

SLOW YOUTH WORK

КОМПЕНДУМ
НА ДОБРИ
ПРАКТИКИ
И НАСОКИ
ЗА ПРАКТИЧАРИТЕ
НА
МЛАДИНСКАТА
РАБОТА



Овој документ беше подготвен и објавен како интелектуален продукт на проектот за стратешко партнерство Еразмус+ КА2 „SLOW-младинска работа - поддршка надолгорочни исходи од младинска работа“ (проект број 2020-2-LV02-КА205-003357). Проектот беше имплементиран од ContextED од Латвија, Beyond 96 Youth Club од Ирска и Сојуз за младинска работа од Северна Македонија.

Организациите би сакале да им се заблагодарат на сите младински работници и поддржувачи на младинската работа кои љубезно го посветија своето време за изработка на овој документ.

„Кофинансирано од Европската Унија. Ставовите и мислењата искажани во овој документ се на авторот(ите) и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската унија, Европската комисија или Агенцијата за меѓународни програми за млади. Ниту Европската унија, ниту органот што го доделува грантот не е одговорен за нив“
2022.

Повеќе информации и ресурси се достапни на:
<https://slowyouthwork.org>



Agency for International
Programs for Youth
Republic of Latvia



Co-funded by
the European Union

Вовед

Овој компендиум на добри практики и упатства за практичарите на младинската работа е дел од проектот Еразмус+ Клучна акција 2 „Поддршка на долгорочни исходи од младинската работа“ од ContextEd (Латвија), Сојуз за младинска работа (Северна Македонија) и Beyond 96 Youth Club (Ирска), во соработка со пет придружни партнери во трите партнерски земји. Проектот имаше за цел да промовира долгорочна, заснована на вредности, трансформативна, рефлексивна, заснована на потреби и инклузивна – “SLOW” („бавна“) – младинска работа на ниво на политики и практики низ земјите партнери и пошироко во Европа.

Целите на проектот „Поддршка на долгорочни исходи од младинската работа“ беа:

- идентификување на импликациите и влијанието на младинската работа ориентирана кон резултати врз искуствата од младинската работа на младите луѓе и професионалците за младинска работа;
- развивање и промовирање на идејата и практиката за „SLOW - младинска работа“ фокусирана на холистичко, младински-центрирано, длабоко основано на вредности, долгорочно размислување за младинската работа во различни контексти;
- поддршка на професионалците за младинска работа во развојот на јазик за изразување на вредноста на младинската работа надвор од квантитабилните индикатори;
- придонесување за подобро креирање политики засновани на докази на полето на младите и за промовирање на подобра практика на младинска работа преку ширење на резултатите од проектот до заинтересираните и засегнатите страни;
- унапредување на капацитетот за застапување на младинскиот интерес на сите вклучени организации преку создавање нови партнерства и сојузи.

Концептот на „SLOW младинска работа“ беше воспоставен, истражен и дополнително развиен од страна на партнерите пред и за време на проектот за да се зголеми разбирањето за тоа што содржи квалитетна младинска работа и кои се условите за истата. Сеопфатна листа од единаесетте квалитативни карактеристики на бавната младинска работа, која беше составена во раната фаза на проектот, е наведена во [Анекс 1](#). Списокот од седум релевантни рамки за политики и практики кои поставуваат поволен општествен контекст во однос на политиките за поддршка и стандардите за квалитет за „SLOW - младинска работа“, развиени во раната фаза на проектот, се наведени во [Анекс 2](#).

Целта на оваа публикација е да обезбеди поддршка и насоки за практичарите на младинската работа да ги извршуваат своите задачи во согласност со принципите на „SLOW- младинска работа“. Сепак, може да се забележи дека младинската работа не секогаш - или можеби дури и во повеќето случаи - се случува во најповолни услови. Главната пречка што ја идентификуваа проектните партнери и која го мотивираше целиот проект „Поддршка на долгорочни исходи од младинска работа“, беше зголемениот надворешен притисок од брзите променливи приоритети на политиките кои често ја сведуваат младинската работа на мерка за интервенција, што треба да одговори на подлабоките структурни предизвици во современите општества – и последователниот недостаток на препознавање и финансирање на младинската работа со цел сеопфатен развој на младите луѓе врз основа на нивните вистински потреби. Оваа публикација не претставува исцрпна и целосна формула за тоа како да се практикува „SLOW младинска работа“, туку

дава увид на различни начини на кои се манифестира SLOW младинската работа, како и на можните начини да се надминат пречките и предизвиците кои стојат на патот помеѓу принципите и практиката. Се надеваме дека овие начини може да се усвојат и прилагодат на специфичните контексти на младинска работа во Европа, кои варираат во зависност од географски и историски специфичните рамки и услови во кои работат практичарите. Вредно е да се забележи дека за карактеристиките на „SLOW - младинска работа“ да бидат дополнително препознаени, интегрирани и операционализирани во Европа, ќе биде потребен заеднички напор од различни актери и засегнати страни, на различни нивоа низ младинската политика и практика. Овој компендиум на добри практики и упатства за практичарите на младинската работа, како и целиот проект „Поддршка на долгорочни исходи од младинската работа“, постои за да го поддржи тој процес.

Извршно резиме

Компендиумот на добри практики содржи по три инспиративни примери за „SLOW младинска работа“ од секоја од земјите партнери: Латвија, Северна Македонија и Ирска. Примерите покажуваат различни начини на имплементација на младинската работа, во третиот сектор - невладини организации, или во јавниот сектор како дел од општинските младински структури, како одраз на различните реалности и рамки на младинската работа во земјите партнери. Во некои случаи, примерот на практика се однесува на организација или младински центар и сите негови операции, додека во други случаи се однесува на одредена практика која се истакнува меѓу останатите во рамките на една организација. Компендиумот ги содржи следниве примери на практики:

Латвија

- **Make Room representation**
- **Youth Studio BaMbuss**
- **Cesis Youth House**

Ирска

- **Ballyfermot Youth Service**
- **Bluebell Youth Project**
- **Talk About Youth Project by St. Andrews Resource Center**

Северна Македонија

- **Младински центар креАКТив**
- **ЦМА Крик**
- **„Училиште за животни вештини“ од ЛЕАД**

Покрај краткиот вовед на практиката и нејзиниот контекст, секој пример покажува практично спроведување на некои од горенаведените единаесет карактеристики на „SLOW младинската работа“ и причините за избраните пристапи и решенија. Иако секој пример за практика не мора да содржи практична примена на сите единаесет карактеристики, во текот на практиките се разгледуваат сите карактеристики. Примерите содржат референци за специфична практика и рамка на политики кога е релевантно, но ако врската помеѓу карактеристиките на бавната младинска работа во практиката и нејзините рамки не била истакната во интервјуата, таа не е обработена и овде. Името „практичар/ка за младинска работа“ исто така се користи за персоналот на организацијата или волонтерите поврзани со практиката, кои работат директно со млади луѓе. Во реалноста, титулите и задачите на практичарите се сложени, особено во земјите каде што младинската работа воопшто не е или е слабо препознаена и стандардизирана како професија. Примерите содржат референци за специфична практика и рамка на политики кога е релевантно, но ако врската помеѓу карактеристиките на SLOW младинската работа во практиката и нејзините рамки не беше истакната во интервјуата, таа не беше обработена ниту [овде](#)¹. Насловот „практичар за младинска работа“ кој се користи се однесува на персоналот на организацијата или волонтерите поврзани со практиката, кои работат директно со млади луѓе. Во реалноста, титулите и задачите на практичарите се сложени, особено во земјите каде што младинската работа воопшто не е или е слабо препознаена и стандардизирана како професија.

Насоките за практичарите за младинска работа содржат совети извлечени од деветте практики. Тие се групирани според единаесетте карактеристики и содржат директно применливи совети за практичарите/ките на младинска работа за тоа, што да земаат предвид или како да се подобрат кога се стремат кон SLOW младинска работа. Упатствата не се однесуваат на еден пример практика, туку во целина, содржат елементи од сите девет. Секоја карактеристика на SLOW младинската работа е дополнително поделена на четири подкатегории на упатства, кои се однесуваат на:

- пристапот на практичарите кон шемите, проектите и активностите за финансирање во однос на пошироките цели за младинска работа;
- градење на капацитети или развој на компетенции на практичари/ки на младинска работа;
- пристапот кон младите во директна младинска работа;
- напори за застапување со цел промена на неповолните околности на бавната младинска работа².

1-Изработена е уште една публикација како дел од проектот „Поддршка на долгорочни резултати во младинската работа“, која содржи повеќе информации за специфичностите на младинската работна пракса и рамката на политиките во земјите учеснички

2-Изработена е уште една публикација како дел од проектот „Поддршка на долгорочни резултати во младинската работа“, која содржи пакет политики што обезбедува аргументи и пораки за бавна младинска работа на ниво на политики. Од друга страна, советите за застапување во оваа публикација содржат совети конкретно поврзани со наведените квалитетни карактеристики на бавната младинска работа од интервјуираните практичари.

Практиките беа разгледувани преку водени интервјуа на практичарите/ките на младинска работа. Интервјуата беа структурирани врз основа на еднаесетте карактеристики на SLOW младинска работа и деветте рамки за политики и практики. Секоја карактеристика и рамка беше поделена на четири прашања со цел да се дознае како интервјуираните се поврзуваат со нив во нивната секојдневна работа. Насоките за интервју се во [Анекс 3](#).

Интервјуата беа засновани на претпоставка дека карактеристиките на SLOW младинска работа биле до одреден степен присутни во избраните практики и дека практичарите биле посветени на квалитетна младинска работа според нивните најдобри намери и разбирање. Ова беа главните предуслови при изборот на примери за практика, што го направија партнерите, во консултација со информирани експерти за младинска работа во соодветните земји. Поради тоа, податоците од интервјуата не беа систематски анализирани со цел да се потврди или негира застапеноста на SLOW младинска работа во разгледуваните практики и не беа формулирани квантитативни или квалитативни индикатори за оваа цел. Наместо тоа, податоците беа користени за да се идентификуваат и анализираат доказите за различни практични пристапи, методи и патишта што практичарите ги презеле за SLOW младинска работа во дадените околности, кои често биле несигурни и нестабилни, и кои барале надминување на предизвици, правење компромиси и толерирање двосмислени дилеми.

Преку анализата на интервјуата се појавија два шаблони на ставови кои влијааа на изборот и однесувањето на практичарите и кои потврдуваат дека концептот на SLOW младинска работа развиен во контекст на „Поддршка на долгорочни исходи од младинска работа“ резонира кај избраните практичари/ки:

Интегритетот на практиката е крајна вредност и норма:

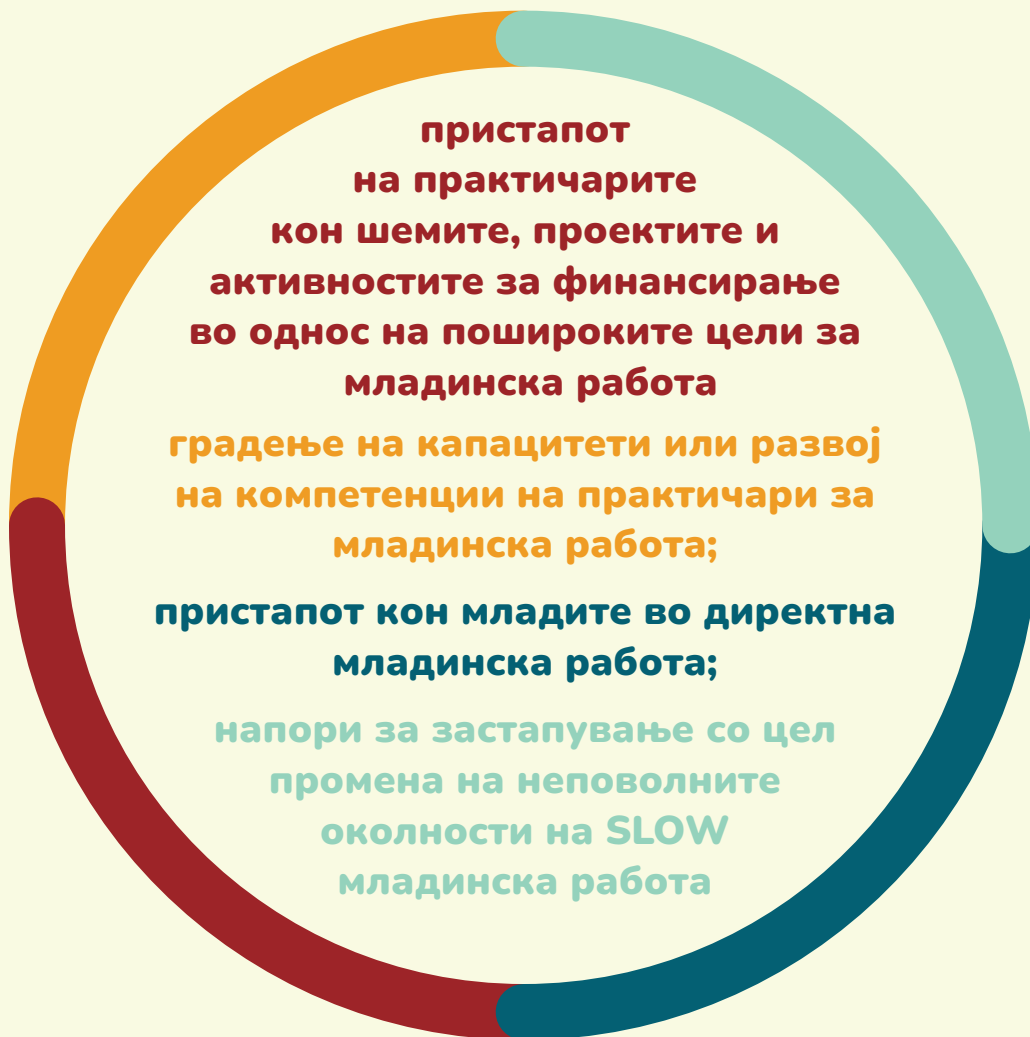
Практичарите/ките идентификуваа и конципираа поставени вредности и принципи во нивната практика за кои не може да се преговара: Сите активности со младите треба да произлегуваат од нивните потреби, треба да се насочени кон нивниот личен развој, треба да бидат целосно инклузивни и недискриминирачки и треба да се одвиваат преку нивното активно учество. Во исто време, практичарите/ките беа свесни и под влијание на неколку рестриктивни фактори за видот на младинската работа што ја сметаа за идеална. Сепак, во текот на интервјуата беше очигледно дека нивната посветеност на интегритетот на нивната практика се спротивставува успешно на посредните притисоци, без разлика што повремено ги компромитирале нивните идеали. Ова беше најочигледно во начините на кои практичарите жонглираа со сопствената визија, стратешките приоритети на нивната организација и вредностите и принципите на нивната младинска работа, со шемите за финансирање кои се оскудни и поттикнати од репродукција на дадени општествени норми или како санација на неуспеси во други области на политиките релевантни за младите луѓе, како што се образованието, вработувањето или социјалната заштита. Справувањето со оваа неизбежна неусогласеност беше тековен процес, во кој практичарите активно изработуваа решенија што ќе им овозможат да го одржат интегритетот на нивната практика и да останат одговорни кон можните донатори. Генерирањето независно финансирање преку обезбедување услуги што се плаќаат за институциите или другите актери или соработката со приватниот сектор беше често споменувано како средство за надминување на дилемата, особено во Латвија и во Северна Македонија - што го покажува од една страна зголемениот јаз меѓу младинските политики и ресурси, и од друга страна како мисијата на младинската работа се перципира од заедницата која ја практикува.

Времето има централна улога во перцепцијата на практиката:

На овој или оној начин, сите практичари/ки размислуваа за прашањето на времето; колку време имаат да ги исполнат своите задачи, како нивното време е поделено помеѓу директна младинска работа со младите и на пример, административни или бирократски задачи, и какво значење има времето за испорачување на одговорностите и расположливоста кон младите луѓе. Вообичаено споделено мислење беше дека времето не може да се контролира, а тоа беше во исто време непријатност, порок и благослов, во зависност од контекстот. Генерално, недостатокот на време, а особено немањето време за квалитетна младинска работа, изгледаше хронично. Сите практичари/ки изразија несовпаѓање помеѓу тоа како би сакале да работат и што е можно во дадената временска рамка. Некои практичари/ки, исто така, беа загрижени за нивното саморегулирање на времето, што е очигледно преку пропуштени рокови или лоша рамнотежа помеѓу работата и приватниот животот. Од друга страна пак, беше широко прифатено дека додека практичарите/ките би сакале да имаат подобра контрола врз своето време, растот и развојот на младите луѓе не може да се избрзува или да се стави во одредена временска рамка. Според практичарите/ките, младинската работа треба да се однесува на развојните потреби на младите како долгорочен процес, кој се решава со различни мерки во различни фази и кој не може да има однапред дефинирани цели и временска рамка. Истовремено, кога поголемиот дел од финансирањето за младинската работа е засновано на проекти и е структурирано според принципите за управување со проекти, практичарите/ките се чувствуваа под притисок, исто така, во врска со долгорочното влијание на нивната младинска работа врз младите. Очигледно е дека времето, имено побавно темпо на младинска работа со поширока и подолгорочна перспектива на нејзиното влијание, е централно за неговиот квалитет.

Насоки за практичари/ки на младинска работа

Карактеристиките на SLOW младинска работа и советите до практичарите/ките за тоа како да се стремат кон SLOW младинска работа се разгледани подолу преку четири категории кои се однесуваат на:



Што можеме да направиме како Практикувач на младинска работа

за да обезбедите елементи на SLOW младинска работа под дадените околности во кои работите?

Ајде да видиме!

Насочете се кон врските

Развивањето на комуникацијата и градењето доверба се случува постепено.

ЕДЕН

Поддршката на личниот развој на младите врз основа на нивните потреби е еден од темелите на интегритетот на вашата практика. Затоа, без разлика колку сте ограничени со рестриктивни шеми за финансирање, циклуси за управување со проекти или итни рокови, обезбедете време и простор за откривање на потребите и аспирациите на младите луѓе со кои работите и разберете дека тие исто така се развиваат и менуваат со текот на времето. Ова бара повеќе од една сесија на анализа на потребите; **навистина треба да ги запознаете младите**. Вклучете ги во рана возраст или фаза, приспособете ја вашата понуда навреме според нивниот развој и поттикнете ги да преземат одговорност сè повеќе за тоа што им треба и што би сакале да прават. Свесното фокусирање на младите луѓе и нивниот развој ви помага да се поврзете со активностите, проектите и шемите за финансирање како она што тие навистина се, средство за постигнување цел.

ДВА

Младинската работа се надоврзува на меѓучовечките односи помеѓу практичарите/ките на младинската работа и младите луѓе. Различни пристапи и компетенции се релевантни за практичар/ка за младинска работа во споредба со проект менаџер, а понекогаш е тешко да се играат двете улоги истовремено. Погрижете се вашата практика, доколку вклучува комуникација и интеракција директно со младите луѓе, да се врши во суштина од улогата на практичар за младинска работа, дури и ако тоа значи дека треба да носите „неколку капи одеднаш“. **Дури и најдобрата пишана проектна апликација не се брои, ако немате соодветни компетенции, имено социјални и интерперсонални вештини, за да работите со вашата целна група во оваа специфична поставеност.**

ТРИ

Регрутирањето млади луѓе во проекти и активности вообичаено се прави со нивно ангажирање преку дигитални комуникациски канали, имено социјалните медиуми, со користење на отворени повици или таргетирање воспоставени групи. Сепак, имајте на ум дека создавањето и одржувањето значајни односи со младите, исто така, бара инвестирање во поиндивидуализирани начини на контактирање и комуникација, особено кога станува збор за поранливите или тешко достапните групи. Не оставајте на случајноста вашите пораки да резонираат кај младите луѓе, ако не доприрате до нив со значајна намера. Повторно, времето е важен елемент овде; не се откажувајте ако не ги вклучите или не развиете разбирање со нив веднаш. Ако сте упорни и кохерентни во комуникацијата, младите гледаат дека посегнувате по нив затоа што се грижите и верувате и во нив и во она што им го нудите. Ова придонесува за градење доверба. **Взаемната доверба е клучен збор за вклучување на младите и задржување на нивната посветеност.**

ЧЕТИРИ

Во денешниот дигитален свет, постојат огромни можности да се формираат групи и сојузи кои не се врзани со времето и просторот. Сепак, младинската работа има корист од континуитетот и рутината на практиката и односите, а за тоа придонесува и поставувањето на **физички простор, како што е младински центар, каде што се одвиваат активности и каде што се достапни практичари/ки на младинска работа**. Повеќето шеми за финансирање базирани на проекти не ја задоволуваат оваа потреба. Ако вашите проекти и активности се расфрлани во привремени поставки или исклучиво на онлајн простори, застапете се за мерки што ќе ви овозможат да имате физички простор за вежбање на вашата младинска работа.

Инклузивна, демократска и отворена

Да се работи со широка група млади луѓе, да се размислува за и слави различноста што постои во локалните заедници. Физичките простори да се отворени за сите, создавајќи чувство на безбедност, интеграција и припадност каде што младите учествуваат бидејќи тоа ги задоволува нивните потреби и интереси. Создавањето инклузивни, демократски простори каде младите луѓе чувствуваат сопственост е сложена работа и бара упорност.

ЕДЕН

Една од импликациите на брзото менување на барањата на политиките и шемите за финансирање ориентирани кон резултати во младинската работа, кои потекнуваат од други области (т.е. вработување или социјална работа) е тоа што тие вршат притисок врз креирање проекти и активности, кои се насочени кон ограничени групи преку специфичен сегмент од нивниот живот. Со оглед на тоа што е тешко преку ноќ да се смени како функционира финансирањето, сепак може да се стремите кон интегрирање на принципите на инклузија, демократија и отвореност во вашиот пристап, без да се загрозат целите на проектот што треба да ги исполните. **Вклучете ги младите во вашите проекти и активности без непотребни предрасуди за целните групи или за тоа како ќе ги вклучите во темата.** Адресирањето, на пример, на темата за претприемачките компетенции не треба да бара да работите само со млади луѓе кои се одлични на училиште и имаат јасни идеи за тоа што сакаат да прават во иднина. Или ако има средства за вклучување на младите мигранти, тоа не значи дека треба да правите конкретни активности со нив што не би ги правеле со други млади луѓе. Многу зависи од тоа како е поставен одреден повик за предлози, но може да има повеќе простор за вклучување, отвореност и разновидност на целните групи и пристапи отколку што изгледа на почетокот.

ДВА

Вклученоста, демократијата, отвореноста и различноста се вообичаен речник во многу проектни апликации; сепак, не треба да ги третирате како обични концепти, туку навистина да вложувате напор за да ги интегрирате во вашата младинска работна пракса. Работењето во согласност со овие вредности на дневна основа е полесно да се каже отколку да се направи. Вредностите се поврзуваат со дилеми и решенија кои можат да бидат двосмислени и не мора да водат кон консензус или сигурност. Како и да е, како практичар/ка за младинска работа, треба да бидете подготвени да го прифатите предизвикот. Не двоумете се да барате можности да го преиспитате вашиот сопствен светоглед или пристапи и постојано **да ги развивате вашите компетенции во разбирањето и навигацијата на базирани на вредности граѓански, социјални и меѓучовечки прашања.** Вашата младинска работна практика е микро космос во поширокото општество, и ако сакате да направите промена таму, треба да започнете со усвојување на критичка свест и размислување во вашата практика.

ТРИ

Инклузивноста, демократијата, отвореноста и почитта кон различноста се манифестираат исто како и на начините на постигнување на целите, како и на самите цели. **Погрижете се да „продолжите да разговарате“ со вашите млади луѓе и да ги практикувате овие вредности со нив.** Без разлика на надворешните притисоци кои често се присутни во секојдневната младинска работа, немојте да ги водите своите активности на ригиден или авторитарен начин и не дозволувајте никакво дискриминаторско однесување кај младите. Запомнете дека за некои млади луѓе, особено за социјално загрозените или маргинализираните, околината што ја создавате може да биде единствената во која тие потенцијално можат да се чувствуваат видени и слушнати.

ЧЕТИРИ

Одговарајќи на современите општествени предизвици, постои зголемен притисок врз работата на младите да се фокусира на решавање на проблеми или спречување на ризик. На моменти се очекува младинската работа да ги подготви младите како идни вработени или да ги спречи да станат деликвенти, се некои од целите. **Важно е да се врати јавната свест (назад) во основната мисија на младинската работа за поддршка на личниот развој на младите луѓе и нивното зајакнување и активно ангажирање како граѓани на демократските општества.**

Да е дефинирано, но недефинирано и прилагодливо

осмислено преку постојана соработка и комуникација помеѓу младинските работници и младите, со работа планирана според потребите и барањата на самите млади луѓе, а притоа да биде доволно флексибилно да ги следи трендовите што се појавуваат.

ЕДЕН

Често не е можно, или дури и пожелно, да се дефинираат однапред очекуваните резултати од младинската работа. Младинската работа треба да ги поддржи младите да напредуваат, но до каде, често може да се види по патот. Достапните шеми за финансирање често наведуваат многу специфични цели и индикатори, кои не оставаат простор за отворени резултати. Ова е контрадикција со која е тешко да се работи. Меѓутоа, ако вашиот **проект постои како дел од пошироката стратегија на вашата младинска работна практика, веројатно е дека тој позначајно придонесува за вашите севкупни цели**, дури и ако како таков не би можел да ги исполни сите. Создавањето поширока стратегија, која е независна од која било специфична шема за финансирање или проект, ќе ви биде од голема корист. Ќе добиете подобар увид за тоа кои повици за предлози би можеле да ви послужат подобро од други, и какви видови проекти треба да предложите за да работите кон вашите цели. Ова најверојатно ќе ги зголеми и вашите шанси да добивате грантови, бидејќи ќе пишувате подобри предлози кои ќе бидат вградени во стратегија. Од друга страна, тоа ќе ве спречи да се пријавувате на секој повик само за да акумулирате средства.

ДВА

Стратешкото размислување и планирање додека се прилагодувате на неизвесни околности и новопојавени потреби може да изгледа како да е многу, но наоѓањето рамнотежа е исто така вештина што можете да ја практикувате.

Кога поставувате стратешки цели за вашето практикување на младинска работа, треба да имате јасна идеја што би било различно, доколку целите се исполнети. Индикаторите што ги дефинирате за да го измерите вашето влијание се однесуваат на оваа промена. Иако е препорачливо да имате конкретни цели и конкретни мерки за тоа како да ги исполните, треба да оставите простор за прилагодување на непознатите елементи на кои неизбежно ќе најдете на вашиот пат кога ќе стигнете од точка А до точка Б.

ТРИ

Дајте им простор на младите да преземат водство кога е соодветно. На крајот, вашата младинската работа која ја практикувате треба да има влијание врз младите со кои работите. Можеби понекогаш знаат подобро од вас каде да одат понатаму, дури и ако сè уште не знаат како точно да стигнат таму. Понекогаш најдобро е да им дозволите да го сфатат и тоа, и само да го водите процесот наместо да управувате со него. Сепак, не ги оптоварувајте со обврски за кои сè уште не се опремени или компетентни да ги преземат. Не заборавајте да обезбедите добар сооднос помеѓу структурата и импровизацијата во вашиот пристап кон младите луѓе. Бидете внимателни и кога сте многу возбудени за некој проект или активност. Дали навистина тоа им треба и го посакуваат младите или сте пристрасни од сопствените мисли и чувства?

ЧЕТИРИ

Без оглед на тоа што неизвесноста и приспособливоста се суштински дел од младинската работна практика, таа не треба да функционира како изговор за непочитување на суштинските принципи на младинската работа. **Многу е важно да имате заедничко разбирање и мерки за следење на релевантните стандарди за квалитет за младинската работа споделени во заедницата на практикување во која делувате.** Подеднакво е важно овие стандарди да се соопштат на полињата и засегнатите страни надвор од работата на младите, со цел да се покаже нејзината легитимност.

Да е реактивно

„SLOW- младинска работа“ може да биде и - брза! Во суштина, ова значи дека младинската работа може да биде спонтанa и да се разликува од претходно поставените и пропишаните резултати и агенди за брзо да се одговори на проблемот што се појавува за една млада личност/група и прашањата што произлегуваат од тоа.

ЕДЕН

Исто како што е важно стратешки да размислувате и да ја планирате вашата практика и со долгорочна перспектива, исто така е релевантно да реагирате насочено и брзо на новонастанато прашање. **Доколку младите идентификуваат прашање кое може да се реши со конкретна и ориентирана кон резултати мерка, не двоумете се да реагирате.** Ова не ги поткопува вашите стратешки напори.

ДВА

Понекогаш се појавуваат прашања кои бараат професионално знаење или вештини кои не се опфатени во контекст на вашата младинска работа. Во такви случаи, **не двоумете се да се потпрете на надворешна експертиза.** Без разлика колку е ориентиран кон усовршување и професионален развој, практикувачот/ката на младинска работа не мора да го знае сè. Исто така, поодговорно е кон младите луѓе да ги упатувате на специјалист кога е потребно, особено во однос на прашања за здравје или безбедност.

ТРИ

Бидете внимателни и слушајте ги младите луѓе со кои работите и редовно давајте им можности за работа на нови прашања, а не само кога планирате да аплицирате за финансирање или планирате нови проекти и активности. Понекогаш на младите им е потребно време да се осврнат или дури и да ја артикулираат новата потреба што се појавува. Бидете внимателни за „жешки теми“ кои се повторуваат или следете како се развива атмосферата меѓу младите. Во случај да забележите ненадејна промена, обидете се да откриете што се случува и како ситуацијата би можела да се реши конструктивно. Обидете се, исто така, да користите соодветни методологии за истражување на новите прашања, во случај да се однесуваат на чувствителни теми.

ЧЕТИРИ

Квалитетната младинска работа има корист од добрата соработка со другите релевантни чинители, како што се училиштата, социјалните служби, спортските клубови и други организации во рамките на екосистемите поврзани со развојот и благосостојбата на младите. Сепак, не треба да се применуваат приоритетите на политиката кои произлегуваат од овие други полиња, како што често се случува во пракса. **Застапувајте се за специјализираната улога на младинската работа, која произлегува од нејзините сопствените принципи и барајте можности за конструктивна и комплементарна соработка со други релевантни области, институции и засегнати страни.**

Да е образовно и развојно

Неформалните образовни процеси започнуваат таму каде што се младите, и со текот на времето го олеснува нивниот раст и развој

ЕДЕН

Слично на тоа, бидејќи се препорачува да се контекстуализираат проектите и активностите со поширока стратегија, добро е да се **постават процесно ориентирани образовни/развојни цели и индикатори за вашата практика надвор од одреден проект или активност.**

ДВА

Не мора да бидете специјалисти на секоја тема што ја обработувате кога ја практикувате младинската работа. Меѓутоа, **спроведувањето младинска работа со образовни цели бара компетенции во дизајнирање и олеснување на процесите на учење.** Учењето во младинската работа во суштина е неформално учење. Тоа е планирано и водено, но произлегува од потребите за учење на самите млади луѓе. Погрижете се сите образовни цели што ќе ги дефинирате да одговараат на она што младите сакаат да го научат и дека тие се однесуваат на сите елементи на компетенциите: знаења, вештини и ставови. Интегрирајте различни методологии, менторство и рефлексивност на учењето во вашиот пристап. Побарајте можности за обука за себе за тоа како да го модерирате учењето и да разменуваат добри практики со вашите колеги.

ТРИ

Додека ги охрабрувате младите да ги дефинираат сопствените потреби за учење, **оставете им простор да учат преку правење.** Вредноста на учењето се истакнува кога младите сакаат да постигнат конкретна цел. Понекогаш е поплодно прво да се постави конкретна цел и потоа да се размислува за резултатите од учењето преку рефлексивност, наместо да се размислува што сакаме да се научи, а потоа како би можело да се случи учењето. Кога размислувате, привлечете го вниманието на младите на областите на компетентност, кои тие вообичаено не ги идентификуваат како конвенционални исходи од учењето - на пример, може да биде достигнување за еден млад човек да сфати дека научил како да учи. Нагласете го фактот дека учењето не треба да се случува самостојно и не мора да биде насочено кон себе. Вршењето услуга за друго лице или за нечија заедница често ја обезбедува најкорисната арена за можности за учење и вообичаено ги обезбедува најнаградувачките резултати од учењето за себе и за другите.

ЧЕТИРИ

Образовната вредност на младинската работа не е нужно доволно препознаена во општеството, па дури и во заедницата каде се практикува младинска работа. **Залагајте се за признавање на неформалното учење во младинската работа.**

Да е базирано на група

ваквиот образовен процес работи со и преку групи – преку односите меѓу младите луѓе и младинските работници – но исто така и преку односите меѓу младите луѓе во групата, олеснувајќи го образованието меѓу врсниците

ЕДЕН

Пристапот заснован на проекти во младинската работа овозможува да се работи со различни млади луѓе за краток временски период. Понекогаш тоа може да има смисла, во зависност од целта на проектот и како тој се вклопува во вашата поширока стратегија за младинска работа. Меѓутоа, во повеќето случаи е соодветно да се работи со истите млади луѓе посистематски и на подолг временски рок. **Ова им овозможува на младите луѓе да формираат стабилни групи, што може да биде огромен ресурс за нивното учење, развој и зајакнување.** Групите обезбедуваат можности за учење и поддршка од врсници, а заедничката цел може да ја зголеми мотивацијата на младите луѓе. Користете го овој ресурс за да ги поттикнете вашите проекти и активности.

ДВА

Препорачливо е да ги научите основите на групната динамика за да ги разберете однесувањата на групите и како тие функционираат, и ако тие не функционираат, зошто е тоа така.

ТРИ

Како што беше кажано, групните процеси можат да бидат моќна алатка во работата со младите. Во исто време, тие исто така можат да бидат попречувачки фактор за постигнување на вашите цели и може да предизвикаат емоционална вознемиреност кај вклучените млади луѓе, во случај да има интерперсонални проблеми или деструктивна динамика. **Бидете внимателни за какви било конфликти, игра на моќ или дискриминација во групните поставки и во случај да ги забележите, веднаш решете ги.** Дајте ѝ простор на групата да ја ослободи својата колективна креативна моќ, но не се откажувајте целосно од лидерството, за да можете да интервенирате, доколку се појават проблеми. Практикувајте и превентивни мерки, на пример склучување групен договор, каде што секој се согласува со одреден кодекс на однесување. Таквите мерки и помагаат на групата да се менаџира без ваша интервенција. Групата исто така може да има различни структури и членовите можат да имаат различни улоги и одговорности, но ваша задача е да се осигурате дека тие се дефинирани и поделени праведно и демократски.

ЧЕТИРИ

На групата и треба простор за формирање и развој. **Застапувајте за простори каде што младите луѓе можат физички да се среќаваат во групи и да вршат групни активности.** На пример, младинскиот центар е идеален амбиент за ова. Доколку тоа не е возможно за вас или нема смисла за вашата практика, обезбедете други простори каде што младите ќе можат да се среќаваат и да бидат заедно, дури и ако тоа било привремено

Да има соработка и придонес

базирано на партнерства со младите луѓе и заедниците од кои тие се дел, како и да биде систематско во тоа како се воспоставуваат консолидирани врски и како се интегрираат со други организации кои се занимаваат со млади луѓе

ЕДЕН

Младинската работа во повеќето случаи има силна поврзаност со нејзиниот општествен контекст, без разлика дали тоа се случува на локално, регионално, национално или меѓународно ниво. Младите се интегрирани во овие заедници и општествени средини и затоа младинската работа треба да се планира и спроведе со свесност за тоа што се случува, релевантно и важно за нив. Конкретните проекти и активности имаат голем потенцијал да ја зајакнат вклученоста на заедницата во младинската работа. **Барајте можности за заеднички проекти и соработка со засегнатите страни, што ја зајакнува улогата на вашата практика во нејзиниот релевантен социјален или општествен контекст и ја зголемува нејзината релевантност и легитимност.** Бидете креативни во тоа како создавате врски и не заборавајте ги партнерите и засегнатите страни, кои можеби на почетокот нема да ви паднат на ум, но кои можат да бидат многу клучни за вашиот успех, како што се родителите на младите.

ДВА

Младинската работа често има силна врска со заедницата и општественото опкружување во кое се спроведува. **Ако ги планирате вашите проекти и активности во разбирање и соработка со вклучените чинители во соодветната заедница или амбиент, можете да имате корист и многу да ги зголемите вашите капацитети.** Може да стекнете ресурси, експертиза, врски или признание за подобро да ги постигнете вашите цели; младите имаат корист од разбирањето на вредноста на работата во заедницата и од стекнувањето социјални и граѓански компетенции; а заедницата има корист од учеството и директниот придонес на младите луѓе. Во принцип, сите победуваат.

ТРИ
ЧЕТИРИ

Младинската работа често симулира процеси во поширокото општество. **Нагласете им на младите дека целите што ги постигнуваат во младинската работа предвидуваат нивна подобра интеграција во функционирањето на заедницата или општеството во целина и им помагаат да стекнат компетенции кои можат да се применат во нивниот подоцнежн живот.** Споделете инспиративни приказни за луѓе, како научиле и практикувале компетенции и стекнале искуства кои довеле до позитивни случувања во нивните животи.

Останете информирани и активни во општествениот и социо-политичкиот контекст на вашата младинска работа и надвор од вашите непосредни партнери и засегнати страни. **Ефективно комуницирајте што правите и што сте постигнале за да ја зголемите размената и реципроцитетот со младинската работа и други полиња.**

Да е креативно и иновативно

Да се испробуваат нови пристапи; да се прават грешки и да се учи од грешките, да се учи од пракса и при тоа да се подобрува практиката. Подобрувањата се прават со текот на времето преку размислувања и надзор од младински работник

ЕДЕН

Немојте само да циркулирате стари практики, дури и ако тие покажале дека имаат позитивно влијание и сте успеале да обезбедите финансиски средства поврзани со нив. **Потрудете се да ги надградите вашите добри практики со планирање проекти и активности кои се засноваат на вашите претходни резултати и генерираат напредок.** Ако работите стратешки и на долгорочна основа со младите луѓе, тие имаат корист и од ваквиот пристап. Запомнете, исто така, дека без разлика колку фрустрирачки може да биде ако младинската работа во вашиот контекст не е соодветно препознаена, формализирана и не е обезбедена со ресурси, исто така може да ве остави со креативна и иновативна слобода што можеби нема да ја имате во построкурирана, хиерархиска и бирократска професионална средина.

ДВА

Вклучете се во континуирана рефлексивна за вашата младинска работа и продолжете да се едуцирате и обучувате за да можете да ја обновите и подобрите вашата пракса. Сепак, имајте на ум дека креативноста и иновативноста не треба да ги отфрлаат континуитетот и одржливоста. Нема потреба повторно и повторно да го „измислувате тркалото“ во вашата практика; креативноста и иновативноста се однесуваат на понатамошно развивање на „тркалото“ на паметен начин. Запомнете дека кога се соочувате со проблем, најдобрата можност за негување на креативноста и иновативноста како единствен пат напред, е да се најде решение. Да го знаевте решението претходно, немаше да има проблем на прво место. Тоа е тоа, вие штотуку смисливте нешто иновативно!

ТРИ

Младоста е по дифолт креативна и иновативна, затоа **слушајте ги младите со кои работите и дајте им можност да ја извадат вашата практика од рутината.**

ЧЕТИРИ

Еден начин да ја освежите вашата практика е да барате **иновативни шеми за финансирање и повици за предлози, или сами да го планирате собирањето средства со давање свои понуди и предлози,** во тој случај имате уште поголема креативна слобода да ги засновате вашите идеи.

Да биде одржливо

Младинските работници дејствуваат како стабилно, доверливо присуство во животот на младите луѓе, воспоставувајќи важни односи кои се градат и одржуваат со текот на времето. Тоа не е ограничено на краткорочни интервенции или еднократни агенди.

ЕДЕН

Новите и постоечките проекти и активности се забавни, но не ја потценувајте вредноста на обезбедување ресурси за факторите кои создаваат одржливост во вашата практика. **Основните работи како долгорочни договори и договори со персоналот и волонтерите, просториите за собирање и редовните состаноци го формираат столбот на вашата практика. Обрнете внимание дека одржливост не значи само финансиска.** На вашата практика и треба стратешка рамка, поделба на задачите и кодекс на однесување, кои се препознаени и зајакнувани од сите вклучени.

ДВА

Одржливоста е поврзана и со акумулирање на ресурси со текот на времето. Вашата **лична посветеност и вложување во развивање на вашите компетенции или градење на капацитетите на вашата организација или младински центар, прават голема разлика** во инаку неизвесни околности.

ТРИ

Размислете за вашата улога кај младите во создавањето емотивна и психолошки безбедна средина за нивно растење и развој. Младинскиот работник не е авторитет за младиот човек, но не е ниту пријател. Треба да ги почитувате сопствените професионални и лични граници, како и границите на младите. Здравите граници и јасните улоги создаваат безбедност. Предизвикот во младинската работа е како конструктивно да се балансира помеѓу обезбедувањето лидерство и водство на практичарот/ката за младинска работа и зајакнувањето на младите луѓе.

ЧЕТИРИ

Застапувајте и барајте одржливо финансирање кое може да обезбеди континуитет и стабилност на вашата практика. Тврдете дека одржливоста е главниот предуслов за обезбедување на интегритетот на вашата младинска работа и за да може да овозможи исполнување на основната мисија.

Да има вештина и предизвик

тоа бара од младинските работници да стекнуваат знаења, вештини, вредности и принципи кои се применуваат континуирано во свесна, рефлексивна практика.

ЕДЕН

Соодветното финансирање ја обезбедува вашата практика, па затоа е разбирливо да се обидете да играте безбедно. Во исто време, добро е да бидете амбициозни и да **дизајнирате проекти и активности кои исто така ја предизвикуваат вашата практика, ја усовршуваат вашата понуда за млади луѓе и ја инспирираат целата ваша заедница која спроведува младинска работа да се развива понатаму.** Дobar начин да се усовршите и да ја надградите вашата практика е паметно партнерство во проекти и активности. Зошто да не се соработува со поискусни лица или организации во проекти и активности? И ако сте на врвот на вашата област во вашата земја, побарајте експертиза од други земји, каде што темата или феноменот што сакате да го адресирате како нов има собрано години или децении претходно искуство и акумулирани знаења.

ДВА

Во изобилството на многу проекти и активности кои се однесуваат на различни полиња и теми, тешко е да се остане фокусиран на она што е суштината на вашата младинска работа, мисијата на вашата организација и она што е потребно за да работите добро. **Дефинирајте ги основните компетенции што ви се потребни како младински работник и бидете селективни за областите во кои сакате професионално да се развивате.** Инвестирајте во себе така што ќе одвоите време за да присуствувате на соодветно образование и обука. Потпрете се на експерти кога е потребно и не двоумете се да побарате помош и насоки кога е потребно. Вклучете се во менторство, ако е можно. Направете го вашиот сопствен настап најдобра промоција за признавање на младинскиот работник како професија.

ТРИ

Младите ќе ви дадат повратна информација и тоа нема секогаш да биде добро. **Стремете се кон професионализам, но прифатете дека е неизбежно да правите грешки.**

ЧЕТИРИ

Залагајте се за воспоставување заеднички стандарди за квалитет, инвестирање во развојот на компетентноста на младинските работници и севкупната професионализација на полето за младинска работа. Ова најдобро се постигнува во средина каде што младинската работа е општествено и политички препознаена и поврзана со формалните системи на образование и сертификација. Ако тоа не е случај во вашата земја или локален контекст, често е корисно да се повикувате на стандарди и препораки на европско ниво, особено ако вашата земја припаѓа на Европската унија или на Советот на Европа. Дури и ако вашиот контекст не ги исполнува овие критериуми, не дозволувајте да ги компромитира стандардите што сте ги поставиле за вашата сопствена практика на младинска работа и начинот на кој сакате да комуницирате за тоа.

Да има влијание

Колективното влијание на овие принципи во примена има видливо позитивно влијание врз индивидуалниот и колективниот живот на младите. Младите се чувствуваат удобно, ислушани, охрабрени и посилни за да ги направат промените што се потребни во нивниот живот, младинската служба, нивните заедници и општеството.

ЕДЕН

Редовно следете го влијанието на вашата младинска работа од перспектива на вашите долгорочни стратешки цели, не само од перспектива на конкретните проектни цели. Тоа бара дополнителен напор и дисциплина, бидејќи можеби нема да бидете обврзани никаде да го пријавите овој развој, но ќе ви даде вредни информации за тоа што сте направиле и како треба да одите понатаму.

ДВА

Размислете како го мерите влијанието на вашата пракса; потребно е вежбање за да се направи правилно. Користете различни методи и пристапи и не заборавате да им се обратите на сите засегнати страни. Не потпирајте се само на рефлексивната од себе и тимот и на повратните информации што ви ги даваат младите. Младинската работа е дел од нејзиниот општествен контекст, така што нејзиното влијание достигнува подалеку од непосредното опкружување на вашата практика. Проширете го вашето барање за сите релевантни засегнати страни. Запомнете дека целото влијание не може да се измери, затоа кога планирате проценка на влијанието, користете и квалитативни индикатори.

ТРИ

Младите се крајните корисници на вашата младинска работа. Она што сте го постигнале со нив е најважната карактеристика на вашата проценка на влијанието. Сепак, запомнете дека развојот на младите е процес кој се случува со текот на времето и понекогаш резултатите можат да се станат видливи многу подоцна од мерките и активностите кои довеле до нив. Бидете трпеливи со вашите очекувања и проценки.

ЧЕТИРИ

Комуницирајте го влијанието на вашата младинска работа надвор од она што треба да го направите за вашите донатори. Запомнете дека не се залагате за нив или во нивно име. Наместо тоа, сакате светот да знае колку важна и неверојатна работа правите и како таа направила разлика.

“ Време е да имаме **SLOW** младинска работа! “