSI

- Sprejemanje presojanja lastnega vpliva na aktivnost
- Zanimanje za ocenjevanje in vrednotenje
- Pripravljenost za učenje o vodenju evidenc, ocenjevanju in vrednotenju
- Pripravljenost za uvajanje sprememb

##### VEŠČINE

- Finančno in administrativno vodenje evidenc o aktivnostih ob podpori drugih
- Načrtovanje in izvedba ocenjevanja in vrednotenja aktivnosti ob podpori drugih
- Uvajanje sprememb glede na rezultate ocenjevanja in vrednotenja ob podpori drugih
- Natančnost pri evidencah

#### SREDNJA

##### ODNOSI

- Nepristranskost
- Pozitivna naravnost k uporabi rezultatov ocenjevanja in vrednotenja

##### VEŠČINE

- Finančno in administrativno vodenje evidenc o aktivnostih in programih
- Načrtovanje in izvedba vrednotenja glede na cilje, kontekst in potrebe ciljnih skupin
- Vrednotenje digitalne in trajnostne dimenzije
- Uporaba digitalnih orodij za večanje kakovosti evidenc, ocenjevanja in vrednotenja

- Vključevanje mladih v načrtovanje in izvedbo vrednotenja
- Interpretacija in predstavitev rezultatov ocenjevanja in vrednotenja drugim
- Uvajanje sprememb glede na rezultate ocenjevanja in vrednotenja

### **ZNANJA**

- Poznavanje različnih metod ocenjevanja in vrednotenja ter njihove uporabe glede na ciljne skupine in vsebinske okvire, tudi v navezavi na trajnostne in digitalne vidike
- Poznavanje (tudi digitalnih in spletnih) orodij za vodenje evidenc in izvajanje ocenjevanja in vrednotenja
- Poznavanje tehnik povratnih informacij

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Odgovoren odnos do uporabe finančnih in administrativnih evidenc pri poročanju, analiziranju in načrtovanju aktivnosti, programov in projektov
- Motiviranost za sistematično vrednotenje in ocenjevanje aktivnosti, programov in projektov

### **VEŠČINE**

- Sistemsko načrtovanje finančnih in administrativnih evidenc za aktivnosti, programe in projekte
- Sistemsko načrtovanje in izvajanje ocenjevanja, vrednotenja in sprememb za dolgoročno zagotavljanje kakovosti in krepitev učinkov

### **ZNANJA**

- Poznavanje pristopov upravljanja kakovosti procesov in projektov
- Poznavanje ustreznih metod in (digitalnih) orodij za izvajanje kompleksnejših analiz v navezavi na evidence, ocenjevanje in vrednotenje

## PODROČJE: NEPOSREDNO DELO Z MLADIMI

### KOMPETENCA: VZPOSTAVLJANJE STIKA IN KOMUNIKACIJA

#### OPIS KOMPETENCE

Situaciji primerno, varno in spoštljivo navezovanje prvega stika in usmerjanje komunikacije z mladimi in med njimi.

#### OSNOVNA

##### ODNOSI

- Poštenost, spoštljivost in transparentnost ob stiku z mladimi
- Pristnost in iskrenost v komunikaciji

##### VEŠČINE

- Spoštljivo komuniciranje z vsemi in v vseh (tudi spletnih) okoljih
- Izkazovanje empatije v komunikaciji
- Razumevanje in obvladovanja lastnih čustev
- Prepoznavanje in odzivanje na čustva drugih

#### SREDNJA

##### ODNOSI

- Sprejemanje različnih načinov izražanja občutkov, mnenj, čustev in solidarnosti
- Pripravljenost uporabe tujega jezika za večje vključevanje posameznikov ali skupin
- Interes za spremljanje trendov uporabe socialnih omrežij in spletnih platform za mlade

##### VEŠČINE

- Zmožnost vzpostavitve prvega stika
- Uporaba komunikacijskih orodij, socialnih omrežij in spletnih platform za vzpostavljanje in krepitev komunikacije
- Uporaba ustreznega načina komunikacije glede na situacijo, posameznika in ciljno skupino
- Usmerjanje razgovora z mlado osebo
- Uporaba tehnike aktivnega poslušanja in postavljanja vprašanj

- Zmožnost interpretacije verbalnega in neverbalnega izražanja
- Usmerjanje komunikacije za preprečevanje sovražnega govora in širjenje lažnih novic
- Usmerjanje soustvarjanja digitalnih virov (iskanje, vrednotenje in deljenje informacij)

## **ZNANJA**

- Poznavanje različnih okolij za vzpostavitev prvega stika z mladimi
- Poznavanje različnih komunikacijskih vzorcev in načinov izražanja
- Poznavanje ključnih komunikacijskih orodij, socialnih omrežij in spletnih platform za mlade
- Poznavanje ključnih konceptov (kritične) digitalne pismenosti in medijske pismenosti
- Poznavanje retorike, argumentacije in prepričevanja
- Komuniciranje v vsaj enem tujem jeziku
- Poznavanje fenomena sovražnega govora in pojava lažnih novic

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Zaupanje v pozitivne učinke medkulturne komunikacije
- Naravnost k premagovanju jezikovnih, medkulturnih, duševnih in drugih ovir v komunikaciji

### **VEŠČINE**

- Komuniciranje z ljudmi iz različnih kultur, vključno z upoštevanjem kulturnih razlik, prilagajanjem komunikacijskega stila in spoštovanjem kulturno pogojenih občutljivosti
- Usmerjanje komunikacije s posameznikom ali skupino v tujem jeziku
- Analiziranje kompleksnih informacij, izluščanje bistva in predstavljanje informacij na razumljiv način
- Kritično vrednotenje glede na vsebino in okvir neke informacije
- Sposobnost jasnega, prepričljivega in navdušujočega komuniciranja
- Pogajanje in iskanje kompromisov ter usmerjanje težavne komunikacije

## **ZNANJA**

- Poznavanje medkulturnih, duševnih in razvojnih vplivov na komunikacijske vzorce
- Poznavanje različnih kultur, njihovih običajev, norm, vrednot, jezikov in družbenih struktur
- Poznavanje konceptov, kot so vpliv skupine, konformnost, avtoriteta in oblikovanje mnenj
- Razvoj kritičnega razmišljanja za analizo informacij, prepoznavanje pristranskosti, preverjanje virov in razumevanje argumentov.

## PODROČJE: NEPOSREDNO DELO Z MLADIMI

### KOMPETENCA: SODELOVANJE IN SPODBUJANJE

#### OPIS KOMPETENCE

Sodelovanje z mladimi in spodbujanje mladih na podlagi enakopravnega odnosa in veščin ter znanj za usmerjanje skupin in posameznikov v različnih, tudi spletnih okoljih.

#### OSNOVNA

##### ODNOSI

- Pristno zanimanje za razvijanje enakopravnega odnosa z mladimi in spodbujanje mladih
- Sprejemanje in neobsojanje mladih
- Odprtost za izražanje osebnih in čustvenih vidikov ob spoštovanju zasebnosti in osebnih mej
- Zanimanje za različna, tudi spletna okolja sodelovanja

##### VEŠČINE

- Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja odnosa s posamezniki in skupino
- Spodbujanje deljenja in medsebojne podpore v skupini
- Zaznavanje situacij izključevanja in spodbujanje enakopravnega vključevanja v skupino
- Spodbujanje mladih na konstruktiven in neogrožajoč način
- Ustvarjanje vzdušja sprejetosti, varnosti in upoštevanja
- Spodbujanje mladih za uresničevanje lastnih idej in omogočanje namenskih priložnosti (opolnomočenje mladih)

## SREDNJA

### ODNOSI

- Ustvarjalna in inovativna naravnost
- Skrb za dobro vzdušje v skupini
- Celostna obravnava mladega človeka

### VEŠČINE

- Prepoznavanje in usmerjanje motivov mladih (notranja motivacija, osebni razvoj ipd.)
- Prepoznavanje individualnega potenciala mlade osebe
- Spremljanje osebnega razvoja mlade osebe
- Prepoznavanje individualnih potreb mlade osebe
- Prepoznavanje in obravnavanje stisk mlade osebe
- Prepoznavanje potreb in interesov skupine ob upoštevanju raznolikosti posameznikov
- Ustvarjanje pogojev za aktivno delovanje posameznikov in njihovo sodelovanje v skupini
- Uporaba spletnih okolij za izboljšanje in usmerjanje sodelovanja med in z mladimi
- Podpora mladim pri razvijanju digitalne identitete
- Zmožnost predvidevanja primernih sredstev in časa za izgradnjo skupine glede na okolje
- Usmerjanje skupine k doseganju zastavljenega cilja
- Upoštevanje raznolikosti identitet in vedénj skupin
- Usmerjanje mladih za reševanje konfliktov na konstruktiven, avtonomen in učinkovit način
- Prezemanje vloge vodje, coacha, moderatorja ali mentorja glede na situacijo

### ZNANJA

- Poznavanje mehanizmov empatije
- Poznavanje razvojnih značilnosti mladih v posameznih obdobjih
- Poznavanje teorij potreb mladih
- Poznavanje različnih pripomočkov za delo s skupino
- Poznavanje različnih metod in tehnik za delo s skupino
- Poznavanje dinamike in razvojnih faz skupine
- Poznavanje skupinskih procesov, mehanizmov in načel (vključno s privilegiji in razmerji moči)
- Poznavanje digitalne mladinske kulture in spletnih skupnosti mladih
- Poznavanje področja in ukrepov za krepitev digitalne varnosti, vključno s poznavanjem digitalnih pravic
- Poznavanje ukrepov za zagotavljanje varnosti v spletnih okoljih

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Odprtost za medkulturno sodelovanje
- Samozavest in prilagodljivost v medkulturnih okoljih

### **VEŠČINE**

- Spodbujanje in usmerjanje medkulturnega sodelovanja med mladimi in ob stiku z gostiteljskimi skupnostmi
- Preoblikovanje spornih situacij v priložnosti za izzivanje stereotipov in predsodkov

### **ZNANJA**

- Poznavanje (med)kulturnih značilnosti in posebnosti različnih skupnosti mladih (gostiteljskih, pošiljajočih ipd.)

## PODROČJE: NEPOSREDNO DELO Z MLADIMI

### KOMPETENCA: USMERJANJE UČENJA IN REFLEKSIJE V PROCESIH NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA

#### OPIS KOMPETENCE

Prepoznavanje priložnosti za izkustveno in priložnostno učenje mladih ter usmerjanje učenja in refleksije v procesih neformalnega izobraževanja

#### OSNOVNA

##### ODNOSI

- Odprtost za učenje/nepričakovano učenje (sebe in drugih)
- Odprtost in sprejemanje dejstva, da je neuspeh del učenja
- Pripravljenost izzvati lastne poglede in stališča na izobraževanje

##### VEŠČINE

- Prepoznavanje priložnosti za priložnostno učenje in načrtovanih možnosti za neformalno učenje
- Ustvarjanje varnega, spodbudnega in vključujočega učnega okolja za posameznike in skupine
- Zagotavljanje smernic in povratnih informacij, ko je to ustrezno
- Spodbujanje kritične refleksije pri mladih
- Izkazovanje empatije na način, da se lahko drugi iz tega učijo
- Izkazovanje trajnostne naravnosti na način, da se lahko drugi iz tega učijo
- Ravnanje z lažnimi novicami in drugimi informacijskimi motnjami na način, da se lahko drugi iz tega učijo
- Obravnavanje etičnih vprašanj kot vira učenja o drugih in od drugih
- Iskanje, organizacija in deljenje virov, tudi digitalnih, v procesu lastnega učenja in spodbujanju vrstniškega učenja mladih

##### ZNANJA

- Poznavanje osnovnih konceptov neformalnega in priložnostnega učenja

## SREDNJA

### ODNOSI

- Odprtost za uporabo različnih načinov in metod za spodbujanje ustvarjalnosti, reševanja problemov in razmišljanja zunaj okvirov
- Motiviranost za izpopolnjevanje in spremljanje najnovejših dosežkov na področju izobraževanja in učenja v okviru mladinskega dela
- Zanimanje za digitalna in spletna učna orodja/vire in metode

### VEŠČINE

- Podpora mladim pri prepoznavanju individualnih učnih potreb, želja in stilov
- Usmerjanje mladih pri načrtovanju in izvajanju neformalnega izobraževanja
- Spodbujanje prenosa znanja in izkušenj med mladimi
- Spodbujanje učenja za doseganje skupnostnih učinkov
- Prilagajanje izobraževalnih pristopov mladim, tudi mladim z izzivi in s posebnimi potrebami
- Usmerjanje individualne ali skupinske refleksije za prepoznavanje pridobljenih kompetenc
- Podpora mladim pri pridobivanju in prepoznavanju digitalnih in trajnostnih kompetenc
- Uporaba digitalnih in spletnih orodij ter ustreznih metod v procesih neformalnega izobraževanja (v namen diferenciacije in personalizacije učenja, načrtovanja in spremljanja učnih procesov itn.)

### ZNANJA

- Poznavanje izkustvenega učenja (izkušnja, opazovanje, eksperiment, konceptualizacija)
- Poznavanje neformalnega in priložnostnega učenja ter njunega potrjevanja
- Poznavanje koncepta trojne zgradbe kompetence (znanje, veščina, odnos)
- Poznavanje načinov (samo)ocenjevanja kompetenc in s tem povezanih metod
- Poznavanje in prepoznavanje različnih učnih stilov
- Poznavanje in uporaba ustreznih skupinskih didaktičnih metod glede na namen in cilje, tudi v spletnih in hibridnih okoljih
- Poznavanje ustreznih metod za prenos znanja na mlade glede na okolje učenja
- Poznavanje digitalnih in spletnih orodij, ki omogočajo procese neformalnega izobraževanja, ter ustreznih metod e-učenja (npr. digitalna simulacija, igrifikacija itn.)
- Poznavanje vseživljenjskih digitalnih in trajnostnih kompetenčnih modelov

## NAPREDNA

### ODNOSI

- Sprejemanje dodane vrednosti medkulturnega okolja za raznolike učne rezultate pri delu z mladimi

### VEŠČINE

- Podpora mladim pri pridobivanju in prepoznavanju medkulturnih kompetenc
- Sposobnost usmerjanja učenja in refleksije v medkulturnih in mednarodnih skupinah
- Uporaba in prilagajanje izobraževalnih pristopov potrebam mladih z vidika premagovanja kulturnih razlik in vpliva različnih vrednot na procese učenja

### ZNANJA

- Razumevanje vpliva kulturnih razlik in vzorcev na odnos do učenja
- Poznavanje različnih izobraževalnih metod in možnosti njihove prilagoditve v medkulturnem okolju učenja

## PODROČJE: NEPOSREDNO DELO Z MLADIMI

### KOMPETENCA: PODPORA PRI DRUŽBENEM IN DRŽAVLJANSKEM UDEJSTVOVANJU

#### OPIS KOMPETENCE

Zgled in podpora mladim pri družbenem in državljanskem udejstvovanju v navezavi na za mlade, lokalno skupnost in širšo družbo pomembne družbeno-politične teme, vrednote in koncepte.

#### OSNOVNA

##### ODNOSI

- Radovednost glede političnega in družbenega dogajanja, tudi na področjih trajnostnega razvoja in digitalnih pravic in etike
- Zaupanje v potencial mladih in njihove sposobnosti za smiselno sodelovanje in ustvarjanje sprememb
- Dojemanje solidarnosti kot vključujočega in enakopravnega koncepta za vse ljudi in naš planet

##### VEŠČINE

- Podpora mladim pri prepoznavanju in prevzemanju svoje vloge v skupnosti in družbi
- Soustvarjanje (z mladimi) priložnosti za smiselno družbeno-politično udejstvovanje mladih
- Postavljanja varnih mej zase in za mlade ob ukvarjanju s težavnimi družbeno-političnimi vprašanji
- Prepoznavanje in obravnavanje izzivov za aktivno udejstvovanje mladih
- Osmišljanje mladinskega in prostovoljskega dela kot možnosti družbenega udejstvovanja in solidarnosti

##### ZNANJA

- Razumevanje potreb skupnosti
- Poznavanje ključnih akterjev v skupnosti

## SREDNJA

### ODNOSI

- Pripravljenost za kritičen razmislek o lastnih vrednotah, privilegijih, motivih in želji po družbeno-političnem delovanju
- Pripravljenost za sodelovanje v družbeno-političnih procesih skupnosti in družbe
- Samozavest in pogum za solidarnostno delovanje
- Pripravljenost podpreti družbeno-politično udejstvovanje mladih

### VEŠČINE

- Podpora mladim pri kritičnem premisleku o vrednotah, pravičnosti, družbi in moči, družbeno-političnih sistemih ter možnosti vpliva nanje
- Podpora mladim pri razumevanju in uporabi dokazov, pridobljenih z digitalnimi tehnologijami
- Podpora mladim pri kritičnem razmišljanju o zanje pomembnih vsebinah, kot so digitalne pravice in etika ter trajnostni razvoj
- Spodbujanje opolnomočenja, izražanja mnenj in ukrepanja mladih ter razumevanja učinkov takšnega vedenja
- Spodbujanje povezovanja mladih znotraj skupin (ang. *bonding*), z drugimi (ang. *bridging*) in s tistimi, ki imajo moč (ang. *linking*)
- Sodelovanje z različnimi družbenopolitičnimi akterji v korist mladih in njihovega udejstvovanja

### ZNANJA

- Poznavanje konceptov in metod izobraževanja o demokraciji in človekovih pravicah
- Poznavanje konceptov evropske identitete
- Razumevanje izzivov pri udejstvovanju mladih ter njihov vpliv na družbeno-politični razvoj
- Poznavanje aktualnih lokalnih, nacionalnih in globalnih tem v navezavi na družbo, politiko, moč, vrednote, trajnostni razvoj in digitalne pravice

## NAPREDNA

### ODNOSI

- Prizadevanje za premagovanje strukturnih in sistemskih ovir za kritično državljansko udejstvovanje mladih

### VEŠČINE

- Opolnomočenje mladih za prepoznavanje priložnosti solidarnostnih dejanj v gostiteljskih skupnostih
- Podpiranje mladih pri organiziranju (oblikovanje ciljev, strategij, akcij) za družbene spremembe, tudi v medkulturnih in mednarodnih skupinah
- Prepoznavanje in obravnavanje morebitnih tveganj pri kritičnem državljskem udejstvovanju mladih, da bi jim zagotovili varnost

### ZNANJA

- Razumevanje sistemskih okvirov in mehanizmov udeležbe mladih v družbeno-političnih procesih
- Poznavanje koncepta globalne solidarnosti in razumevanje strukturnih in sistemskih ovir za solidarnostno delovanje
- Razumevanje družbenega, ekonomskega in političnega vidika trajnostnega razvoja

## PODROČJE: NEPOSREDNO DELO Z MLADIMI

### KOMPETENCA: OMOGOČANJE VKLJUČEVANJA, RAZNOLIKOSTI IN MEDKULTURNEGA DIALOGA

#### OPIS KOMPETENCE

Omogočanje vključevanja mladih in premagovanja ovir pri njihovem dostopu do priložnosti ter krepitev raznolikosti in medkulturnega dialoga med mladimi, skupnostjo in družbo.

#### OSNOVNA

##### ODNOSI

- Enakopravno sprejemanje mladih z različnimi vrednotami, prepričanji in pogledi na svet
- Pozitivna naravnost do vključevanja mladih iz različnih družbeno-političnih in kulturnih okolij
- Pripravljenost gledati na identiteto in kulturo iz različnih vidikov
- Pripravljenost za izmenjavo mnenj na spoštljiv in konstruktiven način

##### VEŠČINE

- Prepoznavanja diskriminacije in ustrezno odzivanje za njeno preprečevanje
- Spodbujanje pogojev za večje izražanje solidarnosti, vključevanja in spoštovanja raznolikosti
- Zagotavljanje enakopravnega vključevanja mladih (iz) različnih družbenih, kulturnih in ekonomskih okolij in identitet

#### SREDNJA

##### ODNOSI

- Pazljivost, da se ne uporabljajo metode, ki implicitno krepijo stereotipe in mehanizme diskriminacije
- Pripravljenost izpostaviti nepravilnost, ne glede na to, kdo je storilec ali žrtev
- Prizadevanje za premagovanje ovir mladih z omejenim dostopom do priložnosti

##### VEŠČINE

- Prepoznavanje in odpravljanje ovir mladih z omejenim dostopom do priložnosti

- Zmanjševanje kontekstualnih, fizičnih ali kognitivnih omejitev mladih pri dostopu do digitalnih virov in spletnih okolij, potrebnih za participacijo
- Upoštevanje osebnih, družbenih in kulturnih okoliščin pri trajnostnem delovanju posameznikov
- Uporaba ustreznih orodij in metod skupinskega razčlenjevanja in rekonstruiranja resničnosti (odpravljanje stereotipov, predsodkov, predpostavk itd.)
- Prepoznavanje in obravnavanje vprašanj moči, privilegijev, neenakosti v skupini
- Podpora mladim pri kritičnem premisleku o temah, povezanih z vključevanjem, diskriminacijo, raznolikostjo in medkulturnim dialogom
- Podpora mladim pri izražanju identitet ob zavedanju možnih posledic

### **ZNANJA**

- Poznavanje mehanizmov diskriminacije in načina njihove obravnave
- Poznavanje konceptov spletne solidarnosti in njenih polarnosti
- Poznavanje koncepta digitalnega razkoraka in ukrepov za njegovo zmanjševanje
- Poznavanje mehanizmov, povezanih s stereotipnimi konstrukcijami realnosti

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Interes za razumevanje in obravnavanje sistemskih problemov v navezavi na medkulturno spoštovanje, deprivilegirane družbene skupine in spoštovanje raznolikosti

### **VEŠČINE**

- Ukrepanje za večje vključevanje mladih z omejenim dostopom do priložnosti v okolju delovanja na strateški in sistemski ravni
- Ustrezno odzivanje na večplastnost oz. nejasnost kot posledici medkulturnega okolja
- Opolnomočenje mladih za prepoznavanje dodane vrednosti medkulturnih priložnosti v medkulturnih skupinah in gostiteljskih skupnostih

### **ZNANJA**

- Poznavanje koncepta in izzivov medkulturnega dialoga
- Poznavanje različnih razsežnosti identitete
- Poznavanje teorij privilegijev in razmerij moči
- Poznavanje konceptov družbene neenakosti z vidika mladine in aktualnega stanja glede ovir mladih

## **PODROČJE: PREPOZNAVANOST, VIDNOST IN ZAGOVORNIŠTVO MLADINSKEGA DELA**

### **KOMPETENCA: PREPOZNAVANJE, SPREMLJANJE IN KREPITEV UČINKOV**

#### **OPIS KOMPETENCE**

Prepoznavanje učinkov mladinskega dela ter njegovo načrtovanje, spremljanje in krepitev.

#### **OSNOVNA**

##### **ODNOSI**

- Sprejemanje znanstveno utemeljenih pristopov in procesov, ki temeljijo na dokazih
- Zanimanje za učinke mladinskega dela
- Pripravljenost dolgoročnega razmišljanja o učinkih mladinskega dela

##### **VEŠČINE**

- Prepoznavanje sprememb, ki jih povzroči neka aktivnost ali program
- Ločevanje ravni, na katerih lahko pride do spremembe (posameznik, skupina, organizacija, skupnost, družba)

##### **ZNANJA**

- Poznavanje želenih učinkov mladinskega dela na posameznika in družbo

## **SREDNJA**

### **ODNOSI**

- Favoriziranje na dokazih temelječega načrtovanja aktivnosti, programov in projektov
- Favoriziranje načrtovanja in spremljanja rezultatov in učinkov mladinskega dela

### **VEŠČINE**

- Načrtovanje in spremljanje želenih rezultatov in učinkov aktivnosti in programov s preprosto zasnovanimi metodami zbiranja in obdelave podatkov ali po vnaprej določenem načrtu oziroma metodi
- Uporaba rezultatov raziskav o učinkih mladinskega dela pri načrtovanju in izvajanju aktivnosti in programov

### **ZNANJA**

- Poznavanje rezultatov najnovejših raziskav na področju mladinskega dela
- Poznavanje različnih ravni učinka (npr. posameznik, skupina, organizacija, skupnost, družba)
- Poznavanje konceptov potreba, cilj, rezultat, učinek, začetno stanje in sprememba ter njihove medsebojne povezanosti
- Poznavanje preprostejših metod zbiranja in obdelovanja podatkov (zastavljanje preprostih kazalnikov, poznavanje primarnih in sekundarnih virov, tudi digitalnih in spletnih virov in zbirk podatkov)
- Poznavanje splošno razširjenih digitalnih orodij za delo s podatki (npr. Excel)

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Sprejemanje izzivov in omejitev pri spremljanju učinkov mladinskega dela v okviru znanstvenega procesa raziskovanja
- Zavedanje pomena kakovosti pri spremljanju in analiziranju učinkov mladinskega dela z vidika metod in postopkov
- Zavedanje, da vseh sprememb ni mogoče izmeriti

### **VEŠČINE**

- Sposobnost systemskega in strateškega pogleda, načrtovanja in izvajanja aktivnosti, projektov in programov za krepitev dolgoročnih učinkov na različnih ravneh
- Sposobnost snovanja in izvajanja sistema za spremljanje učinkov aktivnosti, projektov in programov, vključno s smiselno povezavo med potrebami, cilji, opazovano spremembo in metodologijo (izhodišče, kazalniki, viri podatkov ipd.) ter interpretacijo rezultatov

### **ZNANJA**

- Poznavanje raziskovanja mladinskega dela z vidika vključenih institucij, raziskav in njihovih rezultatov na nacionalni in mednarodni ravni
- Osnovno poznavanje metod družboslovnega raziskovanja (tj. kvalitativne in kvantitativne metode ter analize omrežij) in orodij za zbiranje podatkov in izvedbo analiz (npr. anketna spletna orodja, Excel, SPSS, R)
- Poznavanja strokovne terminologije ter načinov in orodij za pripravo poročil (npr. Word)

## **PODROČJE: PREPOZNAVANOST, VIDNOST IN ZAGOVORNIŠTVO MLADINSKEGA DELA**

### **KOMPETENCA: RAZŠIRJANJE IN KOMUNICIRANJE REZULTATOV**

#### **OPIS KOMPETENCE**

Razširjanje in komuniciranje rezultatov, ki nastajajo v mladinskem delu, z namenom doseganja raznolikih ciljnih skupin in večanja njihove uporabnosti in trajnosti.

#### **OSNOVNA**

##### **ODNOSI**

- Zanimanje za rezultate na področju mladinskega dela
- Interes za deljenje rezultatov svojih aktivnosti v neformalnih okoljih

##### **VEŠČINE**

- Prepoznavanje rezultatov lastnih aktivnosti in aktivnosti drugih ter njihove uporabnosti za različne ciljne skupine
- Prepoznavanje ključnih komunikacijskih kanalov za obveščanje različnih ciljnih skupin, tudi v spletnih okoljih
- Oblikovanje in delitev preprostejših vsebin (tudi digitalnih vsebin)

##### **ZNANJA**

- Poznavanje medijske pismenosti

#### **SREDNJA**

##### **ODNOSI**

- Motiviranost za širšo prepoznavnost rezultatov mladinskega dela
- Motiviranost za večjo učinkovitost svojega dela z uporabo rezultatov drugih
- Zavezanost h kritičnemu razmisleku o različnih virih informacij
- Previdnost pri ustvarjanju in deljenju vsebin z vidika zasebnosti in zaščite pravic mladih, vključno z občutljivimi digitalnimi vsebinami

## **VEŠČINE**

- Opredeljevanje ciljev, ciljnih skupin, ravni ter ustreznih kanalov in vsebin razširjanja
- Oblikovanje ali koordiniranje oblikovanja vsebin za razširjanje, vključno s spletnimi vsebinami, ob upoštevanju okoljske trajnosti
- Načrtovanje in izvedba dejavnosti za razširjanje in komuniciranje (npr. dogodki, kampanje)
- Zmožnost predstavitve rezultatov splošnemu občinstvu, tudi v spletnih okoljih
- Prilagajanje in uporaba rezultatov predhodnih aktivnosti ali aktivnosti drugih v svojih procesih dela

## **ZNANJA**

- Osnovno poznavanje (digitalnih) orodij za pripravo vsebin (npr. Word, Power Point, Prezi, urejevalniki slik, Canva, Adobe ipd.)
- Poznavanje načinov in orodij za deljenje vsebin v spletnih okoljih
- Poznavanje medijev in komunikacijskih mehanizmov na področju mladinskega dela, vključno s pravili in predpisi ter avtorski pravici

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Motiviranost za večjo prenosljivost in ponovno uporabo že ustvarjenih rezultatov mladinskega dela v različnih okoljih

## **VEŠČINE**

- Strateško načrtovanje in izvajanje razširjanja z opredeljenimi cilji (ciljnimi skupinami), ukrepi (vsebine, kanali, aktivnosti ipd.) in kazalniki (opredeljen doseg, načini spremljanja)
- Zmožnost priprave strokovnih gradiv, tudi v tujem jeziku
- Zmožnost predstavitve rezultatov raznolikim občinstvom, tudi v tujem jeziku

## **ZNANJA**

- Poznavanje različnih orodij in sistemov za priznavanje pravic avtorjem
- Znanja za pripravo strokovnih gradiv in predstavitev
- Znanja za načrtovanje in analizo dosega razširjanja, tudi v spletnem okolju

## **PODROČJE: PREPOZNAVANOST, VIDNOST IN ZAGOVORNIŠTVO MLADINSKEGA DELA**

### **KOMPETENCA: ZAGOVORNIŠTVO**

#### **OPIS KOMPETENCE**

Zagovorništvo mladih in z mladimi, ki temelji na poznavanju družbene, politične in ekonomske realnosti mladih kot družbene skupine in vpliva nanjo v okviru mladinskih politik, mladinskega dela in širše.

#### **OSNOVNA**

##### **ODNOSI**

- Pripravljenost za spoznavanje družbeno-ekonomskega položaja mladih

##### **VEŠČINE**

- Soočanje z nepravilnostjo s poudarkom na interesih mladih
- Soočanje z odnosi moči s poudarkom na interesih mladih

##### **ZNANJA**

- Poznavanje različnih opredelitev, značilnosti in prvin mladinskega dela
- Poznavanje družbene realnosti mladine v lokalnem in nacionalnem okolju

#### **SREDNJA**

##### **ODNOSI**

- Pripravljenost uporabiti družbene vezi za premagovanje strukturnih in sistemskih ovir mladih

##### **VEŠČINE**

- Zagovorništvo mladih, ko je potrebno
- Spodbujanje mladih za zagovorništvo

## **ZNANJA**

- Poznavanje nacionalne ravni mladinskih politik in mladinskega dela ter povezane zakonodaje
- Poznavanje družbeno-ekonomskega položaja mladih v nacionalnem okviru
- Poznavanje koncepta, pristopov in metod zagovorništva v kontekstu mladinskega dela
- Po potrebi poznavanje politike in zakonodaje o posebnih temah
- Povezovanje konceptov digitalnih pravic in trajnostnega razvoja z mladino in mladinskim delom
- Poznavanje mehanizmov za vsebinsko in finančno podporo delovanja mladih

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Pozitivna naravnost za sklepanje partnerstev z raznolikimi akterji v podporo ciljem mladih

### **VEŠČINE**

- Oblikovanje mladinskih politik ob sodelovanju z mladimi in drugimi akterji, tudi mednarodno
- Prezemanje proaktivne vloge v politični dimenziji mreženja, tudi mednarodno
- Razširjanje vednosti o pravicah mladih, socialnih pravicah in povezanih uradnih predpisih s partnerji in z mladimi

## **ZNANJA**

- Poznavanje mednarodne ravni mladinskih politik in mladinskega dela ter povezane zakonodaje
- Poznavanje političnih okvirov, političnih in družbenih akterjev, deležnikov in skupnosti ter njihovega potencialnega vpliva na mlade, tudi mednarodno
- Poznavanje predpisov, povezanih z mobilnostjo na področju mladine
- Poznavanje zgodovine mladinskega dela v različnih okoljih (po Evropi)
- Poznavanje različnih interpretacij družbenih dogajanj in trendov, povezanih z mladimi

## **PODROČJE: PROFESIONALIZACIJA POSAMEZNIKOV IN ORGANIZACIJ**

### **KOMPETENCA: STROKOVNI IN OSEBNOSTNI RAZVOJ**

#### **OPIS KOMPETENCE**

Strokovni in osebnostni razvoj mladinskega delavca temelji na primernem odnosu in vrednotah ter stremenu k učni in osebnostni rasti ob prepoznavanju priložnosti in lastnih omejitev.

#### **OSNOVNA**

##### **ODNOSI**

- Pripravljenost za kontinuirano učenje
- Pripravljenost premisleka o svojih vrednotah, prepričanjih in stališčih v navezavi na mladinsko delo

##### **VEŠČINE**

- Prepoznavanje in spremljanje lastnega učnega procesa
- Sposobnost konstruktivnega sprejemanja kritike in pohvale
- Sposobnost obvladovanja čustev

#### **SREDNJA**

##### **ODNOSI**

- Ponos in občutek odgovornosti v vlogi mladinskega delavca
- Prizadevanje za kakovostno delo in strokovni razvoj
- Fleksibilnost in pripravljenost prevzeti nepredvidene naloge
- Skrb za osebnostno rast
- Skrb za razvoj identitete v fizičnih in spletnih okoljih
- Odprtost do razvijanja potrebnih digitalnih veščin
- Zavedanje o pomenu trajnostno odgovornega strokovnega delovanja

---

## **VEŠČINE**

- Načrtovanje, spremljanje in vrednotenje osebnega strokovnega razvoja (razvoja kompetenc)
- Prepoznavanje in obravnavanje lastne pristranskosti in stereotipov
- Prepoznavanje in sprejemanje lastnih omejitev
- Iskanje priložnosti za usposabljanje in izobraževanje
- Uporaba digitalnih tehnologij in virov za strokovno odličnost
- Sprotno opredeljevanje osebnega potenciala za trajnostno delovanje

## **ZNANJA**

- Poznavanje novosti na relevantnih vsebinskih področjih
- Poznavanje (tudi digitalnih) orodij za kakovostno opravljanje raznolikih delovnih nalog
- Poznavanje in prepoznavanje pojava izgorelosti

## **NAPREDNA**

## **ODNOSI**

- Pozitivno odzivanje na nepredvidljive in težavne situacije

## **VEŠČINE**

- Navezovanje stikov, tudi mednarodno, z osebami in organizacijami za strokovni razvoj
  - Vživljanje v različna okolja in vloge
-

## **PODROČJE: PROFESIONALIZACIJA POSAMEZNIKOV IN ORGANIZACIJ**

### **KOMPETENCA: TIMSKO DELO IN KOORDINACIJA SKUPIN**

#### **OPIS KOMPETENCE**

Učinkovito in konstruktivno delovanje v timskih procesih ter sposobnost koordiniranja in vodenja skupin.

#### **OSNOVNA**

##### **ODNOSI**

- Pozitivna naravnost do timskega dela
- Pripravljenost sodelovati z drugimi in se učiti od njih
- Pripravljenost prositi za podporo v timskih procesih

##### **VEŠČINE**

- Sposobnost delovanja za skupni cilj v okviru opredeljene naloge
- Grajenje timskega duha in zaupanja

##### **ZNANJA**

- Poznavanje strukture organizacije in razdelitev vlog in odgovornosti

#### **SREDNJA**

##### **ODNOSI**

- Pripravljenost podpirati učne potrebe sodelavcev
- Pravičnost pri delitvi delovnih obveznosti
- Pripravljenost za konstruktivno soočanje z drugačnimi mnenji in delovnimi pristopi
- Pripravljenost na spletno sodelovanje

##### **VEŠČINE**

- Spodbujanje pozitivne komunikacije in sodelovanja med člani skupine

- Odprto, spoštljivo in konstruktivno sprejemanje in izražanje kritike
- Sposobnost dela z različnimi pristopi, npr. s supervizijo, nadzorom, kolegalnimi povratnimi informacijami in sodelovanjem
- Vrednotenje timskih procesov in izboljševanje učinkovitosti
- Uporaba digitalnih tehnologij in spletnih orodij za izmenjavo idej in izkušenj v skupinah

## **ZNANJA**

- Poznavanje mehanizmov timskega dela v različnih okoliščinah in mogočih rezultatov različnih pristopov
- Znanje o tehnikah povratnih informacij (kako dajati povratne informacije, kako jih sprejemati itd.)

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Pripravljenost na izzive v zvezi s stili vodenja

### **VEŠČINE**

- Rekrutacija in vodenje prostovoljnega in plačanega osebja
- Usmerjanje timskega dela z načeli neformalnega učenja
- Prepoznavanje in izkoriščanje prednosti ter obravnavanje šibkosti posameznih timov
- Usklajevanje kompetenc članov skupin s ciljem aktivnosti in profilom mladih
- Usmerjanje kolektivnih in individualnih čustev v skupinskih procesih
- Zagotavljanje obveščanja o znanju, spretnostih, slogih in preferencah v skupini
- Obvladovanje kriznih situacij in konfliktov v skupini
- Svetovanje sodelavcem v okviru coachinga – kadar je to mogoče in zahtevano – na podlagi pristopa neformalnega učenja

## **ZNANJA**

- Poznavanje individualnih in kolektivnih interesov in usmeritev
- Poznavanje metod coachinga
- Poznavanje metod za preprečevanje in preoblikovanje konfliktov
- Poznavanje sistemske dinamike in sistemskih pristopov k človeškim odnosom
- Poznavanje upravljanja človeških virov in navdihujočega vodenja
- Obvladovanje metod in tehnik, ki podpirajo jasno in pravično razdelitev vlog in odgovornosti

## **PODROČJE: PROFESIONALIZACIJA POSAMEZNIKOV IN ORGANIZACIJ**

### **KOMPETENCA: GRAJENJE KAPACITETE ORGANIZACIJE**

#### **OPIS KOMPETENCE**

Grajenje kapacitet organizacije z uresničevanje njenega poslanstva in strateških ciljev ter spodbujanjem praks za notranje deljenje informacij in zunanje mreženje.

#### **OSNOVNA**

##### **ODNOSI**

- Zanimanje za organizacijo in njene procese delovanja
- Zanimanje za deljenje informacij, učenje in rast z organizacijo

#### **SREDNJA**

##### **ODNOSI**

- Spoštovanje vizije, poslanstva in vrednot organizacije
- Pripravljenost krepiti organizacijo s svojim delovanjem
- Spoštovanje pravnih in vsebinskih okvirov delovanja organizacije
- Zanimanje za digitalno preobrazbo

##### **VEŠČINE**

- Povezovanje načel mladinskega dela s poslanstvom in vizijo organizacije
- Delovanje v okviru strateških ciljev organizacije
- Deljenje informacij, znanj in praks z relevantnimi deležniki v organizaciji glede na vzpostavljene mehanizme
- Vključevanje mladih v oblikovanje politik in programov ter načrtovanje virov svoje organizacije
- Sposobnost povezovanja z različnimi zunanjimi sistemi in akterji v dobrobit organizacije
- Predlaganje iniciativ in njihovo prilagajanje potrebam organizacije

## **ZNANJA**

- Poznavanje poslanstva, zgodovine, načinov delovanja, pravil in konkretnih dejavnosti organizacije
- Poznavanje organizacijske infrastrukture in mehanizmov za shranjevanje in deljenje informacij, znanj in praks, vključno z digitalno tehnologijo
- Poznavanje koncepta digitalne preobrazbe
- Poznavanje mladinskih organizacij in akterjev na področju mladinskega dela v nacionalnem okolju.

## **NAPREDNA**

### **ODNOSI**

- Pripravljenost sodelovati z drugimi akterji in deležniki, tudi mednarodno
- Izkazovanje prožnosti in prilagodljivosti glede na dejavnike iz okolja, ki vplivajo na delovanje organizacije

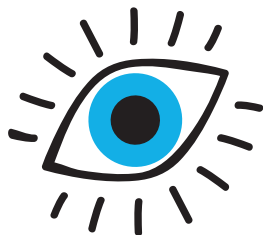
### **VEŠČINE**

- Vzpostavljanje in izkoriščanje partnerstev in sodelovanj za razvoj organizacije, tudi mednarodno
- Upoštevanje poslanstva, vizije in strateških usmeritev organizacije pri načrtovanju procesov in aktivnosti
- Prenašanja učnega potenciala mednarodnih mobilnosti in mednarodnih projektov na različne ravni organizacijskega delovanja
- Spodbujanje digitalne transformacije organizacije
- Spodbujanje dolgoročnih, celostnih trajnostnih rešitev v vseh stebrih trajnostnosti in na vseh ravneh (posameznik, delovne skupine, organizacija)
- Razumevanje načrtovanja virov (finančnih, človeških, časovnih) na različnih ravneh delovanja organizacije

## **ZNANJA**

- Poznavanje mladinskih organizacij in akterjev na področju mladinskega dela v mednarodnem okolju.
- Poznavanje pristopov za organizacijsko učenje





MOVIT izvaja naloge nacionalne agencije v programih Evropske unije (EU) na področju mladine od maja 1999, ko je Slovenija vstopila v program Mladi za Evropo III., ki se je nadaljeval s programom Mladina (2000–2006), programom Mladi v akciji (2007–2013), Erasmus+: Mladi v akciji (2014–2020) in Erasmus+: Mladina (2021–2027), leta 2018 pa je dobil v upravljanje tudi novi program Evropska solidarnostna enota.

V tej vlogi MOVIT upravlja posredno centralizirana sredstva proračuna EU in omogoča pridobitev podpore za različne oblike učnih mobilnosti v mladinskem delu, istočasno pa izvaja aktivnosti za splošni razvoj mladinskega dela in neformalnega učenja, še posebej pa tiste, ki s svojo obliko in vsebino prispevajo h krepitvi evropskega sodelovanja na področju mladine. Program Evropska solidarnostna enota je ta področja razširil še na druga področja in akterje, kot so organizacije, institucije in podjetja, ki izvajajo solidarnostne aktivnosti z namenom krepitve družbene kohezije, solidarnosti, demokracije in državljanstva v Evropi.

Poleg vloge nacionalne agencije MOVIT izvaja tudi dejavnost Eurodesk-a, brezplačnega infoservisa Evropske komisije, ki nudi evropske informacije za mlade. Namenjen je tako mladim samim kot tudi tistim, ki se pri svojem vsakdanjem delu srečujejo z mladimi in njihovimi vprašanji – svetovalcem, učiteljem, mladinskim delavcem, informatorjem in drugim. Po pomoč pri iskanju informacij se lahko tako vedno obrnete na Eurodesk Slovenija ali katerega izmed regionalnih Eurodesk partnerjev.

Od leta 2002 v okviru MOVIT-a deluje tudi SALTO South East Europe Resource Centre, ki z organizacijo usposabljanj, kontaktnih seminarjev in številnimi drugimi ukrepi, orodji in viri spodbuja in podpira sodelovanje s partnerji iz držav Zahodnega Balkana v okviru programov Erasmus+: Mladina in Evropska solidarnostna enota. V sodelovanju s pomembnimi akterji in ob pomoči baze na trenerjev, akrediterjev in regionalnih kontaktnih točk programa prispeva tudi k razvoju mladinskega dela in mladinske politike v regiji.



## MOVIT

Nacionalna agencija programov  
Erasmus+: Mladina  
in Evropska solidarnostna enota  
Dunajska cesta 5  
1000 Ljubljana

Telefon: +386 (0) 1 430 47 47

Splet: [www.movit.si](http://www.movit.si)

E-pošta: [info@movit.si](mailto:info@movit.si)

Publikacija je financirana s strani Evropske komisije in Urada RS za mladino. Vsebina publikacije je izključna odgovornost avtorjev in v nobenem primeru ne odraža stališč Evropske komisije ali Urada RS za mladino. Nacionalna agencija, Urad RS za mladino in Evropska komisija niso odgovorni za kakršno koli uporabo informacij, ki jih publikacija vsebuje.