



Универзитет “Св. Кирил и Методиј”- Скопје  
Филозофски факултет – Скопје

Студиска програма: Менаџмент во образованието

МАГИСТЕРСКИ ТРУД НА ТЕМА:

**МЛАДИНСКАТА РАБОТА**  
**ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

Кандидат:

Маневски Стефан

Ментор:

Доц. д-р Елена Ризова

Скопје, јануари 2016

## Апстракт

Третманот на младинската работа во изминатите неколку декади е од исклучително значење, бидејќи отвора нови хоризонти за стекнување и надградување на компетенциите кај младите. При истражување на можностите за признавање на младинската работа, треба пред сè да видиме колку истата ги исполнува условите за професија, како и какви се импликациите доколку истата се признае. Притоа треба да ги разгледаме реалните состојби во рамките на младинска работа, и колку сеопфатно систематски младинската работа се применува од страна на младинските организации.

Истражувањето за своја цел си поставува да се определат дефинициите, целите, активностите и пристапите на младинската работа во Република Македонија врз основа на моменталната состојба. Ова е значаен пристап бидејќи само со осознавање, мапирање (утврдување) и вреднување на моменталната состојба со младинската работа, можат да се развијат модели за нејзино признавање, понатамошно проучување и подобрување на нејзиниот квалитет.

Како конкретни цели за истражувањето се поставуваат:

- Да се истражат и мапираат моменталниот капацитет и клучните елементи, процеси, даватели на младинска работа и политики кои влијаат на младинската работа
- Да се одреди степенот на признавање на младинската работа според 4 димензии: само-признавање, општествено признавање, политичко признавање и формално признавање
- Да се идентификуваат идните чекори во процесите на признавање на младинската работа со цел истата да се поттикне, развие и стане достапна за сите млади

Признавањето би бил еден од показателите за системско и целесобразно грижење за младите, но воедно и ќе се воспостави и квалитет во работа со младите. Преку признавање на младинската работа директно се влијае и на признавање на неформалното образование како и на информално учење како системи каде може да учиме и да се стекнеме со компетенции важни за личниот, социјалниот и професионалниот развој. Затоа ова истражување отвора ново поглавје во развојот на младинската работа како национален систем за поддршка на млади во Македонија.

## **Abstract in English**

### **“Youth work in Republic of Macedonia”**

The treatment of youth work in the past few decades is of exceptional significance as it opens new horizons for gaining and upgrading young people's competences. By exploring the possibilities for recognition of youth work, the research will seek primarily to see how it can meet the requirements for professional recognition, and what are the implications if it is recognized. The research considers the real context of youth work, and whether comprehensive systematic youth work is practiced by youth organizations.

The research aim is to determine the definition, aims, activities and approaches of youth work in the Republic of Macedonia based on the current situation. This is important because recognition should be approached firstly by mapping and evaluation of the current state of youth work, and based on the identified situation to develop models for furthering recognition, study and improvement of its quality.

The research goals are:

- To explore and map the current capacity and key elements, processes, providers of youth work and policies that affect youth work
- To determine the level of recognition of youth work according to four dimensions: self-recognition, social recognition, political recognition and formal recognition
- To identify the next steps in the process of recognition of youth work so it is promoted, develop and available to all young people

Recognition of youth work would be an indication for systematic and holistic care for the youth, but also will establish quality in working with youth. The recognition of youth work directly affects the recognition of non-formal education and informal learning systems that provide opportunities to acquire competencies essential for personal, social and professional development. Therefore this research opens a new chapter in the development of youth work as a national system to support young people in Macedonia.

## Содржина

|                                                             |                                     |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>СОДРЖИНА</b>                                             | <b>4</b>                            |
| <b>ВОВЕД</b>                                                | <b>7</b>                            |
| <b>I ГЛАВА: ТЕОРЕТСКА РАМКА НА ПРОБЛЕМОТ НА ИСТРАЖУВАЊЕ</b> | <b>8</b>                            |
| Дефинирање на основни поими                                 | 8                                   |
| Дефинирање на младинската работа                            | 10                                  |
| Активности и пристапи од младинската работа                 | 13                                  |
| Развој на младинската работа во Македонија                  | 15                                  |
| За време на поранешната држава                              | 16                                  |
| Трансформација и појавување на Вавилон центрите             | 17                                  |
| Основи на младинската работа во заедницата                  | 19                                  |
| Ефектите од европските програми за млади                    | 20                                  |
| Иницијативата на Сојуз за младинска работа                  | 21                                  |
| Научни концепти и модели за младинската работа              | 23                                  |
| Модели базирани на образовни теории                         | 24                                  |
| Модели базирани на социолошки теории                        | 26                                  |
| Социјална педагогија (Германски модел)                      | 29                                  |
| Социјална педагогија како модел на развој на младите        | 30                                  |
| <b>II ГЛАВА: МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО</b>              | <b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b> |
| Предмет на истражување                                      | 33                                  |
| Цел и карактер на истражувањето                             | 35                                  |
| Задачи на истражувањето                                     | 36                                  |
| Хипотези                                                    | 36                                  |
| Истражувачки прашања                                        | 37                                  |
| Методи техники и инструменти на истражување                 | 38                                  |
| Анкетен прашалник                                           | 39                                  |



|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| ИНТЕРВЈУ                                                             | 40        |
| АНАЛИЗА НА ДОКУМЕНТАЦИЈА                                             | 40        |
| ОРГАНИЗАЦИЈА И ТЕК НА ИСТРАЖУВАЊЕТО                                  | 41        |
| <b>III ГЛАВА: АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИ</b>              | <b>42</b> |
| ДЕФИНИРАЊЕ НА ЦЕЛИТЕ НА МЛАДИНСКА РАБОТА                             | 42        |
| АНАЛИЗА НА РЕЛАЦИЈАТА ПОМЕЃУ ЦЕЛИТЕ И СОЦИО-ДЕМОГРАФСКИТЕ            |           |
| КАРАКТЕРИСТИКИ НА ИСПИТАНИЦИТЕ                                       | 47        |
| КОЈ И КОЛКУ ЧЕСТО СПРОВЕДУВА МЛАДИНСКА РАБОТА                        | 51        |
| КАДЕ И КАКО СЕ СПРОВЕДУВА МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА | 54        |
| МЛАДИНСКАТА РАБОТА И СПОРТОТ                                         | 55        |
| КУЛТУРА                                                              | 56        |
| ЗДРАВЈЕ И БЛАГОСОСТОЈБА                                              | 57        |
| ФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ                                                 | 59        |
| СОЦИЈАЛНА РАБОТА                                                     | 60        |
| МЛАДИНСКАТА РАБОТА И МЛАДИНСКО УЧЕСТВО                               | 62        |
| ТИПОВИ НА МЛАДИНСКА РАБОТА СПОРЕД МЕТОДИТЕ НА РАБОТА СО МЛАДИТЕ      | 64        |
| ТИПОВИ НА МЛАДИНСКА РАБОТА СПОРЕД ЛОКАЦИЈАТА КАДЕ СЕ СПРОВЕДУВА      | 65        |
| ТИПОВИ МЛАДИНСКА РАБОТА СПОРЕД ПРОФИЛОТ НА МЛАДИНСКИТЕ РАБОТНИЦИ     | 67        |
| ТИПОВИ НА МЛАДИНСКА РАБОТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА                   | 67        |
| АКТИВНОСТИТЕ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ ДАВАТЕЛИ НА МЛАДИНСКА РАБОТА ВО        |           |
| МАКЕДОНИЈА                                                           | 69        |
| ИНСТИТУЦИИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ЗАДОЛЖЕНИ ЗА МЛАДИ                | 70        |
| АГЕНЦИЈА ЗА МЛАДИ И СПОРТ                                            | 70        |
| МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА                            | 71        |
| МИНИСТЕРСТВО ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА          | 72        |
| ПРОМЕНЛИВОСТ НА ПРИОРИТЕТИТЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА                   | 73        |
| МЛАДИНСКА РАБОТА БАЗИРАНА НА ДОКАЗИ                                  | 76        |
| ПРИЗНАВАЊЕ И РАЗВОЈ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА - СТРАЗБУРШКИ ПРОЦЕС       | 78        |
| ПОЛИТИЧКО ПРИЗНАВАЊЕ                                                 | 80        |

|                                               |            |
|-----------------------------------------------|------------|
| ФОРМАЛНО ПРИЗНАВАЊЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА     | 81         |
| САМОПРИЗНАВАЊЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА          | 83         |
| ПРИЗНАВАЊЕ НА МЛАДИНСКАТА РАБОТА ВО ЈАВНОСТА  | 85         |
| <b><u>IV ГЛАВА:ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ</u></b>  | <b>88</b>  |
| <b><u>ПРИЛОЗИ – КОРИСТЕНИ ИНСТРУМЕНТИ</u></b> | <b>92</b>  |
| Прилог 1. Протокол за РЕАЛИЗИРАЊЕ НА ИНТЕРВЈУ | 93         |
| Прилог 2. Анкетен прашалник за ИСТРАЖУВАЊЕ    | 95         |
| <b><u>КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА</u></b>            | <b>103</b> |

## Вовед

Потребата за признавање на младинската работа а со тоа и младинскиот работник во Република Македонија произлегува од современата европска практика. Уште со носење на стратегијата за развој на Европската Унија – Европа 2020 се поставија темелите за признавање на неформалното учење а со тоа и целиот младински сектор доби можност за признавање на младинската работа како систем.

Младинската работа во Република Македонија сеуште не е формално признаена како систем на поддршка за млади, ниту пак како систем за неформално учење. Во некои Европски земји младинската работа како професија постои низа години. Со ново настанатите општествени промени, евидентни се потребите за посветување на поголемо внимание на формалното признавање на младинската работа. Признавањето би бил еден од показателите за системско и целесообразно грижење за младите, но воедно и ќе се воспостави и квалитет во работа со младите. Преку признавање на младинската работа директно се влијае и на признавање на неформалното образование како и на информалното учење како образовни форми преку кои може да учиме и да се стекнеме со компетенции важни за личниот, социјалниот и професионалниот развој. Многу практичари на младинската работа и слични области кои имаат искуство во работата со млади, препорачуваат признавање на младинската работа како професија, комплементарна на други професии кои се бават со младинските прашања. Младинската работа во Македонија се развива и како резултат на формална академска програма (присутна во различни облици во додипломски студии) но исто така се развива и неформално со своја методологија, филозофија, цел, квалитет и професионална етика. Признавањето на младинската работа е прилично комплексен процес, бидејќи се соочува со низа проблеми, пред сè од причината што со години не постои посебен системски пристап кон работата со млади.

Еден од елементите на признавање на младинската работа е потребата за јасно дефинирање на улогата на младинската работа. Младинската работа може да се гледа како збир на акции (активности) кои преку неформалното образование и информалното учење се стремат кон подобрување на личниот и социјален развој на младите. Една од улогите е и да се даде поддршка на младите луѓе да станат активни членови на општеството.

## I Глава: Теоретска рамка на проблемот на истражување

### Дефинирање на основни поими

Во рамките на истражувањето ќе се користат пред сè дефиниции кои постојат во современата европска пракса. Питер Лоритсен како долгодошен директор на одделот за млади во Советот на Европа се обидува да даде дефиниција на младинската работа. Во книгата *Eggs in a Pan - Youth work: Speeches, Writings and Reflections* е поместена и следната дефиниција за младинската работа:

"Главната цел на младинската работа е да обезбеди можности за младите луѓе да ја создаваат и обликуваат својата иднина. Младинската работа е краток израз за активности со и за млади луѓе од социјална, културна, образовна или политичка природа. Сè повеќе, активности од младинската работа, исто така, вклучуваат спорт и услуги за младите луѓе. Младинската работа му припаѓа на доменот на вонучилишно образование, и најчесто се нарекува неформалното или информалното учење. Општите цели на младинска работа се интеграција и вклучување на младите луѓе во општеството. Таа, исто така може да се стреми кон лична и социјална еманципација на младите од зависност и експлоатација. Младинската работа му припаѓа и на системот на социјална заштита и на системот на образование. Во некои земји се уредува со закон и се администрира од страна на државните службеници, особено на локално ниво. Сепак, важна е врска меѓу професионалните и волонтерските младински работници, која може да е на моменти антагонистичка, а во другите моменти да е одлична соработка."

Дефинирањето на младинската работа е разновидно. Во некои европски земји таа е промовирана и финансирана од страна на јавните власти, додека во други европски земји таа има само маргинален статус и се одвива на сосема доброволна основа. Тоа што се смета за младинска работа во една земја, може да се врши од страна на консултанти во друга земја, или од заедницата и семејството во трета една земја или, всушност и воопшто да не постои на многу места. Денес, недостатоците на државните системи адекватно да обезбедат глобален пристап кон образованието и пазарот на трудот, придонесуваат младинска работа се повеќе да се занимава со невработеноста, образовниот неуспех, маргинализацијата и

социјална исклученост. Сè повеќе, младинската работа се преклопува со областа на социјалните услуги претходно преземени од страна на државата преку социјална работа. Тоа значи дека младинската работа вклучува и други аспекти како што се образованието, вработувањето, помош и советување, домување, мобилност, делинквенцијата и здравството, кои се додаваат на повеќе традиционални области на делување на младинската работа како што се учеството, младинската политика, културни активности, кариерни насоки, рекреација и спортови. Младинската работа често се обидува да допре до одредени групи на млади луѓе како маргинализираните млади од социјално загрозените семејства, или младите мигранти вклучувајќи ги бегалците и институционализираните млади. Младинска работа на моменти може да се организира околу одредена верска или културна традиција.

Во Македонија постои иницијатива за признавање на младинската работа поттикната од Центарот за интеркултурен дијалог и Агенцијата за млади и спорт. Во рамки на таа иницијатива се формираше и национален сојуз на здруженија кои ги застапуваат интересите на давателите на младинска работа. Според иницијативата, **младинска работа е термин кој се користи за да ги опише сите активности, пристапи и процеси за градење на капацитетите на младите преку неформално и информално учење со цел личен и социјален развој како и активно вклучување на младите во општеството.**

Оваа иницијатива понатаму дава дефиниции и за други поими поврзани со младинска работа:

**1. Младинската работа** се обезбедува на места соодветни на неформалните образовни практики (програми) за млади каде спаѓаат соодветни простории, на отворено и на интернет.

**2. Давател на младинска работа** е секое правно лице регистрирано со непрофитни цели кое нуди младинска работа согласно дефиницијата за младинска работа.

**3. Младински работник** е физичко лице кое обезбедува (извршува) младинска работа за давателите на младинска работа. Младинскиот работник е лице кое ги поседува потребните компетенции за вршење младинска работа.

Младинскиот работник ги обавува своите активности во рамки на давателот на младинска работа.

Видови на младинска работа според деталното мапирање на Партнерскиот секретаријат на Совет на Европа и Европската Комисија “Социо-економски опфат на младинската работа во Европа“ се следните: младинска работа со млади од ризични групи, младински едукативни активности надвор од формалното образование, младински информативни активности, младинско советување, обука за млади со цел личен и социјален развој, рекреативни активности за млади (слободни активности и кампови), обуки за работни вештини кои целат кон намалување на невработеноста кај младите, меѓународна младинска работа и младинска работа преку спорт и посебни видови на младинска работа зависно од конкретниот контекст.

Дефинирање на младинската работа

Според Советот на Европа во рамки на истражувањето “Социо-економски опфат на младинската работа” се спомнуваат дефиниции на младинска работа кои во моментот се дел од легислативата во различни европски земји. Како пример може да се разгледаат следните:

| Држава    | Дефиниција                                                                                                                                                                                        | Клучни зборови                                                             |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Австрија  | Младинската работа се дефинира како сет на воннаставни активности со акцент на слободното време и превенција на девијации.                                                                        | Слободно време // Превенција на девијации                                  |
| Естонија  | Младинската работа е создавање на услови за развојни активности на млади со кои им се овозможува да дејствуваат по своја слободна волја во својот близок круг, во образование и на работно место. | Услови за активно дејствување// Општество// Образование // Пазар на труд// |
| Германија | Под младинска работа спаѓаат различни понуди за младите луѓе кои го поддржуваат                                                                                                                   | Личен и социјален развој на млади//                                        |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                       |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|           | нивниот развој со зајакнување на нивните интереси, овозможувајќи развој на слобода на избор, поттикнување интегритет и охрабрување на социјалната одговорност и учество. Младинскиот работник во Германија се нарекува социјален педагог.                                                                              | Социјална одговорност//<br>Активно учество                                            |
| Грција    | Младинската работа има како фокус образование и социјални услуги како и активности во слободното време за поддршка на безбеден и здрав развој на младите во возрасни граѓани.                                                                                                                                          | Образование //<br>Социјални услуги //<br>Слободно време //<br>Безбеден и здрав развој |
| Ирска     | Младинската работа е планирана програма за учење со цел за помагање и подобрување на личниот и социјалниот развој на млади лица преку нивното доброволно учество, а која е комплементарна со нивното формално или стручно образование и обука и првенствено волонтерски обезбедена од страна на младински организации. | Личен и социјален развој на млади//<br>Образование //<br>Младински организации        |
| Италија   | Под младинска работа спаѓаат иницијативи кои го помагаат пристапот на младите луѓе на пазарот на трудот.                                                                                                                                                                                                               | Услови за активно дејствување//<br>Пазар на труд//                                    |
| Холандија | Под младинска работа се подразбираат сите услуги за поддршка и реактивни активности како и програми ориентирани кон корисно употребување на слободното време.                                                                                                                                                          | Личен и социјален развој на млади//<br>Слободно време                                 |

Опсегот на младинската работа варира од земја до земја и зависи од различниот историски развој на младинската работа на национално ниво. Но, следниот преглед покажува дека дури и во европските земји, каде што

традиционално има повеќе маргинална позиција, младинската работа обезбедува широк спектар на активности. Таа се одвива во широк делокруг вклучувајќи рекреативни активности, спорт, воннаставно образование, младинско информирање, советување и учество, како и советување за кариера, образование и поддршка за младите со помалку можности.

Австрија вклучува отворена работа со млади, поддршка за младински здруженија, институционализирана младинска работа, рекреација/слободно време, активности за мобилност на младите, спортски активности, педагошко-превентивни активности, културни активности, советување, младинско информирање, меѓународна младинска работа. Во опсегот на младинската работа во Естонија спаѓаат: младинска работа на отворено и во центри за млади, меѓународна младинска работа, врсничко образование, активности за превенција, спорт, советување, информирање. Во Ирска како дел од младинската работа спаѓаат младински здруженија, младински центри, образование и лични и социјални услуги. Италија вклучува образование, социо-културна младинска работа, спорт, социјална поддршка додека во Холандија се дефинирани младинско учество, младинско информирање, едукација на младите, младинска социјална работа, младински центри, младински здруженија, работа на терен (на отворено), спорт. Шпанија како дел од младинската работа ги наведува неформалното образование, младинска работа од област на култура, младинска работа ориентирана кон слободното време и младинско информирање

Не постои истражување за моменталната понуда на младинска работа како и нејзино категоризирање во Република Македонија. Според Националната стратегија за млади 2005-2015, во поглавје 10 за Локална младинска работа се наведуваат механизми за младинско учество, волонтирање и локални стратегии за млади. Ова воопшто не е во согласност со дефинициите за младинската работа, ниту пак е системски приод кон младинска работа како поширок систем на учење (неформално и информално) за личен и социјален развој на младите. Поради ова, важен предуслов за било какво признавање на младинската работа е да се овозможи сите чинители јасно да ја разберат суштината на младинската работа,



нејзините цели, принципи и методологија на работа, како и улогата која таа ја има врз развојот на младите.

Во рамки на иницијативата на Сојузот за младинска работа за признавање и развој на младинската работа, раководена од Центарот за интеркултурен дијалог и Агенцијата за млади и спорт, достапна е следната дефиниција за младинската работа<sup>1</sup>: Младинска работа е термин кој се користи за да ги опише сите активности, пристапи и процеси за градење на капацитетите на младите преку неформално и информално учење со цел личен и социјален развој како и активно вклучување на младите во општеството.

Друга дефиниција за младинската работа доаѓа од програмата Лидерство и младинска работа во заедницата<sup>2</sup>, спроведувана од Центарот за неформално образование Триаголник и Универзитетот на југоисточна Европа. Според оваа дефиниција: Целта на младинската работа е да ги развие капацитетите на младите луѓе, да креира услови и да изгради позитивни релации со младите луѓе за да можат да одговорат на потребите на заедницата. Младинската работа е во насока на зајакнување на младите луѓе за да можат активно да ги реализираат нивните права, а во исто време и активно да учествуваат во донесувањето на одлуки кои директно ги засегаат младите. Според оваа дефиниција активностите кои спаѓаат под младинска работа опфаќаат: работилници, обуки, волонтерски настани (хуманитарни акции, спортски турнири, еколошки акции, фестивали за млади, жива библиотека, денови на заедницата и слично) со цел покорисно да го пополнат слободното време на младите и ги развијат нивните животни вештини.

#### **Активности и пристапи од младинската работа**

Обидите за презентирање и сумирање на основните активности на младинската работа според нивните заеднички карактеристики не секогаш

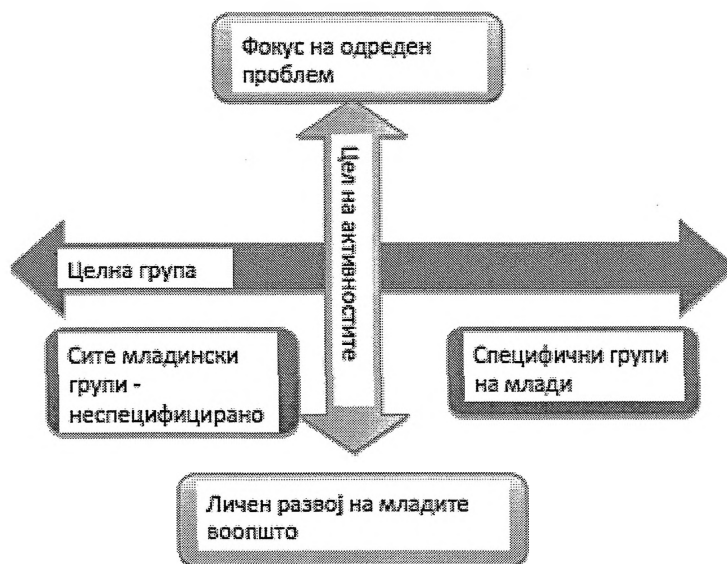
---

<sup>1</sup> Агенција за млади и спорт на Република Македонија и Сојуз за младинска работа во рамки на иницијативата за признавање на младинската работа (<http://ams.gov.mk/agencija/19-sektor-mladi>)

<sup>2</sup> Програма Лидерство и младинска работа во заедницата понудена од Универзитетот на југоисточна Европа и центар за неформално образование Триаголник (<http://www.seeu.edu.mk/mk/faculties/pa/paps-study-programmes?id=7>)

завршуваат со едноставен финален производ. Според многу модели на младинската работа видливо е дека активностите зависат од целите и посакуваните резултати и дека младинската работа е честопати флуидна (променлива) помеѓу големиот број на фактори кои и влијаат. И покрај некои клучни заеднички карактеристики помеѓу многу примери на младинската работа има и доста големи разлики во однос на видовите на активности кои се понудени и нивниот фокус. Поради ова се поставува прашањето, ако не може да ги организираме активностите по типови и видови во облик на табела, на кој начин би можело практиките на младинската работа да се направат разбирливи а притоа да се почитува нивната разновидност. Повеќе европски студии имаа за цел да развијат класификација на младинската работа. Класификацијата предложена од Европската Комисија и ГХК- ТВС Медиа, предлага наизглед едноставна типологија изградена врз основа на две главни оски каде секоја оска е континуум наместо листа на опции.

Двете главни оски се следниве<sup>3</sup>:



<sup>3</sup> ГХК & ТВС Медиа (2009) Евалуација на влијанието на младинската работа

- Целна група – меѓузависноста на младинската работа и целната група е многу јасна па затоа со цел да се направи разлика и класификација се користи токму оваа категорија. Главната разлика е помеѓу оние активности на младинската работа кои се наменети за сите млади луѓе и оние активности кои се фокусираат на одредени групи, пред сè млади со помалку можности. Првата група на активности се очекува да биде соодветна за сите млади, без разлика на нивното претходно искуство. Втората група на активности имаат пристап кон младинската работа кој е посебно развиен за одредени групи на млади луѓе со специфични потреби. Поради ова, активностите се конкретни со цел да ги адресираат потребите на младите од посебната група, и притоа ги земаат во предвид сите карактеристики на групата и на контекстот во кој таа група работи и живее.
- Целите на младинската работа - некои активности од младинската работа имаат главната цел поддршка на личниот и социјалниот развој на младите и нивно само-остварување. Друга група на активности имаат за цел решавање на конкретни прашања за младите. Во овој случај, активностите не се задолжително фокусирани кон една наведена група (иако тие можат да бидат), туку фокусот е на специфични општествени прашања без разлика на која група или групи на млади се однесуваат. Треба да се напомене дека фокусот на личен развој на младите, најверојатно, е присутен во сите активности на младинската работа без разлика на методите или темите на активностите, но во првиот случај тука спаѓаат активности на младинската работа каде личниот развој на младите е главната цел.

### Развој на младинската работа во Македонија

Младинската работа е истовремено многу стара и многу нова дејност. Во рамки на европските истражувања можно е да се најдат примери за неформална работа со млади уште од 18ти век во рамки на католичката црква. На подрачјето на земјите од поранешна Југославија за време на транзицијата од социјализам во капитализам, се појавуваат многу различни форми на младинската работа, но

сеуште постојат пречки дури и за самопризнавање на истата како професија. Иако во Холандија постои веќе стотина години, во Македонија оваа професија за многумина е непозната. Во текот на измините децении интензивно се работи на создавање услови за признавање и спроведување на активностите од младинската работа за да истите станат достапни до сите млади луѓе. Ова пред се се прави со ангажирање на граѓанските организации кои се јавуваат во најголем дел како даватели на младинска работа, најчесто по пример од земјите на Европската унија но и со трансформација на постојната младинска работа од претходниот систем (посебно силен процес во Словенија, додека многу ретко видлив процес во Македонија)

#### **За време на поранешната држава**

Иако преовладува мислењето дека младинската работа е новост на нашето подрачје, историско гледано, младинската работа била присутна на подрачјето на поранешната СФР Југославија<sup>4</sup>. Зачетокот на младинската работа е вклучен и воведен од претходниот систем во обликот на системско - сеопфатен модел кој е воден од идеологијата на социјализмот. Во практиката ова било спроведувано преку неколку столбови и тоа пионерите и мрежите на центри наречени Пионерски домови од една страна, и Сојузот на комунистичка младина на Југославија (СКОЈ) и Сојузот на социјалистичка младина, (ССО) од друга страна како формални организации на младите што биле консултирани во одлучувачкиот процес. Како активности или мерки кои се спроведувале вклучувале и програми за вработувања на младите, стипендирање, доделување станови и слично. Формалното образование, генерално, било задолжено за стекнување на академското знаење, а со учеството во работата на пионерите, СКОЈ и ССО како први облици на младинска работа, се стекнувале вредности кои биле потребни за активен ангажман во општеството. Овој системско - сеопфатен модел на младинската работа бил воден од идеологијата на самоуправниот социјализам. Тој бил инициран, признат и поддржан од страна на државните структури и гледан како комплементарен дел на

---

<sup>4</sup> Калаба, В. (2008), Како да се разбере младинската работа во заедницата

образованието на младите, покрај формалното образование, при што одредени активности биле инкорпорирани во самиот формален систем на образование. Како важни елементи или вредности на тој модел биле издвоени следните: примена на образование со претходно утврдена цел, промовирање на патриотски вредности, волонтерство, нерелигиозност/атеизам, колективизам, братство и единство, еднаквост и униформираност. Овие вредности преку младинската работа биле директно споделувани со младите како основ за нивното учество во јавниот и општествен живот.

### Трансформација и појавување на Вавилон центрите

По независноста на Македонија, голем дел од структурите од претходната држава продолжиле активно да работат се до крајот на 90тите години од минатиот век. Тогаш преку процеси на трансформација и приватизација се затвора Националниот младински совет на Македонија (поранешен Сојуз на социјалистичка младина на Македонија), додека Пионерските домови стануваат предмет на општествен експеримент со цел нивна приватизација. Во тој процес се појвил голем ризик, центрите да се затворат поради неможноста да бидат финансирани од локалните самоуправи и незаинтересираноста од приватни фирми да ги откупат и организираат како центри за млади. За среќа во тој период се појавува иницијатива за создавање на т.н. Вавилон центри во потојните Пионерски домови.

Според Вест<sup>5</sup>, Вавилон центрите се идеја на италијанска невладина организација финасирана од Ецхо (Европска конфедерација на организации кои нудат грижа и негување), и со поддршка од УНИЦЕФ (детскиот фонд на Организацијата на обединетите нации). Целите на проектот биле во центрите да се развијат програми кои ќе бидат соодветни на потребите на децата и младите за исполнување на слободното време. Центрите Вавилон посветувале посебно внимание на иницијативите и активностите на родителите и волонтерите за да се подигне нивото на самоодржување на проектот. Идејата била да се постигне

---

<sup>5</sup> Вест, Вавилон центри за деца и младинци, Година:1, Број:283, 16 Јуни 2001

оддржливост на локалната младинска работа преку волонтерство, поддршка од родителите и од локалната самоуправа. Активностите на центрите биле поделени во активности за деца, како што се спорт, компјутерски вештини, англиски јазик, социјални вештини и креативност; и активности за тинејџери, во кои покрај споменатите, се вбројуваат новинарство, дебата и право. Со центрите раководеле координатори и едукатори, а се формирало и здружение на родителите на "Вавилон" и здружение на волонтери на "Вавилон". Центрите соработувале и со училиштата за деца со посебни потреби и со здруженија на самохрани мајки. Во 2001 проектот го набљудувала и Светската банка која понатаму продолжила да го финансира.

Според статија од Утрински весник<sup>6</sup>, проектот Вавилон се спроведувал во рамките на Проектот за развој на деца и млади, финансиран од Светска банка. Во 2006та година во Вавилон центрите децата имале можност за бесплатна едукација по англиски јазик, компјутери, новинарство, но и како новост отпочнале и работилници за човековите права, мировно образование, проектен и организациски менаџмент, и животни вештини. Како најважни активности и теми во центрите се издвојувале борбата против дрогата, алкохолот и пушењето. Преку Вавилон центрите се настојувало децата и младите да добијат еднакви шанси во образованието и во пробивањето на својот пат во животот, што поради обемноста на оваа иницијатива веројатно може да се земе и како општа цел на младинската работа во Македонија за тој период. Вавилон-центри биле отворени во 23 града низ Македонија и тоа во Скопје, Куманово, Велес, Охрид, Винаца, Струмица, Кавадарци, Пробиштип, Штип, Неготино, Радовиш, Гевгелија и други. Со престанување на финансирањето од Светската банка, голем дел на центрите се соочиле со сериозни проблеми во работењето. Дел од нив се трансформирале во училишта за странски јазици, голем дел згаснале како центри, додека помал дел сеуште се активни како програма на некоја граѓанска организација (на пример во Свети Николе и Кавадарци сеуште функционираат како Вавилон центри иако со многу мал капацитет и опфат во споредба со периодот пред 15 години).

---

<sup>6</sup> Утрински весник, Се проширува мрежата на Вавилон-центрите, Број 1089, 16 Октомври 2006

## Основи на младинската работа во заедницата

Како значаен основ за развој на младинската работа во Македонија е и обуката наречена “Основи на младинската работа во заедницата” која со своите 6 модули се спроведувала во Куманово, Кавадарци, Теарце и Скопје. Обуката ја спроведувал Центарот за неформално образование Триаголник од 2008ма година до 2011та година во соработка со Универзитетот Јонкопинг од Шведска. Како дел од обуката се работело на следните теми: вовед во младинска работа во заедницата и личен развој; период на адолесценција; работа со индивидуи; работа со групи; работа со конфликт и различности; менаџмент во младинска работа во заедницата. Секој модул обработувал специфична тема а целата обука траела околу 15 часа. Оценувањето на учесниците во програмата се вршело врз основа на нивното присуство, учество и пишани задачи. Еден од обврзувачките елементи на овој курс била индивидуалната поддршка која им се дава на учесниците во облик на менторирање. Во текот на програмата потребно било да се направат 6 менторски средби. Завршниот елемент на овој курс се состоел од имплементација на задолжителна практична работа која била обврзувачка за секој учесник. Практичната работа се состоела од приближно 25 часа директна работа со млади. Од 2008 година, оваа програма континуирано се имплементирала секоја година со приближно 25 учесници во 3 групи. Програмата се имплементирала во Куманово, Кавадарци и Теарце (Тетовско) како и неколку групи во Скопје. Од 2011 програмата е дел од Универзитетот на југоисточна Европа како додипломски студии за “Лидерство и младинска работа во заедницата”

Како резултат на програмата се воспоставиле сет на младински центри наречени Проактив центри<sup>7</sup>. Преку центрите се направил обид се изгради одржлив модел на младинска работа, на локално и национално ниво, кој го олеснува развојот на вештини, знаење и ставови кај различните млади луѓе, ги поддржува во барањето на нивните права и ги поттикнува да земат активно учество во нивната заедница. Програмска цел на центрите била да се овозможи на различни млади луѓе во целните области да се здобијат со вештини, знаење и ставови за да ги бараат

---

<sup>7</sup> Центар за неформално образование Триаголник (<http://www.triagolnik.org.mk/proactive/>)

нивните права и практикуваат проактивен пристап во нивниот живот и во заедницата. Карактеристичен пристап на програмата е вклучувањето на професорите, младинските работници, младинските организации и организациите кои работат со млади, родителите, образовните институции и носителите на одлуки на локално/национално ниво. Ова се правело со цел истите да се запознаат со бенефитот од младинската работа и така да ја препознаваат и поддржуваат младинската работа како значајна алатка која им овозможува на младите да постигнат автентичен интер и интра персонален развој. За жал, овој отворен пристап не ги дал ефектите што биле посакувани, односно денеска од сите Проактив центри функционира само еден во Тетарце како дел од граѓанската организација Центар за едукација и развој.

#### Ефектите од европските програми за млади

Од 2006та година, Европските образовни програми стануваат основен извор на финансирање за многу младински организации. Младинската работа во Република Македонија почнува да се развива под директно влијание од овие програми па така се појавуваат организации даватели на младинска работа чии цели се директно поврзани со програмата Млади во акција која траеше од 2007ма до 2013та година. Општите цели на оваа програма беа следниве<sup>8</sup>:

- Промовирање на активното граѓанство на младите луѓе воопшто и особено на нивното европско граѓанство;
- Развивање на солидарност и промовирање на толерантност помеѓу младите луѓе, особено за да се поттикне социјалната кохезија на Европската Унија;
- Да се поттикне взаемно разбирање помеѓу младите луѓе во различни земји;
- Да се придонесе кон развивање на квалитетот на системите за поддршка на младински активности и способностите на организациите од граѓанското општество во областа на младите луѓе;
- Промовирање на европска соработка во областа на младите луѓе.

---

<sup>8</sup> Според програмски водич на програмата Млади во акција, Национална агенција за европски образовни програми и мобилност (2013), (na.org.mk)



Преку можноста за обука и вмрежување во областа на младинската работа и младинските организации оваа програма ја поддржуваше обуката за сите оние кои се активни во областа на младинската работа и младинските организации. Преку ваквите проекти се градеа капацитети особено на лидери на проекти, младински работници и активни волонтери во младинските организации. Исто така, се поддржуваше размена на искуства, експертиза и добри практики помеѓу лицата кои се активни во младинската работа и младинските организации

### **Иницијативата на Сојуз за младинска работа**

Сојуз за младинска работа е инициран од Центарот за меѓукултурен дијалог и програмата на Национален демократски институт со цел давателите на младинска работа да ги застапуваат своите интереси на национално ниво. Сојузот е составен од 22 организации членки од Македонија кои се здружени заедно да работат на вмрежување на младинските организации, размена на искуства, стандардизација на квалитетот на младинската работа и препознавање на младинската работа и младинските работници. Сојузот за младинска работа во 2013та година, започна да работи на процес на препознавање на младинската работа и младинските работници во Македонија како и на препознавање на квалитет на истата. Во 2014 поради концепциски разлики со Агенцијата за млади и спорт и неможноста да се осигура финансирање за младинската работа од јавните финансии на Република Македонија, Сојузот отпочнал трансформација во саморегулирачко тело, кое работи на само-признавање на младинската работа и поддршка за вмрежување помеѓу давателите на младинска работа. Како услови за членство во Сојузот за младинска работа се наведува единствено организација да работи на принципите на младинска работа и да има мрежа од младински работници кои ги ангажира во својата работа.

## II глава: Дефинирање на проблемот кој се истражува

### Теоретски основи на проблемот кој се истражува

При истражување на можностите за признавање на младинската работа, треба пред сè да видиме колку истата ги исполнува условите за професија, како и какви се импликациите доколку истата се признае. Притоа треба да ги разгледаме аспектите за тоа што се постои во рамките на младинска работа, и колку сеопфатно и системски младинската работа се применува во практиката од страна на младинските организации.

Во Македонија младинската работа има достигнато одредено ниво на стручни знаења и вештини, професионална етика и бележи континуиран развој преку различни обуки, истражувања и механизам за поддршка. Сепак не може да се каже дека секој давател на младинска работа има иста практика, туку таа варира од организација до организација. Иако се појавува во практиката, не постои категоризација на видови младинска работа, стандардизација и квалификација на различни видови на младинска работа.

Разликите во практиката но и во квалификациите потекнуваат и од образованието на самите практичари на младинска работа. Во Македонија младинските работници имаат најразлични образовни профили; па така младински работници се со средно и високо образование, тематските експертизи не секогаш им се поврзани со теми блиски до младинската работа, а со титулата младински работник се имаат стекнато или преку завршени обуки или преку универзитетски курс.

Значајно прашање во младинската работа без разлика дали се реализира од волонтери или платени лица, е дефиницијата на професионални стандарди. Оваа прашање сеуште е предмет на дебата посебно поради неформалноста во професијата што води кон непризнавање на знаењето и експертизата што ја поседуваат младинските работници. Една од причините е фактот што младинската работа е релативно нов концепт во нашата јавност. Од друга страна имаме општ скептицизам во врска со присуството на невладините организации, пред сè поради долгиот период на работа без систематизација, стандардизација и транспарентност

на осигурување на квалитетот. Поради ова, прашањето на признавање на младинската работа предизвикува дебата помеѓу давателите на младинска работа.

### Научни концепти и модели за младинската работа

За да може појасно да се разбере опфатот на младинската работа и потребата да се дефинира целта на овие активности накратко треба да се сумираат европските пристапи на дефинирање на младинската работа како научен концепт.

Степенот до кој младинската работа се разбира како посебна група на активности се разликува многу од една до друга држава во Европа. Сепак, во некои земји, младинската работа е признаена како дисциплина која располага со свои истражувања но се користи и со истражувањата од други области како што се социологија, педагогија и психологија. На пример, Германија препознава теории кои имаат влијание на младинската работа како што се теориите за еманципација, анти-капиталистички и револуционерни пристапи и пристап ориентиран на потребите на младите. Одредени програми за младинска работа ги користат теоретските модели за да понудат младинска работа, додека други ја градат нивната програма втемелена во различни младински истражувања. Во случаите каде програмите не се креирани според теории применливи за работа со млади, тие се креирани од страна на резултатите од истражувањата за потребите за развој на младите.

Теориската основа на младинската работа ги обезбедува креаторите на младинските политики, младинските работници и младинските лидери со цврст сет на докази врз кои се базирани нивните активности и програми. Младинските работници може да се користат со теориски модели, со цел да ги артикулираат вредностите и резултатите од нивната работа со млади. Во еден неодамнешен напис, Купер<sup>9</sup> се залага за итно зајакнување на врските помеѓу моделите на младинската работа во практика и нивната теоретска подлога. Ова прашање според

---

<sup>9</sup> Купер, Р. (2012) Модели на младинската работа: рамка за позитивно и скептично размислување за младите и политиката

Купер е од суштинско значење за да се објасни придонесот на практиката и надвор од сферата на занимање на младинската работа како професија. Според Купер моделите и теориите на младинската работа можат да имаат неколку цели, кои вклучуваат:

- опишување / илустрирање на вредноста на младинска работа,
- обезбедување на основа врз која може да се организира практиката,
- нудење на теоретска основа за младинска работа како професија.

Истражувањето спроведено од страна Џефс и Смит<sup>10</sup> во Велика Британија тврди дека специјалниот фокус кон младите како посебна возрасна група, на долг рок и за одредени прашања станува беспредметен и некорисен. Тие тврдат дека возрасната категорија "млади" има ограничена употреба како социјална категорија, и на долг рок младинската работа ќе стане целосно беспредметна со зголемување на интеграцијата на младите во општеството. Тие понатаму заклучуваат дека ако младите исчезнуваат како значајна социјална категорија, со тоа поимите "младинска работа" или "услуги за млади" исто така ќе исчезнат од сетот на услуги кои се нудат за личен и социјален развој на граѓаните во општеството. Наместо тоа, Џефс и Смит ја нагласуваат важноста на неформалното образование и тврдат дека младинските работници треба да се рedefинираат како "неформални едукатори за работа со луѓе од сите возрасти".

### **Моделите базирани на образовни теории**

Во Ирска, Харли и Трејси ги објавиле своите модели за младинска работа базирани на образовни теории<sup>11</sup>, при што потребата за таквите модели произлегла

---

<sup>10</sup> Џефс, Т., Смит, М. К (1999), "Проблемот на младите и младинска работа", Користени информации од архивите на неформалното образование во Велика Британија, <http://www.infed.org/archives/youth.htm>

<sup>11</sup> Харли, Ј. и Трејси, Д. (1993) Модели на младинска работа: Социолошка рамка, Даблин

од "проблемот да се овозможи една теориска рамка за воспоставување на практиката во младинската работа". Иако можеби не се толку добро познати надвор од Ирска, овие модели се целосно распространети таму, и продолжуваат да се рефлектираат и денес како основи за опишување на моделите на младинска работа. Различните модели презентирани од страна на Харли и Трејси се групирани според различни образовни теории и нивната улога во практиката на младинската работа. Според тоа имаме:

- Младинска работа за критичко размислување и социјална едукација
- Младинска работа со цел радикална општествена промена
- Младинска работа за личен развој и
- Младинска работа за градење на карактер

Примарната цел на младинската работа во рамките на моделите наречени "градење карактер", е преку дружење и неформално учење, младите луѓе да можат да ги рефлектираат вредностите во општеството. Затоа, младинската работа во согласност со овој модел има елемент на управување со ризици и во практиката цели да се справи со било какви девијантни вредности и да промовира морал. Притоа младинските работници дејствуваат како модел, односно се добри примери за младите.

Младинската работа во рамките на моделот на личен развој се фокусира на развојот на младите луѓе и нивната целосна интеграција во општеството. Моделот на личен развој во младинската работа е развиен со цел да помогне на младите за време на транзицискиот период од нивниот живот односно е развиен со цел обезбедување на младите луѓе со вештини за успешна транзиција кон зрелоста и автономијата. Улогата на младинските работници во рамки на моделот е да пружат поддршка на младите луѓе и да дејствуваат како советници и мотиватори.

Моделот на критичко размислување и социјална едукација се базира на идејата дека општеството е неправедно бидејќи општествените структури го попречуваат личниот развој на младите луѓе. Затоа, младинската работа во согласност со овој модел има за цел подигање на свеста кај младите за системот на вредности во општеството и негативните последици кои произлегуваат од тој

систем. Младинската работа во овој случај се фокусира на активности кои бараат општествена промена. Овој модел се базира на радикални револуционерни основи и затоа честопати се презентира како радикален модел на социјална промена преку младинска работа каде акцентот е ставен на промовирање на еднаквост за младите луѓе и градење на солидарност. Младинските групи без разлика дали се институционални или оние кои учествуваат се именуваат како активисти.

### **Моделите базирани на социолошки теории**

Освен моделите изградени врз различни образовни теории во Ирска постојат и модели изградени врз основа на социолошки модели. Според оваа класификација и модели презентирани од страна на Харли и Трејси за младинска работа и од новата ирска литература за младинска работа <sup>12</sup>, се идентификуваат три распространети теории:

- Позитивен развој на младите;
- Социјално-еколошкиот модел; и
- Обука.

Првата теорија најчесто се користи за да се објаснат резултатите од младинската работа. Главната гледна точка на оваа теорија е заснована на идејата дека младите луѓе не се "негативно" прашање кое мора да се реши преку некаква посебна интервенција или менаџмент, туку дека младите луѓе претставуваат ресурс кој треба да се развива. Младинските работници во овој модел имаат улога да дадат позитивна перспектива на младите луѓе и да го промовираат нивниот потенцијал. Оваа перспектива за позитивниот развој на младите има многу причини и принципи, но главниот принцип кај позитивниот развој на младите е дека младите треба да се вклучат во активности кои се безбедни, со соодветна поддршка и кои ја унапредуваат нивната улога во општеството. Природата и содржината на овие активности е секундарна на нивниот успех (под услов тие да се позитивни). Тоа е

---

<sup>12</sup> Рот, ЏЛ и Брукс-Ган, Ј (2003) Што точно е програма за развој на младите? Одговори од истражувањата и практиката

поради фактот што овие активности се спроведуваат во одреден контекст, врз основа на меѓусебна доверба и поддршка за младите, која е клучна за постигнување на резултати. Академската литература смета дека кога младинските програми се фокусираат на активности каде акцентот е ставен на предностите на младите, тогаш се вклучуваат позитивни содржини и се градат одржливи односи меѓу возрасните и младите. Преку градење на вештини кај младите и отварање на можности за учество на младите, се постигнува позитивен развој во форма на следните компетенции за позитивен младински развој како резултат (компетентност, самодоверба, карактер, конекција, грижливи односи).

Социо-еколошкиот модел го објаснува успехот на младинската работа преку комбинација на индивидуални односно лични карактеристики кои влијаат на врските на поединецот и на контекстот или поставување на поединецот во контекстот во кој се наоѓа. Во рамки на овој модел успешна работа со млади е тогаш кога ќе се најде модел кој одговара на индивидуалните карактеристики на младите кои се одговорени преку специфични активности. Идејата на моделот е дека не постои универзално решение или водич за младинската работа бидејќи некои активности ќе функционираат подобро со одредени профили на луѓе и во одреден контекст, за разлика од други.

Моделот на обука е фокусиран на развојот на младите, и посебно на нивното разбирање на моќта и контролата врз одлуките во нивните животи, посебно за социјални, политички и економски прашања<sup>13</sup>. Во овој контекст, целта на младинската работа е да ги води младите луѓе да се вклучат свесно и критички во различните активности кои ги нуди, како и пошироко во општеството.

Во прилог на моделите идентификувани од Харли и Трејси, Купер развива сет на 3 модели кои можат да се сумираат на следниот начин:

- Модел на застапување
- Модел на третман
- Модел на реформи

---

<sup>13</sup> Диксон и соработници (2013) Младинска работа: систематска мапа на истражувачка литература

Моделот на застапување е изграден врз претпоставката дека младинскиот работник ќе ги застапува интересите на младите луѓе со кои работи. Овој модел е поблиску до моделот на еманципација опишан од Харли и Трејси како "критичко размислување и социјална едукација" отколку што се моделот на реформи или моделот на третман, бидејќи ги опишува општествените структури, како бидат проблематични и демотивирачки кон младите.

Моделот на третман е заснован на идејата дека младите се "проблем" во општеството односно ги опишува младите луѓе како лица со проблематично однесување, одбивање да ги следат општествените норми и честопати со проблематично следење на општествените вредности. Според овој модел, улогата на младинската работа е да се "лекува" ваквото однесување на младите, со цел младите да се однесуваат во согласност со општествените норми. Овој модел е сличен со претходно споменатиот модел на младинска работа за градење карактер. Затоа, активностите во овој модел се фокусирани на програми кои ги промовираат вредностите на заедницата и кон активности и интервенции за намалување на таканареченото анти-социјално однесување. Според овој пристап, од една страна фокусот е кон младите луѓе и нивното живеење во согласност со општествените норми, но од друга страна улогата на младинската работа е да ја одржи моќта и општествените норми. Во рамки на овој модел како мерливи критериуми со кои се дефинира успешноста на младинската работа се наведени промените кај младите односно до кое ниво тие се интегрирале во општеството.

Моделот на реформи е сличен со моделот на третман, односно се фокусира на младите луѓе и нивото на нивна интегрираност во општеството и и следење на општествените норми. Но овој модел проблематичното однесување на младите не го припишува на младите туку на влијанието кое тие го добиваат од нивните непосредни средини или воспитувањето што го имале. Затоа овој модел ги насочува програмите на младинската работа кон потребите на овие млади луѓе да ги надминат разликите и да станат општествено интегрирани преку активности како што се образование и обука.



## Социјална педагогија (Германски модел)

Во Германија, класификацијата на модели на младинската работа е направена од два главни автори – Крафелд и Шер. Преку нивната работа се влијаеше на конципирање на младинската работа уште од 1990 година.

Крафелд има развиено два модели за младински работници:

- работа со млади во врснички групи<sup>14</sup> и
- младинска работа за прифаќање и поддршка на млади<sup>15</sup>.

Преку првиот модел, објавен во 1992 година, се промовира идејата дека младинските работници треба да работат со веќе постоечките врснички и младински групи, адаптирајќи ја работата кон нивните специфични интереси и потенцијал. Преку овој модел се изразува барање од младинските работници да ги почитуваат младинските културни стилови и форми на изразување. Младинските работници треба да се стремат да бидат професионални другари за различни врсничките и младински групи, а не да бидат неформални наставници.

Вториот модел на Крафелд, младинска работа за прифаќање и поддршка на млади, е дизајниран за да се подигне свесноста дека младинската работа треба да се фокусира на младите со помалку можности, оние кои се вклучени во супкултурни групи, со нетипични животни стилови, млади со криминално однесување, десничарски екстремисти, млади кои се зависници од различни супстанции. Овој модел ја дополнува младинската работа со пристап на прифаќање фокусиран на развој на доверба и професионална поддршка меѓу младинскиот работник и младите. Токму градењето на доверба и пружањето поддршка се предуслови за промени кои ќе можат да се случат само по подолготраен социјално-педагошки процес.

Во 1997 година, една третина од постоечките приоди кон младинската работа биле развиени од страна на Шер, во текстот "предметно-ориентирана младинска работа". Од историјата на германската младинска работа, овие модели

---

<sup>14</sup> Крафелд, Ф.Ц. (1992) Младинска работа ориентирана на "кликери" – Основни пристапи

<sup>15</sup> Крафелд, Ф.Ц. (1992) Практиката на младинска работа – концепт, пристапи и анализа

повторно се поврзуваат за еманципација, традиции од претходните децении и препорачува дека на младите луѓе треба им биде обезбедена поддршка од младинските работници, за да можат сами да носат одлуки за својот развој како самостојни и одговорни автономни индивидуи.

### Социјална педагогија како модел на развој на младите

Моделите на младинска работа не се само распространети во Европските земји, туку истите се користат и надвор од Европа. Во САД и во Австралија на пример, т.н. “модел на развој на младите” е многу влијателен во изминатите две децении. Овој модел бил развиен поаѓајќи од превентивните мерки кои ја сочинуваа суштината на младинската работа во 70-тите и 80-тите. Во тој период младинската работа се обраќаше на единствен проблем или еден сегмент од проблемот. Како што е опишано од страна на Кателано (2002) во резимето на еволуцијата на моделот на развој на младите <sup>16</sup>, долго време младинските служби во работата со млади луѓе биле фокусирани на одредување на проблемите на младите и спречување на младите да навлегуваат во проблеми. Овој модел бил под влијание на теориите на социјализација и влијанијата кои може да ги имаат младите од нивните врстници, но и под влијание на улогата на факторите од културата; развојните теории кои ја нагласуваат улогата на приврзаност и поврзување; и развој на идентитетот кај младите. Земено заедно, теоретските / концептуални модели за младинска работа може да се групираат и концентрираат главно на неколку клучни препознатливи ставови за младите. Овие групи може да се опишат како:

- Пристапи на третман,
- Пристапи за реформи,
- Застапување,
- Обука

---

<sup>16</sup> Кателано и соработници (2002) Позитивен развој на младите во САД: наоди од истражувањата на оценките на позитивните младински програми за развој и превенција.

Развојот на овие теоретски модели на младинската работа претежно се одвивал помеѓу доцните 1970-ти и кон крајот на 1990-тите години. Во последните 20 години околу моделите кои ја дефинираат целта и делокругот на младинската работа има малку дискусија. Со политиката на промени во областа на младинската работа, релевантноста на постарите модели на младинска работа веќе е сомнителна и се почесто се отвора и оваа прашање. Некои од препознатливите трендови во областа на младинската работа, како што се развивањето на програми и пристапи базирани на докази и постојано следење на резултати, се отвора простор за многу дебата околу филозофијата на младинската работа, нејзиното значење и цел, како и дали овие теоретски модели на младинската работа се соодветни на овие нови политики.

Постојат тензии помеѓу различните теории на младинската работа, од една страна оние теории кои се темелат на идејата за предизвикување на општествените структури, додека, од друга страна политичкиот контекст во кој мора да ги исполнат пропишаните цели и резултати од тековните политики за да добијат административна поддршка и финансирање. Кусе<sup>17</sup> прашува, "каква може да биде еманципацијата преку младинската работа ако ние инсистираме дека младинската работа треба да биде извршена од страна на млади луѓе со своите вршници, или кога говориме дека треба да се ограничи на слободното време, или кога квалитетот на младинската работа се мери со разгледување на поединечните резултати".

Дебатата за тоа дали практиката на младинската работа се базира на теорија и модели кои информираат за младинска работа или пак истата е целосно оставена да биде во согласност со приоритетите на политиката е само едната страна на проблемот. Од друга страна оценувањето до кој степен овие модели и пристапи се усвоени е поврзано со успешни резултати од младите луѓе. Постигнат е интерес за разгледување на оваа прашање, иако задачата да се направи соодветно оценување е скоро невозможна, поради недостатокот на стандардизирани индикатори и мерки во младинската работа. Затоа, тоа не е можно да се каже дека учеството во еден тип

---

<sup>17</sup> Вершелден, Г., Кусе, Ф., Ван де Вале, Т. & Вилијамсон, Х. (2008) Историјата на младинската работа во Европа и нејзиното значење за денешната младинска политика.

на програма на младинска работа е поефикасно од некој друг тип без да се изолираат сите други влијанија.

Понатаму, не сите програми на младинската работа се базирани на даден теоретски пристап. Со оглед дека на младинската работа во практиката е разновидна, не е ни чудно што во некои земји, вклучително и Македонија младинската работа воопшто и не е интегрирана со теориите и моделите на младинска работа. Дури да биде проблемот покомплексен во некои случаи младинската работа се гледа како педагошка програма од неформално образование, во различен контекст е сплет на социолошки и психолошки пристапи, додека во одредени држави и организации се користи терминот социјална-педагогија кој се фокусира на тоа како младинска работа влијае на учењето меѓу младите за да станат активен дел од општеството. Рамката на теоријата на социјална педагогија во одредени контексти обезбедува солидна теоретска основа за практиката на младинската работа.

## **II глава: Методологија на истражувањето**

Истражувањето на младинската работа во Република Македонија е прво истражување на оваа тема. Поради ова потребно е да се отпочне со анализа на постоечки програми, проекти и да се идентификуваат давателите на младинска работа. Понатаму давателите се анкетираа користејќи анкетен прашалник за да се анализира нивната перцепција кон младинската работа. Поради отсуство на стратешки и легислативни документи каде се дефинира младинската работа, нејзиното анализирање преку ова истражување е фокусирано кон практиката. Времетраењето на истражувачките активности беше ограничено на 2 месеци со цел добиените податоци да се реален пресек на состојбата во младинскиот сектор и младинската работа. Со истражувањето се контактираа сите даватели на младинска работа кои на било каков начин објавиле за нивниот делокруг на активности. Поради динамичноста на секторот, подолготрајни истражувања можат да дадат искривена слика за понудата и разноликоста на програмите за младинска работа. Истражувањето не ги опфати сите активности на граѓанските организации, туку само оние активности кои може да се сметаат како младинска работа во најшироко можно разбирање на овој термин.

### **Предмет на истражување**

Предмет на истражувањето е степенот на признавање на младинската работа во Република Македонија.

Преку анализа на степенот на признавање на младинската работа, истражувањето ги дефинира и моменталите состојби како и можностите подобрување на квалитетот на младинската работа. Преку препознавање и промоција на младинската работа оваа рамка би имала за цел и осигурување - достапност на квалитетни младински активности за сите млади во Македонија.

Предметот на истражувањето е од сложена природа која зависи од јасна и добро развиена младинска политика. Една од најважните цели на ваква младинска

политика е професионализацијата на младинската работа, преку што на овој сектор ќе му се даде признание и општествен приоритет.

Предметот на истражувањето е поврзан и со работата на европските институции кои го поддржуваат овој процес и работат на усогласување на политиката за млади во европските земји, преку два главни показатели: првиот, промовирање на неформалното образование за младите како важен фактор во процесите на доживотно учење, а вториот показател е развој на образовните политики во правец на зајакнување на граѓанските организации кои промовираат младинска работа.

Признавањето на младинската работа е процес на промени вклучувајќи и процес на обука, формирање на професионални организации, како и промоција на одредени теоретски знаења. Со цел да се отпочне таков процес, предмет на оваа истражување е да ја дефинира неговата рамка, врз основа на моменталната состојба со младинската работа во Република Македонија.

Многу важно е да се напомене дека целта на признавањето и професионализацијата не е елиминирање на човекови ресурси заради неадекватна квалификација, туку признавањето се залага за доедукација на практичарите на младинска работа, а понатаму соодветствува со правото на младите на квалитетна услуга, како што и практичарите на младинската работа имаат обврска да осигураат квалитетна услуга. Сето ова ќе води кон креирање на квалитетен систем за поддршка на младите и ќе ја намали можноста на различна интерпретација и примена на лоши практики.

Според практиката во Република Македонија со младинска работа можат да се бават практичари од различен образовен профил, но треба да се има - предвид стекнувањето на основни знаења, вештини и ставови кои се потребни за осигурување на квалитетна младинска работа. Поради ова, при дефинирање на рамката за признавање на младинската работа потребно е да се дефинираат и процеси за самопризнавање и општествено признавање на младинските работници.

Во нашиот контекст веќе се увидени одредени процеси кои влијаат како фактори за признавање на младинската работа:

- До неодамна, младинската работа се спроведуваше само на волонтерска основа. Сега ситуацијата се менува при што се појавуваат сè повеќе обучени кадри кои професионално се занимаваат со младинска работа.
- Постојат одредени универзитетски курсеви како програми за високо образование за младинска работа и истите претставуваат огромен чекор напред во формалното признавање.
- Постои големо локално знаење и практики во областа на младинска работа, кои можат да придонесат во креирање и спроведување на обуки и осигурување на квалитет.

Иако ваквите процеси и ресурси постојат, сепак не постои ниту едно истражување на состојбата со понудата на младинската работа во Република Македонија, врз основа на кое би можело да се заснова признавањето на младинската работа.

#### Цел и карактер на истражувањето

Истражувањето има за цел да го испита степенот и приоритетите за признавање на младинската работа во Република Македонија врз основа на моменталната состојба.

Како конкретни цели за истражувањето се поставуваат:

- Да се истражат и мапираат (лоцираат) давателите на младинска работа;
- Да се утврдат - клучните елементи, процесите и политиките на младинската работа;
- Да се одредат приоритетите на признавање на младинската работа според насоките од Советот на Европа<sup>18</sup>: само-признавање, општествено признавање, политичко признавање и формално признавање;

---

<sup>18</sup> Nicholas Paddison, 2012 Report of Symposium on Youth Policy Cooperation in South East Europe: focus on recognition of youth work & non-formal learning p. 6-9

- Да се дефинираат приоритетите за развој на младинската работа со цел истата да се поттикне и стане достапна за сите млади.

Истражувањето по својот карактер користи и квантитативни и квалитативни пристапи. Поради тоа што се фокусира на анализа на моменталната состојба во Република Македонија има дескриптивен карактер. Сепак истражувањето е насочено во оваа сфера па токму поради оваа причина освен дескриптивноста има и стратешки карактер кој се гледа од дефинирање на рамката во која би се одвивало признавањето на младинската работа .

### Задачи на истражувањето

Целта на истражувањето е конкретизирана низ следниве задачи:

- Да се утврдат давателите на младинска работа и да се претстават квантифицирани податоци за младинската работа во Република Македонија;
- Да се утврдат најзастапените видови на младинска работа во Република Македонија, како и на кои места и колку често истата се нуди;
- Да се испита мислењето на младинските работници и давателите на младинска работа во врска со - признавањето на младинската работа;
- Да се утврдат ставовите на јавните институции кои работат со млади во врска со признавање на младинската работа;
- Да се создаде пресек на постоечка легислатива во Република Македонија која влијае на признавањето на младинската работа.

### Хипотези

Поаѓајќи од предметот и целта на истражувањето ги поставуваме следниве хипотези:

Главната нул хипотеза гласи: *младинската работа во Република Македонија е признаена како систем за поддршка на млади;*



- Не постојат значајни статистички разлики кај приоритетите за развој и признавање на младинската работа кај младинските работници од различни социо-демографски категории;
- Најголем број на видови на младинска работа кои се нудат од страна на давателите на младинска работа во Европа, постојат во Македонија.
- Статистички утврдените ставови за признавање на младинската работа значајно се разликуваат во зависност од страната на четириаголникот: младински работник, давател на младинска работа, јавна инситутиција која работи со млади, младинска политика.

***Независна варијабла*** во нашето истражување е младинската работа во Република Македонија со нејзините карактеристики: број и распространетост на даватели на младинска работа, материјални услови, квалификации на младински работници, видови на понудена младинска работа, ангажираност на давателите и јавните инситутиции во обезбедување на програми на младинската работа.

***Зависна варијабла*** е степенот на признаеност на младинската работа во Република Македонија.

### **Истражувачки прашања**

Освен квантитативните елементи истражувањето ќе опфати и квалитативни елементи и истото ги поставува следните прашања:

1. Кои се најзначајните дефиниции и теоретски пристапи во младинската работа според кои се развива праксата на младинска работа во Република Македонија.

Од ова прашање важно е да се дојде до заклучок за видовите на младинска работа, начинот на понуда на активности од младинска работа и нормите кои го водат развивањето на програми и активности за млади. Преку интервјуа и анализа на документи, прашањето има за цел да дефинира што е младинска работа за

младинските работници и организациите кои ја нудат, но и да анализира теоретски претпоставки за начинот на организирање на активностите, нивната цел и нивното влијание.

2. На кој начин се одвива процесот на признавање на младинската работа во Република Македонија според четирите димензии дефинирани од Советот на Европа.

Преку ова истражувачко прашање ќе се додаде квалитативно гледиште на податоците добиени од анкетата на младинските организации и ќе се даде согледување за моменталната состојба со признавање на младинската работа, најголемите предизвици и предлози за понатамошен развој во признавањето.

3. Која е моментална состојба со младинската работа во Република Македонија осврнувајќи се на клучните елементи, процеси, даватели на младинска работа и политики кои влијаат на младинската работа и нивните потенцијали за понатамошен развој.

Оваа истражувачко прашање има за цел да даде насоки за понатамошен развој на младинска работа во Република Македонија основано на моменталната состојба и потенцијал на младинскиот сектор.

### Методи техники и инструменти на истражување

Во истражувањето доминира дескриптивниот метод со сите свои модалитети, што значи се вршеше анализирање на состојбата, компарирање и генерализирање.

Главни методи на истражувањето се:

1. Анкетен прашалник
2. Интервју
3. Анализа на документација

Примената на овие техники се вршеше со специјално конструирани **инструменти** на истражување:

- прашалници за младинските работници, давателите на младинска работа и други лица кои работат со млади;
- скала за проценка на ставовите за признавањето на младинската работа;
- протоколи за интервју со претставници од јавни институции и даватели на младинска работа.

#### **Анкетен прашалник**

Преку анкетен прашалник беа опфатени 101 испитаник. Бидејќи сите кои одговорија на анкетниот прашалник се младински работници или претставници на институции кои работат со млади, се обезбедија податоци за формите, видовите и временската рамка за понуда на младинска работа. Преку оваа истражување се изготви пресек на соодветните достапни простории, организациите кои се фокусирани и на работа на отворено, понуда на виртуелна програма. Посебно се работеше на мапирање на: младински центри, младински клубови, младински инфо-точки и младински организации. Со анкетниот прашалник се дефинираат и областите во кои се нуди младинска работа на отворено како форма на младинска работа која се одвива во отворен простор во заедницата или во природа.

Со користење на скала за проценка на ставови, секој од анкетираниите можеше директно да ги рангира најважните насоки кои се потребни за развивање на младинската работа според 4-те димензии: само-признавање, легислативно, општествено и формално признавање. Споредувајќи ги овие зависни варијабли со карактеристиките на младинските работници, даватели или други лица кои работат со млади, директно може да се потврдат или негираат хипотезите на истражувањето.

## Интервју

Преку техниката интервју, се собраа информации за интеракциите на младинската работа со јавните институции кои работат со млади во контекст на признавање на младинската работа. Исто така се утврди дали младинската работа помага во креирање и реализирање на различни видови активности кои се од интерес и потреби на младите. Понатаму се обезбедија директни примери за улогата на младинската работа и чекорите за признавање, системската поддршка за младинските центри како места за младинските работници, достапноста на различен сервис за млади и отвореноста за непосреден контакт.

## Анализа на документација

Младинските работници имаат важна улога во воспоставување партнерски односи со сектори кои можат да бидат релевантни за прашања поврзани со младите: образование, здравствена заштита, центри за социјална работа, и притоа да придонесат кон адекватен и навремен пристап при решавање на одредени проблеми. Во ситуација на недостаток на официјална младинска политика во Република Македонија, ваквите партнерства ја внесуваат младинската работа во легислативата. Младинската работа не се гледа како конкуренција на сродните професии кои работат со младински прашања па затоа како алатка или систем е дел од различни документи и стратегии. Младинската работа може да се гледа како алатка во рамките на системската и мулти секторската грижа за младите луѓе.

Преку анализа на извештаи и планови од младинската политика и сродните дејности односно сектори со кои соработуваат младинските работници се направи пресек за состојбата на јавните политики кои ја регулираат оваа дејност и нивното влијание.

## Организација и тек на истражувањето

Организацијата на истражувањето беше планирана од страна на кандидатот со поддршка на менторот. Истражувањето опфати патување низ државата но и десктоп истражување на постоечки документи и политики. Анкетниот прашалник се пополнуваше преку интернет.

Материјално-техничка поддршка за истражувањето беше добиена од Центар за меѓукултурен дијалог и Националниот младински совет на Македонија кои имаат датабази на активности, програми и организации кои нудат младинска работа. Од страна на јавните институции поддршка за истражувањето беше обезбедена од Агенција за млади и спорт преку интервју и достапност на нивна документација од младински активности за анализа.

Времетраењето на истражувачките активности е ограничено на 2 месеци со цел добиените податоци да се реален пресек на состојбата во младинскиот сектор и младинската работа. Поради динамичноста на секторот, подолготрајни истражувања можат да дадат искривена слика за понудата и разноликоста на програмите за младинска работа.

### III глава: Анализа и интерпретација на резултати

#### Дефинирање на целите на младинска работа

За да се анализира сегашната понуда, достапност и развој на младинската работа, потребно е да се отпочне од едноставно дефинирање на целите на младинската работа. Според истражувањето на Советот на Европа “Социо-економски опфат на младинската работа” се дефинирани различни цели кои младинската работа треба да ги има. Како општи цели на младинската работа се наведуваат личниот и социјалниот развој на младите како и поддршката на младите да се вклучат активно во општеството. Според оваа анализа проблемот на разграничување на содржината и обемот на младинската работа во Европа е пред се поради фактот што не постои конзистентна дефиниција на младинска работа во сите европски земји, а во подолг историски период дефиницијата не останала иста во ниту една земја. Младинската работа е збир на изразувања обликувани од различни традиции и од страна на различни правни и административни рамки, а како термин се користи за широк спектар на активности. Некои од причините за неконзистентни дефиниции на младинската работа можат да бидат од една страна, традиционалното отсуство на младинска политика во некои земји, а од друга страна, традицијата на автономно регулирање односно саморегулирање и развој на младинската работа во други земји.

Со почетокот на финансиската криза во 2007 и падот на вработувањата, младинската работа станува повторно поле од политичка важност видливо од моментот што и самата Европска Унија отпочнува програма наречена “Младите во движење” а со почетокот на 2013-2014 за приоритетни области на финансирање во рамки на младинските програми ја додава и младинската вработеност. Поради растечката потреба за справување со социо-економските промени во општеството и за решавање на проблемите на социјалната исклученост, младинската работа станува една од областите која може да придонесе кон подобрување на состојбата.

Во принцип може да се тврди дека во сите земји, младинската работа е дефинирана како активности на вон наставно образование и на тој начин нераскинливо е поврзана со неформалното образование и информално учење. Во најголем дел од дефинициите се содржани две основни ориентации за младинската работа и тоа: да обезбеди активности за младите (кои се случуваат во слободното време) како и соодветно искуство (од социјална, културна, образовна или политичка природа), со цел да го зајакне личниот развој на младите луѓе и да ја поттикне нивната лична и социјална автономија. Во исто време младинската работа има за цел да им понуди можности за интеграција и вклучување на младите во општеството на возрасните, преку негување на општествена интеграција во целина или спречување на исклучување на маргинализираните групи.

Истражувањето во Македонија собра податоци од 101 лице кои се идентификуваат како младински работници или се лица кои се поврзани со младински организации или секторот млади во јавна администрација. На сите им беа понудени сет на прашања поврзани со целта на младинската работа според Европските истражувања. Понудените одговори вклучуваа:

(1) Младинска работа има за цел да даде практично искуство на младите, што како насока е поврзано со целта на младинската работа (2) да работи на личен развој на младите. Овие цели се пред се поврзани со општиот фокус на младинската работа како систем преку кој се работи на личниот и социјалниот развој на младите. Понатаму можеше да се избере целта на младинската работа (3) да ја зајакне социјализацијата кај младите или (4) да ги информира младите за општеството во кое живеат и како да учествуваат. Преку овие цели се дефинира фокусот на младинската работа како информативен систем за млади и систем кој овозможува општествена интеграција и интеракција во заедницата.

Следниот сет на цели има силна поврзаност со одредени тематски приоритети и фокус на работењето. Па така како можен одговор се понуди и целта (5) да промовира здрави животни навики или повеќе реактивна цел (6) да го намали бројот на прекршоци и конфликти како и (7) да понуди здрав развој на младите

преку спорт. Како понуден одговор е и целта на младинската работа (8) да помогне за социјална интеграција кај младите со ограничени можности. Оваа цел е доста значајна бидејќи е формирана вез основ на целната група на младинската работа – млади со ограничени можности и ја отвара дискусијата за младинската работа како социјална работа за маргинализирани категории млади.

Новите предизвици во општеството посебно поврзани со професионален развој на младите и потребата од зголемување на компетенциите што младите ги имаат се одразува преку целта (9) да овозможи учење на нови вештини преку неформално учење. Понатаму како сосема контрастна цел е онаа поврзана за младинската работа како систем за забава и анимација на младите па така можеше да се избира и за целта (10) да го исполни слободното време на младите се забавни активности. Спецификите на македонскиот контекст според достапната документација од Сојузот за младинска работа се преточени во посебна цел на младинската работа (11) да ги запознае младите со локалното носење на одлуки и да ги мотивира да се вклучат како и (12) да промовира меѓукултурен дијалог кај младите. Ова е посебно значајно бидејќи најголем број на организирани процеси за работа со млади, младински центри и проекти се случуваат во рамки на проекти за зајакнување на меѓукултурниот дијалог и интернетничката соработка. Како една од широките цели која можеше да биде избрана е и (13) да овозможи пристап до информации. Имено младинското информирање е одберено за приоритетна област за работа не само во рамки на Националната стратегија за млади 2005-2015, туку и кај Националниот младински совет на Македонија<sup>19</sup>.

Оваа прашање го одговорија сите испитаници кои можеа да одберат помеѓу воопшто не се согласувам или на скала означено со број 1 преку делумно не се согласувам и делумно се согласувам до потполно се согласувам означено со 4. Добиените резултати се поместени во табела:

---

<sup>19</sup> Стратегија на Национален младински совет на Македонија (nms.org.mk)



**Табела 1:**

| Што е целта на младинската работа                                                         | Број |                     |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------|-----------------------|
|                                                                                           | Број | Аритметичка средина | Стандардна девијација |
| Цел- да даде практично искуство на младите                                                | 101  | 3.144444444         | 0.696074242           |
| Цел - да работи на личен развој на младите                                                | 101  | 3.666666667         | 0.599625351           |
| Цел- да ја зајакне социјализацијата кај младите                                           | 101  | 3.566666667         | 0.654285784           |
| Цел- да ги информира младите за општеството во кое живеат и како да учествуваат           | 101  | 3.588888889         | 0.597644147           |
| Цел - да промовира здрави животни навики                                                  | 101  | 3.277777778         | 0.734812944           |
| Цел - да го намали бројот на прекршоци и конфликти                                        | 101  | 3.155555556         | 0.791969684           |
| Цел - Да помогне за социјална интеграција кај младите со ограничени можности              | 101  | 3.444444444         | 0.688772089           |
| Цел - да овозможи учење на нови вештини преку неформално учење                            | 101  | 3.722222222         | 0.561454327           |
| Цел - Да го исполни слободното време на младите се забавни активности                     | 101  | 3.188888889         | 0.762822147           |
| Цел - да ги запознае младите со локалното носење на одлуки и да ги мотивира да се вклучат | 101  | 3.466666667         | 0.722044538           |
| Цел - да промовира меѓукултурен дијалог кај младите                                       | 101  | 3.566666667         | 0.735152663           |
| Цел- да овозможи пристап до информации                                                    | 101  | 3.533333333         | 0.603361371           |
| Цел - да понуди здрав развој на младите преку спорт                                       | 101  | 3.166666667         | 0.738203102           |
| Вкупно одговори                                                                           | 101  |                     |                       |

Од табелата може да се согледа дека сите понудени одговори во просек се помеѓу делумно се согласувам и целосно се согласувам. Ова е пред сè поради широкиот опфат на младинската работа и информирањето на младинските работници, давателите на младинска работа и јавните службеници кои работат со

млади за разноликите пристапи и програми кои постојат. Овој резултат може да биде и поради фактот што во Република Македонија не постои национална програма, легислатива или друг тип на препознавање кој е фокусиран на младинската работа. Напротив, младинската работа е широко поле на делување, и до пред неодамна поле во кое дури и самите даватели на младинска работа немаа информации едни за други<sup>20</sup>.

Од друга страна постојат и разлики помеѓу аритметичките средини кај одговорите од кои може да се заклучи дека кај давателите на младинска работа младинските работници и јавните службеници одговорни за млади во Република Македонија, сепак постојат одредени цели кои тие ги сметаат за повеќе приоритетни од други. Па така најголем дел од испитаниците целосно се согласуваат дека целта на младинската работа е да овозможи учење на нови вештини преку неформално учење (3,72) а веднаш потоа следи како цел да работи на личен развој на младите со 3,66. Ова се два одговори кои отскокнуваат според аритметичката средина на вредностите кои испитаниците ги дале. Исто така, вредностите од испитаниците имаат и најмала стандардна девијација што значи дека најголем дел од испитаниците одговориле слично односно ги приоритизирале овие 2 одговора. Причините за ова ги побаравме и преку останатите делови на прашалникот односно типот на младинска работа кој се нуди, колку често се нуди и кои се потребните чекори за признавање на младинската работа. Најчесто младинската работа која цели кон градење на вештини преку неформално образование, може да се нуди од давателите на младинска работа преку специфични проекти. Поради недостиг на младински центри, овој тип на младинска работа е соодветен да се нуди како вон наставна активност во училиштата.

Сепак малку загрижува фактот што младинската работа со групи на млади кои имаат помалку можности не е во главните приоритети според одговорите на давателите на младинска работа. Ова е посебно интересно бидејќи во повеќе европски земји како главна целна група на младинската работа се змени токму младите со помалку можности а дури после нив доаѓаат други целни групи како

---

<sup>20</sup> Сојуз за младинска работа - извештај од Саем на младинска работа 2013

што се младите кои студираат и се веќе вклучени во системот. Притоа загрижува и фактот што европските програми од кои најчесто се финансира младинската работа го намалуваат својот буџет и ги основаат своите програми на кофинансирање кое е честопати недостижно за млади со помалку можности. Па така волонтерите кои преку младински организации одеа во различни држави да волонтираат, со новите финансиски правила на Еразмус+ добиваат само паушал за патување кој може но не мора секогаш да биде доволен за патните трошоци<sup>21</sup>.

Од анализата на целите на младинската работа може да се заклучи и дека специјализираните форми на младинска работа или активностите кои се на посебна тема ретко се согледани од сите даватели како младинска работа. Па така, одговорите со кои најмалку се согласуваат испитаниците, беа оние поврзани со тематски пристап на младинската работа – во овој случај младинска работа за здрав развој на младите преку спорт, и младинска работа како алатка за намалување на прекршоците и конфликтите.

Интересен резултат е и ниското ниво на согласување со изјавата дека целта на младинската работа е “да го исполни слободното време на младите се забавни активности”. Честопати кога давателите на младинска работа се внесуваат активно во нивните секојдневни предизвици, забораваат дека отворениот пристап на младинската работа мора да биде забавен како предуслов младите повторно да дојдат и да се вклучат во активностите.

#### **Анализа на релацијата помеѓу целите и социо-демографските карактеристики на испитаниците**

Со цел подетална анализа на релацијата помеѓу одредени цели и социо-демографските карактеристики на испитаниците, истражувањето пресмета кростабулации помеѓу сите зависни и независни варијабли. Во прилог се анализирани само оние кростабулации кои се статистички значајни, односно преку статистичката анализа се утврдило дека според одредените социо-демографски карактеристики ќе зависи и одговорот на прашањето.

---

<sup>21</sup> Програмски водич за Еразмус+ програмата за 2016та година (Национална агенција за европски образовни програми и мобилност)

Па така од анализата првиот заклучок е во врска со целта на младинската работа да даде практично искуство на младите, за кој индивидуалците вклучени во младинската работа и институциите се најмногу согласни, додека претставниците на давателите на младинска работа (граѓански организации) најмалку се согласуваат.

| Табела 2                                                                             |                                                        | Цел- да даде практично искуство на младите |                         |                      |                             |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|--------|
|                                                                                      |                                                        | Воопшто не се согласувам                   | Главно не се согласувам | Главно се согласувам | Во потполност се согласувам | Вкупно |
| Според начин на вклученост во младинската работа во која група на чинители припаѓате | Индивидуалец – младински работник                      | ,0%                                        | 10,7%                   | 50,0%                | 39,3%                       | 100,0% |
|                                                                                      | Претставник на организација која нуди младинска работа | 2,2%                                       | 20,0%                   | 55,6%                | 22,2%                       | 100,0% |
|                                                                                      | Вработен во јавна инситутиција која работи со млади    | ,0%                                        | 5,9%                    | 52,9%                | 41,2%                       | 100,0% |

Исто така статистички значајна разлика може да се види и со целта да овозможи учење на нови вештини преку неформално учење. Тука околу 80% од давателите на младинска работа (и организации и индивидуи) се согласни дека тоа е нивната цел, додека само околу 60% од институциите кои работат со млади. Оваа разлика во одговорите може да послужи како патоказ за идни активности за признавање на младинската работа и неформалното учење посебно од јавните институции кои работат со млади, со цел истата да биде повеќе поддржана како процес на учење.

| Табела 3                                                                             |                                                        | Цел - да овозможи учење на нови вештини преку неформално учење |                         |                      |                             |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|--------|
|                                                                                      |                                                        | Воопшто не се согласувам                                       | Главно не се согласувам | Главно се согласувам | Во потполност се согласувам | Вкупно |
| Според начин на вклученост во младинската работа во која група на чинители припаѓате | Индивидуалец – младински работник                      | ,0%                                                            | 3,6%                    | 17,9%                | 78,6%                       | 100,0% |
|                                                                                      | Претставник на организација која нуди младинска работа | 2,2%                                                           | ,0%                     | 15,6%                | 82,2%                       | 100,0% |
|                                                                                      | Вработен во јавна инситутиција која работи со млади    | ,0%                                                            | 5,9%                    | 35,3%                | 58,8%                       | 100,0% |

Уште една значајна разлика се појавува помеѓу давателите на младинска работа и институциите кои работат со млади. Овој пат е поврзана со целта за исполнување на слободното време на младите со забавни активности. За оваа прашање најголемиот број одговори од институциите се позитивни (64.7% одговориле дека целосно се согласуваат) додека помалку од 1 во 4 од давателите на младинска работа (организации) и секој трет од младинските работници индивидуи се согласиле со оваа цел.

Иако во 3 случаи се појави статистички значајна разлика, во останатите 10 случаи разликата помеѓу изјавите на индивидуалците – младински работници, претставниците на организации кои нудат младинска работа и вработените во јавни инситутиција кои работат со млади не се разликуваат до тој степен да биде статистички значајно. Ова може да се должи и на недостатокот на државни политики поврзани со младинската работа, при што вработените во јавните институции своите мислења ги засноваат врз основ на понудата на младинска работа во практика. Друга причина е и фактот што целите се доволно широки за да може да се идентификуваат во нив различни чинители од триаголникот – младински работници, организации даватели на младинска работа и јавни службеници кои работат со млади. Доколку дискусијата се продлабочи да ги

вклучите моделите на работа и очекуваните резултати од секоја цел, можеби би се отворила подлабока дебата.

Според кростабулациите поврзани со формата на ангажманот на младинскиот работник во организацијата, нема статистички значајна разлика во тоа како се рангирани приоритетните цели на младинската работа, освен во еден случај. Тоа значи дека во Република Македонија сите чинители поврзани со младинската работа најчесто имаат слично мислење кога се работи за целите на младинската работа и тие не зависат од тоа дали младинските работници се

| Табела 4                               |                                  | Цел - Да го исполни слободното време на младите се забавни активности |                         |                      |                             |        |
|----------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|--------|
|                                        |                                  | Воопшто не се согласувам                                              | Главно не се согласувам | Главно се согласувам | Во потполност се согласувам | Вкупно |
| како младински работник сте ангажирани | вработен во работен однос        | ,0%                                                                   | 8,3%                    | 37,5%                | 54,2%                       | 100,0% |
|                                        | волонтер                         | 3,8%                                                                  | 15,4%                   | 42,3%                | 38,5%                       | 100,0% |
|                                        | со договор на дело               | 6,7%                                                                  | 13,3%                   | 66,7%                | 13,3%                       | 100,0% |
|                                        | Не е ангажиран / нема ангажирани | ,0%                                                                   | ,0%                     | 40,0%                | 60,0%                       | 100,0% |

вработени во работен однос, волонтери, со договор на дело или пак воопшто не се ангажирани во формален однос со некој давател на младинска работа.

Единствениот случај каде постоеше статистички значајна разлика е кај целта на младинската работа да го исполни слободното време на младите со забавни активности каде има несогласување кај оние што се вработени со работен однос, или воопшто не се ангажирани, кои се повеќе согласни дека тоа е цел на младинската работа, додека волонтерите и младинските работници со договор на дело помалку се согласуваат со оваа тврдење.

Еден аспект кој резултира со статистички значајна разлика е анализата на одговорите за целите на младинската работа според тоа дали давателот на младинска работа е лоциран во мал град и рурална област, или во поголем град. Во

8 од 13 понудени цели, организациите лоцирани во мал град или рурална област помалку се согласувале со тврдењата од организациите лоцирани во голем град. Ова може да е одраз на несигурност, посебно околу делот на дефинирање на целите на младинската работа. Како што е и за очекување, нема статистички значајни разлики околу целите поврзани со обуки за пристап до пазарот на трудот како еден од значајните проблеми. Но интересен е фактот што давателите на младинска работа, младинските работници и јавните службеници од малите градови и рурална област се согласуваат повеќе од нивните колеги од поголемите градови дека младинската работа има за цел да ја зајакне социјализацијата кај младите.

| Табела 5           |                               | Цел- да ја зајакне социјализацијата кај младите |                         |                      |                             |         |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|---------|
|                    |                               | Воопшто не се согласувам                        | Главно не се согласувам | Главно се согласувам | Во потполност се согласувам | Вкупно  |
| Област на делување | Рурална област и мали градови | 3,3%                                            | 3,3%                    | 26,7%                | 66,7%                       | 100,0 % |
|                    | Урбана област                 | ,0%                                             | 6,7%                    | 30,0%                | 63,3%                       | 100,0 % |

### Кој и колку често спроведува младинска работа

Дали младинската работа е професија која ја спродуваат професионалци или пак е област во која дејствуваат волонтери? Ова прашање е тешко да се одговори поради различните модели низ Европа но тенденцијата во последните децении се стреми кон тоа младинската работа да стане професија која ја вршат професионалци. Според Шпорер<sup>22</sup>, професија претставува „занимање кое има монопол над некој комплексен дел на знаења и практични вештини, а за кое е

<sup>22</sup> Д-р Алибабиќ, Ш.;М-р Овесни, К. (2005),„Управување со професионалниот развој на наставниците“; Иновација во наставата, Педагошки факултет, Белград

потребно долготрајно стручно образование или високо образование, па така станува јасно препознатливо во општеството“. Доколку се разгледа опцијата за признавање на професијата младинска работа, тогаш треба да се анализира дали младинската работа ги задоволува условите за професија и кои се импликациите на самата работа доколку се признае како професија.

Во Европа најчесто младинската работа ја спроведуваат младински работници со најразличен образовен профил:

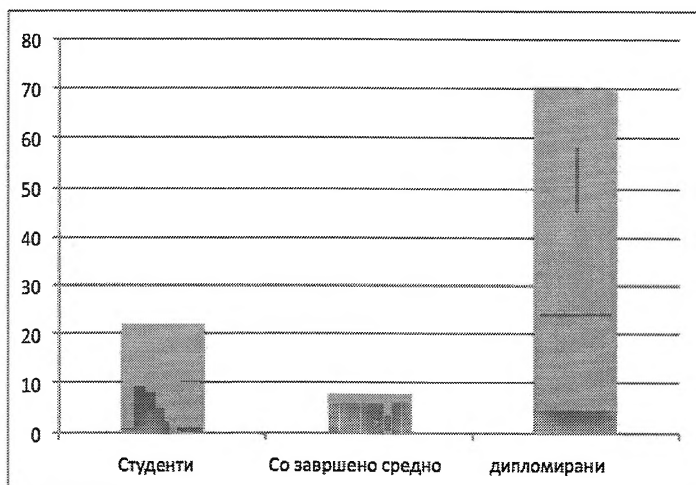
1. Младински работници кои имаат завршено високо образование, специјализирано за младинска работа (Дипломски студии за младинска работа).
2. Практиканти кои имаат различно високо образование (педагогија, психологија, менаџмент).
3. Практиканти кои имаат различно високо образование и кои завршиле универзитетски курс тесно поврзан со младинска работа
4. Практиканти кои имаат средно образование и кои завршиле универзитетски курс тесно поврзан за младинска работа
5. Практиканти кои имаат средно образование, но стекнале одредено ниво на знаења, вештини и искуства низ неформално образование.

Од друга страна, овие различни профили можеме да ги сумираме како младински работници:

1. Волонтери
2. Професионални младински работници

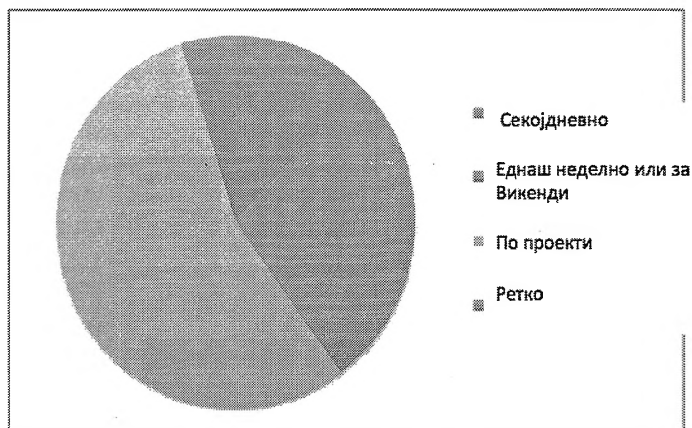
Според истражувањето во Република Македонија, најголем дел на лицата кои се идентификуваат како младински работници имаат завршено високо образование. Нешто над 1 во 5 е сеуште студент додека нешто под 10% се средношколци или со завршено средно образование.





Слична ситуација има и во останатите европски земји, каде што процентот на застапеност на волонтерите во младинската работа варира од 10 – 24% во Данска, Лихтенштајн, Холандија, Швајцарија додека во Велс, Шкотска, Белгија, Кипар, Германија и Малта процентот достигнува и до 80 – 100%. Всушност, очигледен е фактот дека во одредени ситуации не се им придава соодветно значење и квалификација на волонтерите бидејќи генерално младинската работа се соочува со недостиг од човечки ресурси. Според анализите на моментната ситуација во која се наоѓа младинската работа, младинските работници можат да лобираат за признавање на младинската работа како занимање, но со акцент на започнување на процесот професионализација на младинската работа.

Еден битен аспект по кој може да се види зависноста на младинската работа од постојано финансирање и административна поддршка е и фреквенцијата на спроведување на активностите. На прашањето колку често давателите на младинска работа имаат активности, најголем дел од нив одговориле дека тоа е по проекти. Иако младинските работници можат да волонтираат сепак давателите на младинска работа не се во можност да ја организираат ниту волонтерската активност без соодветен проект. За жал, многу мал процент (околу 10%) одговориле дека секојдневно нудат младинска работа што говори за недостаток на континуитет на активностите.



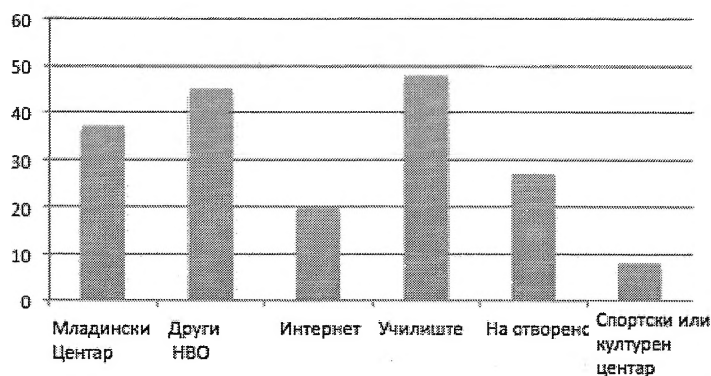
### Каде и како се спроведува младинската работа во Република Македонија

Поради флуидноста и преплетувањето на услуги кои се од образовна, граѓанска, социјална, културна, економска и политичка природа тешко можат да се дефинираат границите помеѓу младинската работа и другите сектори и политики. Главното прашање при дефинирање и развој на младинската работа е одлуката до каде е делокругот на младинската работа, односно каде е границата до која младинската работа запира и започнува друг вид на активност.

Ова не е лесно прашање со директен одговор бидејќи најчесто обидите да се идентификуваат точните граници помеѓу младинската работа и други активности завршуваат со листа за која сите се согласни, и листа за која постои одредена флуидност и зависност од контекстот. Вакви несогласувања ќе бидат дел од дискусијата за младинската работа, бидејќи такви активности кои се комплементарни помеѓу две или повеќе области секогаш ќе постојат. Во реалноста, флуидноста и флексибилноста на младинската работа е можеби клучната карактеристика која овозможува нејзин развој и ефективно да одговори на потребите на младите. Младинската работа е специфична област која се користи со методи кои може да се употребат и во други контексти, што го прави процесот на дефинирање на границите на младинската работа многу тежок.

Истражувањето во Република Македонија имаше за цел да ги мапира постоечките локации каде се нуди младинската работа. Од сите одговори се доби

следниот графички приказ каде е видно дека училиштето и другите граѓански организации се главните локации каде се вршат активности од младинската работа. Понатаму следуваат активностите во младински центар и на отворено, додека најмалку има активности на интернет и во спортски или културни центри.



Со цел подетално да се анализираат добиените резултати, треба да се погледаат врските помеѓу младинската работа и сродните дејности (спорт, култура, образование, здравствена заштита, социјална работа и слично).

### Младинската работа и спортот

При проучување на теориите и моделите на младинската работа, се добива слика дека она што ја карактеризира младинската работа не е толку многу природата на дејноста, туку фокусот на младиот човек и контекст, односно поставување на метод кој ќе одговори на потребите на младите. Затоа, младинската работа често се користи со нетипични, игриви и интерактивни активности како начин на работа со млади луѓе. Сепак, постои разлика помеѓу младинската работа и активности кои се со цел пополнување на слободното време. Разликата е во поставеноста на целите (дали и на кој начин постои хиерархија) од една страна, додека од друга страна е отвореноста на активностите. Пример за ова се спортските активности кои доколку се базираат исклучиво на подобрување на перформансите и постигнување извонредност во даден спорт, најверојатно, нема да се сметаат за младинска работа од страна на експертите од овој сектор. Но, некои спортски клубови, јасно се вклучени во младинската работа доколку на пример, еден клуб

нуди спортски активности за младите со цел да ги вклучи во активности за личен развој, да научат да бидат тоа што се, да развијат меѓучовечки вештини и да се изразат. Во овој случај фокусот на спортските активности е сличен со фокусот или општите цели на младинската работа и притоа оваа спортска активност станува многу слична со активноста во младинските клубови. Друг аспект по кој се различни активностите на младинската работа и спортските активности е според тоа дали овие активности се отворени или селективни, односно ако се работи за спортски активности тогаш истите ќе се од селективен карактер барајќи ги најдобрите учесници, додека активностите од младинска работа се од отворен карактер со цел да ги вклучат сите без разлика на нивната способност. Во исто време една иста организација која се бави со спортски активности може да биде и давател на младинска работа, како и професионална спортска организација.

Според истражувањето во Република Македонија, спортските клубови ретко се дефинираат себеси како младински работници. Од прашањето за локацијата на младинската работа се гледа дека на последно место се спортските терени со помалку од 10 одговори. Од друга страна, единствената државна институција која се занимава со младинската работа е Агенцијата за млади и спорт, што потврдува дека иако тематски овие две области се заедно во иста институција тоа не значи дека во практиката постои разбирање и интеракција помеѓу професионалниот спорт и младинската работа.

## Култура

Слична разлика постои помеѓу младинската работа и активностите од културата. Како и во претходниот пример, многу центри за културата, директно се вклучуваат и како даватели на младинската работа. Сепак, не сите културни активности за младите и со младите, се сметаат за младинската работа. На пример уметничките културни активности, кои се исклучиво мотивирани со подобрување на културното достигнување, уметничката техника и вештина, не се сметаат како примери на младинската работа. Сепак, уметничките и културните младински активности кои користат методи од уметнички карактер или од културата со цел да

се вклучат млади луѓе, и да се мотивираат младите да се изразат, да соработуваат со други со кои имаат заеднички интерес и да експериментираат со сопствената креативност, се сметаат дека се активности од младинска работа. Една од клучните разлики помеѓу уметноста и активности од културата наменети за младите од една страна, и младинска работа преку уметнички и културни активности е во тоа што првите може да се сметаат дека градат уметничка и културна свест како краен производ, додека вторите имаат за цел активирање на младите луѓе преку практични активности од уметнички и културен карактер со цел нивно сопствено неформално учење, личен развој и самоизразување.

Од истажувањето во Република Македонија, давателите на младинска работа ретко имаат одберено театарска сцена како опција каде ги спореведуваат активностите. Во поранешната држава во рамките на Центрите за детско и младинско творештво постоеја и работеа драмски секции со свои младински театарски групи. Оваа практика денеска, според истражувањето, е присутна во изолирани случаи само во поголемите градови. Од друга страна при дефинирање на целите на младинската работа, многу организации го споменуваат меѓукултурниот дијалог, кој како област може да биде порелевантен за општеството во кое младите живеат и потребите за нивното активно ангажирање во заедницата која е културно разнолика.

## **Здравје и благосостојба**

Здравјето и благосостојбата на луѓето (особено мерките за превенција во јавното здравство) е област каде што може да биде тешко да се направи разлика помеѓу она што е и не е младинска работа. Често постои соработка меѓу формалниот и неформалниот сектор, односно младинската работа во областа на здравјето и благосостојбата често се испорачува од тела кои не се традиционално поврзани со младинската работа, како што се здруженијата за планирање на семејството, или за здравствена едукација. Разликата може да биде многу нејасна посебно кога задолжителните здравствени услуги се во процес на прилагодување да станат достапни и разбирливи за младите, преку холистички пристапи, кои

вклучуваат млади луѓе во дизајнот на услугите и дисперзирање на услугите каде што се младите (пример за ова е анонимното тестирање за ХИВ кое се спроведува во возило). Во исто време, многу други граѓански организации вршат информативни активности до младите луѓе, кои се однесуваат на подобрување на јавното здравје, како на пример во областа на сексуалноста и сексуално образование или пак во областа на превенција на злоупотреба на супстанции. Младинските клубови и слични организации често се места каде што младите луѓе можат да добијат информации и поддршка за нивните прашања од област на здравјето но и како да ги користат јавните здравствени услуги. Како и во претходниот пример, главната разлика на она што ја карактеризира младинската работа (во претходниот пример поврзана со уметноста и културата) е начинот на поставеност на активностите, нивната достапност и отвореност. Оттука, младинската работа во областа на здравството е алатка за поттикнување на свеста кај младите за здравствените проблеми, здравиот начин на живот, и автономија во донесувањето одлуки за нивното здравје и нивната благосостојба. Пораката што се пренесува преку младинската работа може да биде во врска со голем број прашања поврзани со здравјето, како што се сексуалното здравје, злоупотреба на супстанции, исхрана и здравите навики во исхраната, но начинот на кој таа порака се пренесува вклучува користење на методи на младинската работа како врсничка едукација, младинско советување, холистички пристапи и зајакнување на младите во нивните одлуки. Младинската работа преку образовни активности им овозможува на младите да бидат и добро информирани и да развијат способност за самостојно донесување одлуки, да се здобијат со самодоверба, чувство на сигурност како и личен развој. Ваквите ефекти на младинската работа зависат многу и од поставување на т.н. безбедна средина односно доверлив однос помеѓу младинските работници и младите, за да можат младинските работници да пружат поддршка и совети. Овие карактеристики на младинската работа во комбинација со активностите за поддршка на здравјето и благосостојбата, даваат многу подобри резултати во споредба со традиционално познатите образовни програми во училиштата кои се фокусираат само на зголемување на нивото на знаење, без поголем акцент и на соодветните вештини и ставови.

Според истражувањето, здравјето и благосостојбата кај младите според давателите на младинската работа не е меѓу приоритетните цели. Сепак, ова може да се должи и на фактот што во Република Македонија постојат неколку добро етаблирани и големи организации за здравствена едукација (на пример: Хопс Скопје, ХЕРА, Коалиција за сеопфатно сексуално образование и слично). Доколку нивните услуги ја задоволуваат потребата за здравствена едукација во различните заедници, тогаш секако останатите даватели на младинска работа би се фокусирале на други теми.

### **Формално образование**

Разликата помеѓу формалното образование и младинската работа е многу јасна, во некои случаи, но постојат и такви случаи кога не е толку јасна. Во некои земји дефинициите за младинската работа се директно поврзани со фактот дека тоа се случува во близина на училиштата (на пример Германија или Естонија), што всушност во реалност значи дека многу младински клубови се поврзани со училиштата или ја употребуваат на училиштата инфраструктура. Ваков сличен податок може да се види и од истражувањето во Македонија каде најголем дел на даватели на младинска работа дефинираат дека работат во училиштата. Најголем дел од младите се во училиштата и образовните институции, а тоа ги прави природно место за многу организации да ја воспостават својата младинска работа таму и да работат директно со учениците или студентите. Од друга страна, методите на неформалното и спонтаното учење исто така се повеќе се воведуваат во формалното образование и училиштата често соработуваат со организациите – даватели на младинска работа за одредени воннаставни активности, но исто така и активности кои се дел од официјалниот образовен курикулум. Во некои земји (на пример Чешка и Словачка), аспекти на младинската работа (рекреативно образование) се уште се дел од законите за образование, заедно со остатокот од формалното образование. Оваа близина има голем број на предности за развојот и учењето на младите, но тоа не може да биде универзален модел. Во Македонија постојат примери каде младинската работа е опција за воннаставни и рекреативни

активности но истите не се регулирани со закон туку со дозвола од Министерството за образование и наука. Според истражувањето најголем дел на младинската работа во Македонија се нуди во училиштата пред се поради инфраструктурата но и поради достапноста на активностите до младите. Многу организации работат како училишни клубови и се дел од понудата на воннаставни активности.

Критиката за овој модел наведува дека доколку младинската работа се фокусира на млади луѓе со помалку можности, особено оние кои имаат негативно искуство на училишното образование, тогаш моделот кој им се нуди треба да биде различен од училиштата и да понуди средина која не ги потсетува на училиште. Разликите на концептуално ниво објаснуваат преку генералните цели на формалното образование фокусирано кон тоа младите да научат минимум потребни стандарди за да бидат дел од општеството (дефинирани од страна на образовните барања), и тоа да го сторат преку стандардизиран процес (образовни курикулуми). Од друга страна, младинска работа има за цел да овозможи младите да ги постигнат резултатите кои тие самите си ги поставиле и процесот се креира заедно со нив. Во последниве декади, формалното образование се стреми (барем во некои случаи) да стане пофлексибилно и да се фокусира на ученикот во центарот на образовниот процес, додека некои активности од младинската работа, всушност, за да ги постигнат очекувањата кои се однапред поставени кон одредена целна група се помалку ги вклучуваат младите од таа целна група во креирање на процесот на учење.

### Социјална работа

Младинската работа и социјалната работа се области кои, исто како и кај образованието, тешко можат да се разграничат. Според моделите и целите на младинската работа јасно може да се види дека превенцијата и социјална инклузија често се наведуваат како суштински теми на младинската работа. Од друга страна ова се исто така и дел од целите на социјалната работа. Во некои европски земји како на пример Холандија, постои дефинирана јасна линија помеѓу младинската



работа и социјална работа, односно се препознава придонесот што социјалната работа го има за младите луѓе, но во рамки на младинската работа се дефинирани посебна листа на активности од отворена природа без притоа да мора младинските работници да се специјалисти од социјална работа. Во други држави како Германија или Данска социјалната работа има дефинирано сет на услуги за младите, а слично е и во системот на социјална помош. Во Данска е опишан моделот наречен SSP-соработка (S = училиште, S = социјални услуги, П = полиција), преку кој се работи заедно за превенција на девијации кај младите, вклучувајќи и превентивни мерки чија цел е сите млади луѓе да се држат подалеку од престапи или криминални активности, дури и оние кои никогаш не се вклучиле во такви девијантни активности. Во Германија во рамките на службите за социјална работа постојат посебни оддели за активности со младите, наречени младински служби (кои се законски тела кои се потребни за да обезбеди широк спектар на услуги за младите луѓе). Овие тела нудат поддршка на младите луѓе, на пример во нивната транзиција од образование кон работа. Оваа функција во повеќето земји законски е регулирана да се врши од страна на јавните служби за вработување.

Со цел да се направи генерална разлика помеѓу младинската работа и социјалната работа, според моделите и теориите на младинска работа, треба да се анализира дали активноста или услугата која се нуди е на доброволна основа за младите, односно дали младите може да изберат дали да учествуваат во неа или не. Некои услуги и активности од социјалната работа не се доброволни, односно одредени целни групи мора да присуствуваат (на пример младите престапници или одредена група невработени). Од друга страна доброволната природа на младинската работа се смета како клучна за нејзиниот успех да ги придобие и вклучи социјално загрозените категории млади и младите со помалку можности.

Но, во практиката, оваа разлика не е секогаш така лесно да се одреди. На пример, млад корисник на услуги може да се бара некои насоки и советување од социјален работник, при што методологијата и пристапот на социјалниот работник кон личниот развој на младиот корисник, може да бидат многу слични со доброволната советодавна младинска работа. Во секој случај, овие интеракции потребно е да се набљудуваат од аспект на меѓу-секторска соработка, при што

ваквите примери докажуваат дека е потребно уште повеќе структуриран и планиран пристап за да се зајакне ваквото споделување на добри практики.

### **Младинската работа и младинско учество**

Од интервјуто со членови на Сојузот за младинска работа, се постави потребата да се додаде уште една област значајна за младинската работа, а тоа е зајакнување на младинското учество. Интервјуто е водено со Ивана Давидовска и Мила Карадафова, при што Ивана Давидовска е прв претседател на Национален младински совет на Македонија.

Според СМР, врската помеѓу младинската работа и младинското учество е постојана и се одвива во широко дефиниран простор. Во државава понудувачите на младинска работа се организираа сами во сојуз наречен Сојуз за младинска работа (СМР). СМР работи на систематизација на младинска работа и поддршка на младински работници преку креирање на платформа за вмрежување, соработка и поддигнување на јавната свест за значењето на младинската работа Целта на СМР е да осигура признаена квалитетна младинска работа и изграден систем за поддршка на млади.

Според ова е јасно дека и најдобар систем за младинско учество без соодветни програми, процеси и пристапи за развој на капацитетите на младите да го користат тој систем е во најмала мерка неодржлива инвестиција. Исто така и најдобар систем на младинска работа без соодветен систем на учество на тие млади лидери, иноватори и прогресивни идеи во самата бирократија на државата е бесцелен односно нема да ги даде соодветните резултати. Затоа давателите на младинска работа мора да се во постојана комуникација со младинските организации и младинските лидери со цел да се осигура дека што повеќе млади ќе можат активно да се вклучат во општественото живеење односно ќе придонесат за целокупниот одржлив развој на заедницата.

Од тука следи дека една од целите на младинската работа е да поттикне младинско учество но не и да ги регулира мислењата и идеите на младите, туку напротив да ги поттикнува. Во европскиот контекст во кој работат и организациите

од Македонија, младинската работа има за цел кај младите да изгради култура на почит на разликите, демократија како вредност на заедничко консензуално носење на одлуки и почитување на човековите права и владеење на правото како значајни принципи. Според СМР, младинската работа во државава сепак заостанува во нејзиниот опфат посебно на младите со помалку можности кои се запоставени. Исто така на ниво на етички вредности, управување со квалитетот и евалуација на ефективностa на младинската работа допрва ќе се води отворен дијалог помеѓу практичарите, институциите и секако младите лица претставени преку нивната чадор организација односно Националниот младински совет на Македонија.

Младите лица претставуваат граѓани на секоја заедница и во нивниот процес на пронаоѓање и мотивирање да станат активен дел на општеството честопати е блокиран со пречки од различна природа (економски, социјални, географски, родови, сексуални, здравствени). Токму поради тоа преку активности на неформално и информално учење се создаваат можности за зајакнување на младите за да станат активен дел од општеството. Секое општество па дури и малите заедници имаат творечки потенцијал кој мора да се поттикне кај младите за да создаде чувство дека во животот можат да ги остварат сите нивни идеи а притоа да не подлежат на притисоците да станат агресивни кон оние се различни, да не ги прекршуваат човековите права и да научат да се сослушаат и да изградат заедничка основа со другите. Токму тоа е целта на младинската работа, според Националниот младински совет и Сојузот за младинска работа, и штом целта е постигната младите веќе немаат потреба од младинската работа. Значи работењето за градење на капацитети на младите не смее да се гледа како постојан процес, туку како процес кој се гради посебно за секое младо лице и се спроведува со цел тоа лице да може само да се справи во општеството, да изгради ставови и свои мислења и да има волја да превземе иницијативи.

Од тука произлегува дека системи во кои младинското учество е на завидно ниво, имаат многу малку корисници на младинска работа (Нордски земји). Во системите како нашиот со цел градење на вистинско младинско учество, младинските организации мораат активно да соработуваат не само со институциите каде сакаат да учествуваат, туку и со младинските работници за да бараат

ефективни програми за градење на култура на учество. Овој предизвик го има во сите земји во развој или земји со почетна демократска меморија па затоа е важно секоја иницијатива на младите да се зема како инструмент кој од корен може да ја зајакне врската помеѓу младите и државата и да ги мотивира младите да создаваат општество на еднакви фер и отворени можности за сите.

### Типови на младинска работа според методите на работа со младите

Еден од можните начини на групирање на активностите на младинската работа е според различните методи кои се користи, како и во односот на местото и темата што се разработува. Доколку се анализираат пристапите на работа со младите се доаѓа до следната класификација<sup>23</sup>:

1. Индивидуална работа - се состои од работа со поединците со цел постигнување на нивниот личен развој. Вообичаените облици на индивидуалната работа се состаноци „еден на еден“, сесии за советување или менторство каде што фокусот се става на личноста и нејзините потреби.
2. Групна работа – претставува метод каде неколку млади лица работат и учат заедно во група и самите членови или лидери ги обезбедуваат условите за учење. Групната работа се применува најчесто за време на работилници и обуки.
3. Развој на заедницата – претставува метод кој ги поврзува, зајакнува и едуцира поединците, групите и институциите во рамките на заедницата. Според Марк Тејлор “за да се разбере младинската работа во заедницата, сите засегнати страни мора да работат заедно врз основа на заедничката цел и потреба, за да се постигне поголема ефективност и подобри резултати<sup>24</sup>”. Развојот на заедницата е колективна акција која се занимава со различни прашања кои имаат влијание врз животот на поединците, групите и заедниците.

---

<sup>23</sup> Калаба, В. (2008), Како да се разбере младинската работа во заедницата

<sup>24</sup> Тејлор, М. (2005) Нацрт европско портфолио за младински работници и младински лидери

Секој од претставените методи е погоден за одредена ситуација и за постигнување на одредена цел и затоа ниту еден не смее да се занемари. Различни методи се користат во различни контексти, за да се одговори на потребите на одредени групи, заедници или поединци. Важноста лежи не само во одбирање на соодветните методи, туку и во доброто планирање и спроведување на програмата<sup>25</sup>.

#### Типови на младинска работа според локацијата каде се спроведува

Водејќи од се верувањето дека младинската работа треба да биде присутна таму каде што се младите и притоа треба да се одговори на нивните потреби, самото спроведување на младинската работа може да се одвива на различни локации: младински клубови, училишта, граѓански организации, институции, или на отворено. Притоа постои следната класификација:

1. Младинска работа на отворено претставува спроведување на активностите од младинската работа надвор од младинските клубови и организации. Ваквиот вид на работа е прифатлив за средините каде што младите не сакаат да бидат директно вклучени во одредени активности во младински центри или организации. Исто така овој тип на младинска работа е соодветен за оние млади со помалку можности или маргинализирани групи што од различни причини не се чувствуваат пријатно во поголеми групи или во одредена институција. Младинска работа на отворено се применува и во случај кога не постои младински центар или пак, истиот е оддалечен од целната група. Преку младинска работа на отворено се потврдува дека недостатокот од простор не е секогаш услов за намалување на активностите. Ова е од посебна важност ако имаме во предвид дека моментно во Република Македонија поголемиот дел од младинските организации кои се занимаваат со младинските прашања имаат проблем со простории за работа па со самото тоа ваквиот вид на работа може да биде многу прифатлив. Сепак, од резултатите на истражувањето се гледа дека ваков вид на младинска работа сеуште не е популарен односно доколку давателите на

---

<sup>25</sup> Радик, Д. (2005); „ Типови на младинска работа и нивната применливост во балкански контекст”

младинска работа немаат свои простории, тогаш би користеле простории од јавна институција или училиште.

Младинската работа на отворено може да се разграничи на два под-типа на младинска работа:

1.1. Независна младинска работа – младинскиот работник работи на места каде што се собираат младите, на пр. автобуски станици, паркови итн. На тој начин полесно им се пристапува на оние млади што не сакаат да бидат дел од активностите во младинските организации или не се чувствуваат пријатно. Младинскиот работник во овој процес им дава поддршка и ги зајакнува младите преку менторство и социјално образование.

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

2. Младинска работа во младински центри – Младинските центри можат да се наоѓаат и во градски и во селски средини, како и во рамките на граѓански организации, религиски институции, месни заедници, училишта и слично. Престојувајќи во центрите, младите присуствуваат на одредени специјализирани работилници каде што се фокусираат на личниот и социјалниот развој низ неформално образование и неформално учење. Најчесто целта на ваквите активности се подобрување на одредени вештини кај младите како што се комуникација, организирање на некој настан или пак разбирање на одредена тема која е од суштинско значење за општеството во кое живеат. Воедно, младите го поминуваат своето слободно време во клубот дружејќи се и играјќи различни забавни игри: фудбал, монопол и слично.

## Типови младинска работа според профилот на младинските работници

Смит<sup>26</sup> младинската работа ја сместува во три широки категории кои се поделени според профилот на младинските работници:

1. Интуитивна младинска работа која што е иницирана и спроведувана од страна на луѓе кои немаат професионално образование и притоа користат методи врз основа на принципот на разумно работење и искуство.
2. Младинска работа во рамки на општествените движења која има силна и експлицитна поврзаност со општествените движења како што се извиднички, религиозни или политички движења.
3. Професионална младинска работа - водена од страна на луѓе со соодветно образование и професионално занимање кое е поврзано со младинската работа.

При оваа класификација професионалната младинска работа вклучува и професионален однос помеѓу младинските работници и младите, кој е заснован на почитувањето на основните принципи, методологија, етички и морални вредности на младинската работа и применување на рефлексивна практика. Со професионалната младинска работа можат да се занимаваат оние што ги стекнале потребните компетенции и квалификации за младинска работа низ формално или неформално образование.

Најчесто кога зборуваме за младинска работа се подразбира токму професионалната воннаставна младинска работа.

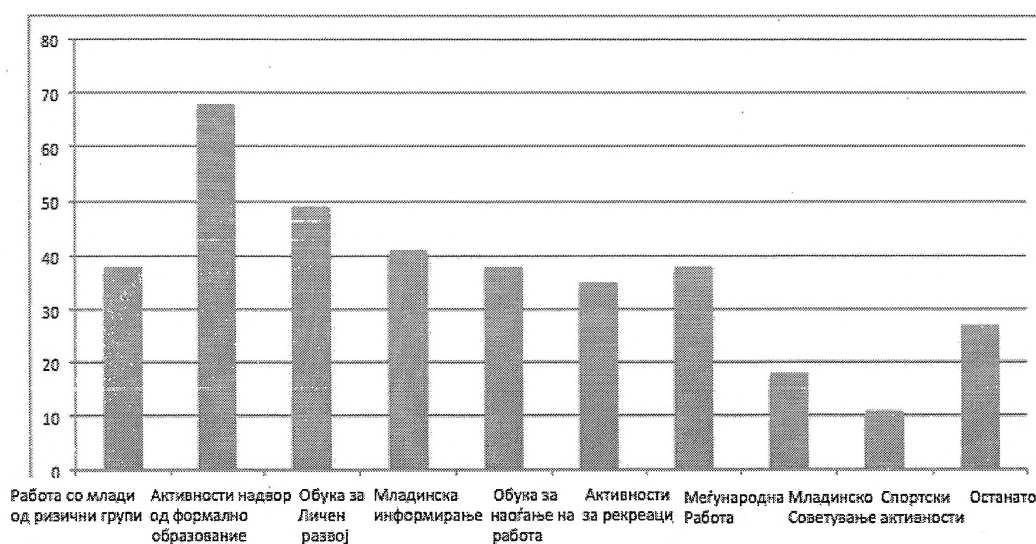
## Типови на младинска работа во Република Македонија

Поради специфичниот контекст и историскиот развој на младинската работа во Република Македонија, одредени типови на младинска работа се популарни од други типови. Според истражувањето најмногу даватели на младинска работа своите активности ги дефинираат како образовни активности надвор од

---

<sup>26</sup> Смит, М.(2001) Дефиниција, традиција и промени во младинската работа. Енциклопедија на неформалното образование

формалното образование. Тесната врска помеѓу неформалното образование и младинската работа веројатно е еден од факторите за ваквата самопроценка, но исто така, тука влијае и историскиот развој преку повеќе иницијативи кои младинската работа директно ја врзуваат со училиштата и вон-наставните програми. Од друга страна позитивно е да се види дека 2 од 5 даватели на младинска работа својата работа ја дефинирале како работа со млади од ризични групи, што е навистина еден добар резултат кој во практиката би требало да понуди подобра интеграција на младите со помалку можности.



Според резултатите од истражувањето младинското советување кое како тип на младинска работа е многу ефикасно за младите со помалку можности, е пријавено како тип на младинска работа од 10% од давателите. Ова се должи и на достапното финансирање, односно за индивидуални активности на советување на млади, ретко е достапно финансирање од приватни донатори.

Како резултат на силната врска помеѓу Еразмус плус програмата и вработувањето, како и неколку програми спроведувани од Министерството за труд и социјална политика и Програмата за развој на Обединетите Нации, обуките за личен развој и за пронаоѓање на работа се доста популарен тип на младинска работа во Македонија. Ова може да се должи и на константната потреба за младинско вработување која е истакната од страна на повеќе истражувања



вклучително и истражувањето на младинските трендови во Република Македонија со цел изготвка на нова стратегија за млади.<sup>27</sup>

### Активностите на организациите даватели на младинска работа во Македонија

Специфичната природа на активностите од младинската работа не е секогаш основната карактеристика по која може да дефинираме што е а што не е младинска работа. Притоа активности како што се ангажирање на младите во организирање на спортски активности и летни кампови е очигледно различна форма на младинска работа и со различни цели од на пример секојдневната работа во младински клуб во текот на една година. Сепак, младинската работа може да се групира во неколку категории:

- Подигнување на јавната свест и кампањи;
- Информации и советување;
- Меѓународна соработка и волонтерство;
- Рекреација, курсеви и активности во слободно време;
- Проектни активности (организирани од млади);
- Младинска работа на отворено;

Овие активности можат да бидат со многу различни тематски области почнувајќи од културата и уметноста, занаетите, животната средина, културното и историското наследство, спорт, но и значајни теми за активното учество во заедницата како што се политиката, граѓанските права, човековите права и прашањата околу здравјето, безбедноста или криминалот.

Според Сојузот за младинска работа во Република Македонија активности опфатени со младинската работа се следниве: младинска работа со млади од ризични групи, младински едукативни активности надвор од формалното образование, младински информативни активности, младинско советување, обука за млади со цел личен и социјален развој, рекреативни активности за млади (слободни активности и кампови), обуки за работни вештини кои целат кон

---

<sup>27</sup> Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Скопје, 2014, Младинските трендови во Република Македонија

намалување на невработеноста кај младите, меѓународна младинска работа и посебни типови на младинска работа зависно од конкретниот контекст.

Според програмата на Центарот за неформално образование Триаголник и Универзитетот на југоисточна Европа, активностите кои спаѓаат под младинска работа опфаќаат: работилници, обуки, волонтерски настани (хуманитарни акции, спортски турнири, еколошки акции, фестивали за млади, жива библиотека, денови на заедницата и слично) со цел покорисно да го пополнат слободното време на младите и ги развијат нивните животни вештини.

### **Институции во Република Македонија задолжени за млади**

Во Република Македонија ниту една институција не е директно задолжена за поддршка и развој на младинската работа. Индиректно преку спроведување на Националната стратегија за млади 2005-2015, младинската работа може да е обврска за Агенцијата за млади и спорт. Исто така преку спроведување на Европската програма Млади во Акција и Еразмус плус, влијание може да има и Националната агенција за европски образовни програми и мобилност.

#### **Агенција за млади и спорт**

Агенцијата за млади и спорт е најдиректно извршно тело кое може да влијае во областа на младинската политика и младинската работа како нејзин составен дел. Како јавна институција, формирана од Владата, Агенцијата за млади и спорт располага со свој буџет (кој е составен од средства алоцирани од државниот буџет), управувачка и извршна структура. Агенцијата за млади и спорт со своето делување значително е во можност да ја подобрува, но и да ја насочува младинската работа во Република Македонија. Улогата на оваа институција може да биде како гарант за навремена и географски распространета младинска работа, но и да се влијае на квалитетот на младинската работа, нејзиното финансирање, признавање и развој.

Во рамки на агенцијата, директно поврзан со младите е секторот за млади кој врши работи поврзани со интересите на младите и признавањето на младите како социо-демографска категорија која допринесува кон развојот на Република Македонија. При креирањето на своите политики Агенцијата се придржува кон Националната стратегија за млади. Во рамките на овој сектор, постојат две одделенија: Одделението за младинска политика и тренинг и Одделението за меѓународна соработка. Агенцијата освен формална поддршка за процесот на признавање на младинската работа воден од Сојузот за младинска работа, нема воспоставено други мерки за поддршка на давателите на младинска работа, младинските работници и младинските организации. Со новата Стратегија за млади која е во процес на создавање, давателите на младинска работа предложија систематизиран начин на кој ќе се споделуваат идеите за развојот на младинската работа, приоритетите на младинската работа и кои активности тие сметаат дека се важни за нив.

Значајна пречка за развој на младинската работа е и буџетот на Агенцијата за млади и спорт, кој има тенденција да биде насочен кон активностите поврзани со спортот, додека за активностите поврзани со млади се предвидуваат минимални односно симболични средства (само 0,75% од вкупниот буџет од 399 322 000 денари) кои воопшто не се доволни за да се постигне континуитет во работењето. За да ги постигне своите зададени цели, Агенцијата потребно е да пренасочи дел од своите средства со што ќе биде во можност во поголема мера дополнително да го избалансира поддржувањето на младински иницијативи паралелно со иницијативите поврзани со спорт.

#### **Министерство за труд и социјална политика**

Во рамки на Владата на Република Македонија, Министерството за труд и социјална политика обавува низа на функции од кои неколку се директно поврзани со млади: работните односи, вработувањето и вработеноста; материјално обезбедување на привремено невработените; унапредувањето на рамноправност на половите; заштитата на децата и малолетните лица и заштитата на младината и

жените.<sup>28</sup> Работата на Министерството е во директна поврзаност со стандардот на младите од аспект на програмите за нивно полесно вработување, како и преминување на периодот на транзиција на младите кон пазарот на трудот, дополнето со фактот дека тоа директно врши надзор на работата на Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Оваа Министерство во ниту еден стратешки документ за млади не ја идентификува младинската работа како активност која ќе придонесе за подобрување на пристапот на младите до нивните социјални права. На иницијатива на Советот на Европа, се донесе резолуција за пристап на младите до социјалните права<sup>29</sup>, со која токму јавните институции задолжени за социјална заштита се повикани да воспостават дијалог и соработка со давателите на младинска работа во рамки на државите членки на Советот на Европа.

#### Министерство за образование и наука на Република Македонија

Министерството за образование и наука на Република Македонија има за цел да го развива образованието и образовно-воспитниот систем како и да ја развива науката и научните достигнувања и иновации.<sup>30</sup> Врската на Министерството за образование и наука со неформалното образование е многу тесна и комплексна, и неформалното образование се споменува во најголем број стратешки документи на министерството.

Според Националната програма за развој на образованието 2005-2015, Министерството за образование определува дека на децата и младите ќе им понуди образование кое ќе ги „негува и унапредува нивните капацитети, ќе ги почитува нивните интереси и склоности и ќе им понуди можности да направат избор и да се

---

<sup>28</sup> <http://vlada.mk/ministerstva>

<sup>29</sup> [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/Rec\(2015\)3&Language=lanEnglish&Site=CM&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/Rec(2015)3&Language=lanEnglish&Site=CM&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864)

<sup>30</sup> <http://www.mon.gov.mk/index.php/ministerstvo-meni/misija-vizija>

реализираат себеси преку воспитно-образовните процеси<sup>31</sup>. Важно е што оваа програма предвидува поголема вклученост на невладиниот сектор во креирање на иницијативи поврзани со образованието, обука и културниот развој на младите.<sup>32</sup> Според оваа програмска определба, Министерството е обврзано да ги консултира младинските организации при креирање на своите образовни политики кои влијаат врз младите и да отстапува поголем простор тие да креираат иницијативи за младите. Исто така, во рамки на оваа соработка се отвара можност за развој и промоција на младинската работа која е составена и од активности на неформално образование.

### Променливост на приоритетите на младинската работа

Во текот на претходната деценија се менувале не само структурите за финансирање на младинската работа, туку и нејзините работни приоритети. Промените се гледаат во последните неколку години кога повеќе активности од младинската работа стануваат ориентирани кон развој на младите луѓе во контекст на поттикнување на учење на вештини потребни во денешното општество и економија. Променливоста на приоритетите на младинската работа може да зависи од поголем број на фактори и тоа:

1. Промената на целите на младинската политиката за да се нагласи важноста на младите во општеството;
2. Зголемен акцент на активностите од младинската работа и поголем фокус на специфични целни групи на млади луѓе,
3. Поставување на цели за младинската работа насочени кон еден специфичен проблем;
4. Промена на понудата од активности насочени за исполнување на слободното време на младите, кон активности насочени кон образование и пристап до пазарот на труд;

---

<sup>31</sup>[http://www.mon.gov.mk/images/banners/web\\_banners/Nacionalna%20strategija%20za%20obrazovaniето%202005-2015.pdf](http://www.mon.gov.mk/images/banners/web_banners/Nacionalna%20strategija%20za%20obrazovaniето%202005-2015.pdf)

<sup>32</sup>Исто, 18

## 5. Зголемување на активности за поддршка на млади таленти

Околу 1990 година настапува голема и видлива промена во младинската работа и младинските политики поради замена на парадигмата “младите како проблем кој треба да се реши во општеството” кон новата парадигма валидна и денеска а тоа е пристап кон младите “како позитивен ресурс за општествениот развој”. Како видливи докази за оваа промена се истакнати во извештајот на Европската комисија за младинската работа во Европа<sup>33</sup> каде се наведува дека јазикот кој се користи во младинските политики во земјите-членки, зборува за младите луѓе како продуктивен придонес кон општеството. Меѓутоа, кога се зборува за продуктивен придонес кон општеството, честопати политичките приоритети се насочуваат кон развој на таленти, додека вистинската вредност на младите во општеството не е органичена само на талентите, туку на сите млади. Младинските политики мораат да обезбедат постоење барем на еднаков тренд на достапни интервенции, услуги и поддршка за сите групи млади а особено младите со помалку можности кои не мора да бидат таленти за да имаат поддршка за личен и социјален развој.

Еден од силните фактори кои влијаат на променливоста на младинската работа се промените во финансирањето кои влијаат на промени во целите на младинската работа и очекуваните резултати. Ова е особено важно доколку младинската работа е поддржана од јавните финансии кои зависно од младинската политика се насочени кон младите од одредени категории или пак се насочени кон одредени цели. Во Република Македонија послените грантови за младински организации вклучително и даватели на младинска работа се дистрибуирани во 2009та година<sup>34</sup> што значи дека јавните финансии имаат ограничено влијание на младинската работа и нејзината содржина. Од друга страна во Република Македонија преку спроведувањето на програмата Еразмус плус на европската комисија, директно се влијае на содржината и формата на младинската работа. Па

---

<sup>33</sup> Европска Комисија, извештај за младинска работа 2014: Работа со младите - Вредноста на младинската работа во Европската Унија

<sup>34</sup> Според информациите достапни на веб страната на Агенција за млади и спорт на Македонија (ams.gov.mk)

така, повеќе од половината анкетирани даватели на младинска работа одговориле дека тоа се случува “по проекти” и заедно со оние кои “ретко” нудат младинска работа се доаѓа до релативна пропорција од 2 во 3 даватели кои зависат од проекти. Бидејќи Еразмус плус е единствена програма која има наменето средства за млади и младинската работа, врската помеѓу целите на младинската работа и целите на програмата станува многу важна.

Поради тековните економски проблеми и кризи, прашањата за благосостојба и личен развој во младинската работа остануваат важни на ниво на политика, но се појавуваат се повеќе примери дека вниманието на младинската работа треба да биде кон активности за зголемување на компетенциите и можностите за вработување на младите луѓе. Врз основа на компаративниот преглед од Европската комисија во рамки на извештајот за младинска работа, видливи се ваквите докази за промена на приоритетите како резултат на економската криза, со што младинската работа се користи како алатка за поголема вработеност и младински активности поврзани со градење компетенции потребни на пазарот на трудот. Според овој извештај зголемување на активностите во борбата против невработеноста на младите се евидентирани во Бугарија, Шпанија и Португалија каде поголем приоритет е даден на младинската работа насочена кон зголемување на можностите за вработување а се помалку видливи се активностите што се фокусираат на креативност, култура, активно граѓанство или младинско учество. Во Литванија, овој тренд е видлив не толку многу тематски, туку преку целната група односно многу повеќе внимание се посветува на социјално загрозените и помалку активни млади, со цел да ги зголемат своите можности и да се вклучат активно на пазарот на трудот. Во последниве години, во Полска биле спроведени поголем број на активности со цел развивање на претприемништво за млади и вештини потребни на пазарот на трудот. Според оваа анализа со цел да се помогне на младите невработени лица, младинската работа која се финансира од јавни финансии се ориентира се повеќе кон пазарот на труд за разлика од целите поврзани со личен и социјален развој кои станаа не толку приоритетни.

Во рамки на публикацијата “Историја на младинската работа во Европа”<sup>35</sup> посебен дел ги анализира овие менувања и нивното влијание на улогата на младинската работа. Ако се земе за основен принцип дека улогата на младинската работа е да развие човечки капитал преку личен и социјален развој на младите, со ваквите промени кон економски активности фокусирани кон пазарот на трудот постои ризик младинските работници да заземат само воспитната улога. Тоа тогаш ќе предизвика контрапродуктивни ефекти кај младите вклучително и одбивање на понудените активности, зајакнување на однос основан на моќ, формализирање на неформалните пристапи и слично. Повикувајќи се на заклучоците од три работилници за историјата на младинската работа, авторите заклучуваат дека социјалната природа на младинската работа мора да биде ревалоризирана заедно со нејзината едукативна улога, потребно е да се балансираат бидејќи двата аспекта без разлика на моменталниот контекст во кој се спроведуваат активностите.

#### **Младинска работа базирана на докази**

Економската криза не само што влијаеше на зголемување на невработеноста и создаде големи групи на млади кои мораше да се развие нов систем на младинска работа; од друга стана успеја да ги промовира активностите на младинската работа како нешто корисно за целото општество. Поради политичките дискусии и потребата приоритетите и финансирањето за време на криза да бидат поставени кон активности кои имаат поголем ефект, се промовираше нов пристап во младинската работа, наречен младинска работа базирана на докази. На овој начин се одговори на потребата за мерливост на резултатите од младинската работа, но и за зголемување на позитивната перцепција на младинската работа во општество и пред донаторите кои сакаа да видат проекти со препознатлив ефект и јасно враќање на инвестицијата.

---

<sup>35</sup> Вершелден, Г., Кусе, Ф., Ван де Вале, Т. & Вилијамсон, Х. (2008) Историјата на младинската работа во Европа и нејзиното значење за денешната младинска политика.



Во рамки на извештајот за младинска работа на Европската Комисија<sup>36</sup> се укажува на тоа дека во последните 5-10 години повеќе организации вклучени во младинската работа, го менуваат принципот на работење и пристапуваат кон работа базирана на докази. Ова е пред сè видливо на пример во Германија, Ирска, Финска и Велика Британија. Во Ирска токму поради трансферот и производството на докази за ефектите на младинската работа, давателите на младинска работа обезбедиле повеќе финансии од филантропски организации. Поради ова, голем број на организации отпочнале со поголеми инвестиции во стратешко планирање базирано на докази, што ги направило нивните услуги уште појасно да ги адресираат потребите на младите во заедницата. Опишувајќи ја ситуацијата во Ирска, во извештајот се констатира дека "главен предизвик за младинската работа и младинските работници ќе биде да се задржат на првобитното чувство за визија во нивната работа бидејќи пристапите и активностите на младинската работа се повеќе стануваат фокусирани на резултатите за да се обезбедат докази за нивната ефективност. Во тие рамки се заклучува дека новиот тренд, фокусиран на обезбедување на докази за влијанието и резултатите на младинската работа, има влијание врз квалитетот на поддршката на младите од ризични категории и младите со помалку можности, со што се зголемува квалитетот на работа со овие групи. Од друга страна, за ефективни резултати во работата со посебни групи на млади е потребно повеќе време, што може да се одрази негативно во одлуката на давателите на младинска работа воопшто да отпочнат такви активности ако знаат дека тешко ќе обезбедат докази за резултатите во краток период. Промената на пристапот на младинската работа е новиот предизвик на полето на младинската работа, со оглед на природата на младинската работа како многу разновиден сектор. Обезбедување на докази за ефективна младинска работа или создавање на систем за отчетност во некои случаи бара некој вид на мерење и проценка што честопати може да заврши со формални тестирања и формализација на системот. Од друга страна, евалуацијата и проценката ќе ги мотивира младинските работници да развијат вештини и компетенции во нови области, што може да вклучи нови

---

<sup>36</sup> Европска Комисија, извештај за младинска работа 2014: Работа со младите - Вредноста на младинската работа во Европската Унија

типови на програми и да го зајакне квалитетот на младинската работа . Загриженост за ваквата иницијата честопати е изразена од младинските работници кои се плашат дека ова може да доведе до исклучување на некои младински работници доколку не се здобијат со одредени квалификации или оценувањето на нивната работа не достигне одредено ниво.

### Признавање и развој на младинската работа - Стразбуршки процес

Иднината на младинската работа е тесно поврзана со нејзиното признавање како професија и соодветен третман преку политиките и програмите на секоја држава. На Европско ниво, овој процес е координиран преку заеднички акциски документ донесен во рамки на симпозиум на Советот на Европа во Стразбур и прифатен од страна на Советот на Европа и Европската унија како соодветна насока за признавање на младинската работа. Според овој акциски план, признавањето на младинската работа се одвива преку најразлични активности, процеси и одлуки кои се групирани во 4 димензии:

- Политичко признавање
- Формално признавање на младинската работа
- Самопризнавање во младинската работа
- Признавање на младинската работа во јавноста

Политичко признавање го опфаќа признавањето на неформалното образование и младинската работа во законодавството и / или вклучување на неформално учење / образование во стратегиите на една држава. Освен вака тесна дефиниција потребно е препознавање на младинската работа во политики кои ги засегаат младите како еден систем на работа со млади кој може да даде ефективни резултати.

Формално признавање се нарекува така поради потребата од формално потврдување на резултатите од учењето и сертификат на процесот на учење односно издавање на уверенија и дипломи кои формално ги признаваат

постигнувањата на една личност преку младинската работа. Тоа не значи дека младинската работа како систем треба да развива формална евалуација на знаењето туку напротив, овие сертификати да го добијат признавањето од страна на образовните институции и други сектори, особено формалното образование и работодавците.

Самопризнавањето е пред сè способноста на младинските работници и давателите на младинска работа да се презентираат себе си како младински работници и да ја користата својата експертиза во други области. Самопризнавањето опфаќа и признавање на еден младински работник од страна на неговите колеги како професионалец, признавање на она што го прават како младинска работа, како и вредноста на нивната работа.

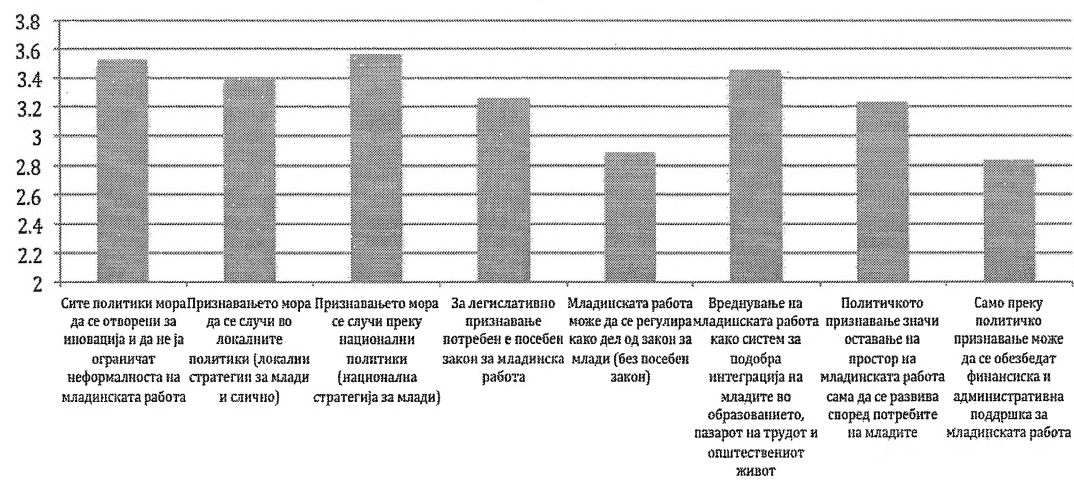
Општествено признавање го поставува прашањето колку општествените чинители ја признаваат вредноста на компетенциите стекнати во неформална средина и работата во рамките на активностите од младинската работа, вклучувајќи ја и вредноста на организациите даватели на младинската работа. Во рамки на општественото признавање спаѓа и признавањето од страна на сите членови на локалната заедница, вреднување на позитивното влијание на младинската работа и неформалното учење / образование кај младите и ефектот врз нивните заедници како целина.

Во Република Македонија до сега не постои релевантно национално истражување кое утврдува активности, процеси и одлуки за признавање и развивање на младинската работа. Поради тоа во рамки на истражувањето ги прашавме давателите на младинска работа и различните институции кои пружаат поддршка на младинската работа што за нив е приоритетно во рамки на процесот на признавање. Како понудени одговори ги дадовме различните сумирани предлози од 2 релевантни европски документа: “Социо-економски опфат на младинската работа” и Акциски план од документот “Насоки за признавање на младинската работа”. Поради тоа најмногу од учесниците во истражувањето се согласија со понудените одговори односно одговорите ги сметаат за релевантни. Сепак, разгледувајќи ги понудените одговори и анализирајќи ги резултатите може да се види дека во сите 4 димензии на признавањето на младинската работа постојат

приоритетни активности, процеси и одлуки кои треба да се превземат. Според ова, преку истражувањето утврдуваме почетна основа од ставови и потреби на давателите на младинска работа насочени кон признавањето и развивањето на истата.

Политичко признавање

Почетоците на дискусијата околу признавањето на младинската работа најчесто се врзани за политичката димензија на признавањето. Политичкото признавање на младинската работа значи соодветно вреднување на младинската работа во различни политики како и постојана посветеност кон развојот на младинската работа. Политичкото признавање отвора можности и за директен дијалог и соработка со другите сектори, но уште позначајно, обезбедува финансирање за активностите на младинската работа.



Испитаниците имаа можност да одберат приоритет од следниве опции:

- Сите политики мора да се отворени за иновација и да не ја ограничат неформалноста на младинската работа
- Признавањето мора да се случи во локалните политики (локални стратегии за млади и слично)

- Признавањето мора се случи преку национални политики (национална стратегија за млади)
- За легислативно признавање потребен е посебен закон за младинска работа
- Младинската работа може да се регулира како дел од закон за млади (без посебен закон)
- Вреднување на младинската работа како систем за подобра интеграција на младите во образованието, пазарот на трудот и општествениот живот
- Политичкото признавање значи оставање на простор на младинската работа сама да се развива според потребите на младите
- Само преку политичко признавање може да се обезбедат финансиска и административна поддршка за младинската работа

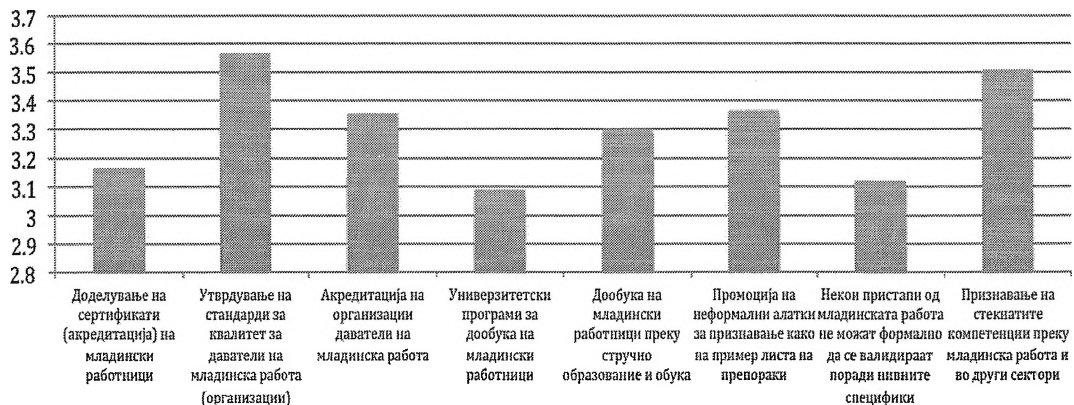
Според документот “Насоки за признавање на младинската работа” еден од ефектите од политичкото признавање на младинската работа е и финансирањето. Поради тоа што младинската работа е фокусирана на млади со помалку можности, или пак има за приоритет граѓанско образование и социјална инклузија, честопати не можат самите даватели да приберат финансии од нивната дејност преку продажба на услуги. Затоа е важно младинската работа преку политичкото признавање да обезбеди финансирање кое ќе осигура дека истата ќе може да се планира, спроведува и вреднува системски а не повремено, по проекти или на периоди. Од испитаниците на прашалникот токму финансирањето има најнизок приоритет, односно не веруваат дека со политичко признавање може да се обезбедат финансиска и административна поддршка за младинската работа.

#### **Формално признавање на младинската работа**

Формалното признавање на младинската работа опфаќа вреднување на младинските работници и даватели на младинската работа и нивно сертифицирање со цел формално прифаќање на достигнувањата од младинската работа. Формалното признавање на младинската работа подразбира и создавање на систем на формален развој во рамки на професијата и признавање на компетенциите

добие ни од младинската работа и во останатите области на образование. Токму поради овој опсег, формалното признавање на младинската работа се гледа како столб за осигурување на квалитет но и вистинско признавање на компетенциите добиени од младинската работа и во други области. Понудените одговори во оваа област даваат опции од една страна поврзани со сертифицирањето и акредитацијата со цел да се осигура одредено ниво на квалитет, а од друга страна поврзани со признавањето на компетенции кои се добиваат од учество во програми на младинска работа. Младинските работници можеа да одберат од листа следниве опции кои се споменуваат како можни чекори напред во формалното признавање на младинската работа во акцискиот план од документот “Насоки за признавање на младинската работа”:

- Доделување на сертификати (акредитација) на младински работници
- Утврдување на стандарди за квалитет за даватели на младинска работа (организации)
- Акредитација на организации даватели на младинска работа
- Универзитетски програми за дообука на младински работници
- Дообука на младински работници преку стручно образование и обука
- Промоција на неформални алатки за признавање како на пример листа на препораки
- Некои пристапи од младинската работа не можат формално да се валидираат поради нивните специфики
- Признавање на стекнатите компетенции преку младинска работа и во други сектори



Од истражувањето на давателите на младинска работа и младинските работници во државата, како видлив приоритет се појавува меѓу другото и потребата од признавање на компетенциите и во други сектори. Ова како опција е видливо и од програмите на ЕУ посебно Еразмус плус кои промовираат т.н. трансферзални компетенции кои се учат преку разни формални и неформални програми и се применуваат во различни ситуации и на различни работни задачи. Опциите кои се поврзани со стандардите за квалитет кај давателите на младинска работа (организации и институции) се повеќе приоритет кај младинскиот сектор отколку опции кои се поврзани со личен развој или самопроценка кај индивидуални младински работници. Тоа е пред сè поради несигурноста и неконзистентноста на дејствувањето на давателите на младинска работа, бидејќи најголем дел зависат од странски донации и проекти и честопати не успеваат да станат одржливи во нивното работење. Поради овие чести промени потребата за постојаност на давателите на младинска работа и нивен квалитет е идентификувана како приоритет кај младинските работници.

### Самопризнавање на младинската работа

Самопризнавање на младинската работа е признавање од страна на младинските работници (практичари) за нивната професија, вредностите на младинската работа како и меѓусебно признавање помеѓу младинските работници.

Тоа во практика би значело дека доколку 2 младински работници работат на различни програми, со различни пристапи и целни групи, при нивно претставување едни на други би се препознале како практичари во исто поле на работа. Во рамки на самопризнавањето можат да се прецизираат различни активности, процеси и одлуки според различни европски практики. Во некои држави во Европа младинскиот работник како професија е регулиран преку завршување на образовна програма во рамки на формалното образование и стекнување на компетенции во согласност со професионалните стандарди наведени во национална рамка на компетенции. Во други држави вклучително и Република Македонија, ваквите системи не постојат сèуште па затоа самопризнавањето како процес се одвива на ниво на зголемување на свесност, самопроценка и обуки во рамки на неформално образование.

Давателите на младинска работа во Македонија преку истражувањето можеа да приоритизираат помеѓу следните понудени опции:

- Лично претставување и идентификација како младински работници пред нивните колеги и јавноста
- Зголемување на свесност за основните вредности на младинска работа
- Признавање и вреднување на работата на други младински работници (колеги од други организации)
- Свесност кој и каде нуди младинска работа (познавање на секторот)
- Самопроценка на компетенции на младински работници преку портфолија за лично вреднување
- Младински работник да стане професија во Националната рамка на квалификации
- Подобрување на квалитетот на својата работа преку континуирани обуки





Интересен резултат од оваа истражување е високиот приоритет кој младинските работници го даваат на обуките за да можат да работат попрофесионално, додека во исто време одржувањето на лични портфолија го сметаат за не толку приоритетно. Ова може да се должи на навиката дека по секоја обука се добива сертификат кој служи како референца. Од практиката, ретко до сега професионалниот развој на младинските работници е поврзан со одржување и градење на лични портфолија достапни во подолг временски период. Неодамна Советот на Европа отпочна процес на создавање електронски портфолија за младински работници во Европа, што со тек на време се очекува секоја од земјите членки да ги модифицира и користи. Ова би значело дека младинските работници треба да се охрабрат да отпочнат процес на подолгорочно следење на нивниот развој и зајакнување на сопствената одговорност за професионален развој.

### Признавање на младинската работа во јавноста

Со цел да се постигне јасно препознавање на младинската работа како посебен систем за поддршка на млади потребно е и нејзино признавање во јавноста или т.н. општествено признавање<sup>37</sup>. Признавањето на младинската работа во јавноста се постигнува преку позитивно вреднување на младинската работа од

<sup>37</sup> Терминот доаѓа од social recognition кој се употребува во Акцискиот план од документот "Насоки за признавање на младинската работа"

страна на важните чинители во заедницата. Признавањето во јавноста има многу димензии кои зависат од различен контекст во кој се одвива младинската работа. Така на пример, во ситуација кога младинската работа се одвива со поддршка од други образовни институции или пак од центрите за социјална работа, тогаш оваа димензија на признавање ќе има особено значење.



Како понудени одговори во истражувањето за давателите на младинска работа беа следниве:

- Разбирање на целта и вредноста на младинската работа за личниот и социјалниот развој на младите
- Промоција на младинската работа како систем за поддршка на млади со помалку можности
- Создавање на соработка помеѓу други институции (училишта, центри за социјална работа) и даватели на младинска работа
- Медиумска поддршка на младинската работа преку редовна промоција на можностите кои таа ги нуди
- Информирање на младите за нивните можности со цел да посетат активности од младинска работа
- Промоција на младинската работа како систем за учество на млади во локалната заедница

- Разбирање на целта и улогата на младинската работа од стана на граѓанските организации и поширокиот граѓански сектор
- Промоција на младинската работа кај лица кои носат одлуки вклучувајќи ги локалните самоуправи

Од резултатите се гледа дека 4 одговори имаат поголема поддршка иако разликата помеѓу нив не е статистички значајна. Приоритети во признавањето се активности и процеси од директна поврзаност со младинската работа како што се информирањето на младите за можностите кои ги нуди младинската работа, создавањето на соработка со други институции и промоција на младинската работа како во заедницата така и кај лицата кои носат одлуки. Интересно е тоа што иако промоцијата е одбериена за приоритет, дел од давателите на младинска работа одговориле дека медиумите тука не играат позначајна улога. Ова веројатно се должи и на пристапите во младинската работа како систем кој во својата основа ги има младите и нивните потреби за учење и развој кои се разновидни и не секогаш можат да се адресираат преку масовно медиумско информирање. Интересно да се забележи дека во оваа група на понудени одговори имаме и најмала разлика во концентрација на одговорите односно поради можноста различно да се толкуваат понудените одговори во зависност од контекстот на работа, постои генерално согласување дека сите понудени одговори се подеднакво важни.

#### IV глава: Заклучоци и препораки

Првата хипотезата на истражувањето имаше за цел да утврди дека не постојат значајни статистички разлики кај приоритетите за развој и признавање на младинската работа кај младинските работници од различни социо-демографски категории. Според резултатите кои се обезбедија со кростабулациите се увиде дека од аспект на дефинирање на целите на младинската работа и нејзиното признавање не се појавуваат често значајни разлики. Мали разлики се појавија при анализа на резултатите од даватели на младинска работа кои се лоцирани во мал град или рурална област споредено со даватели лоцирани во голем град, но овие податоци не покажуваат целосно несогласување, туку само мал скептицизам.

Што се однесува до втората хипотеза тука се споредуваше дали најголем број на видови на младинска работа кои се нудат од страна на давателите на младинска работа во Европа, постојат во Македонија. Според сите предложени модели и според истражувањето беа мапирани примери за сите типови на активности кои припаѓаат кон младинската работа. Сепак, за разлика од Европските земји, во Македонија главен акцент е ставен на образовните елементи на младинската работа а дури потоа следуваат нејзините социјални, здравствени, културни аспекти како и делот на исполнување на слободното време со активности.

Конечно за третата хипотеза статистички се согледаа утврдените ставови за признавање на младинската работа за да се дојде до заклучок дека тие значајно не се разликуваат во зависност од страната на четириаголникот: младински работник, давател на младинска работа, јавна инситутиција која работи со млади, младинска политика. Ова може да се должи и на недостатокот на државни политики поврзани со младинската работа, при што вработените во јавните институции своите мислења ги засноваат врз основ на понудата на младинска работа во практика. Од друга страна, постои ниско ниво на самопризнавање и препознавање кај давателите на младинска работа за нивната работа што е посебна пречка во напреднувањето во останатите 3 димензии на признавањето.

Според ова, може да се потврди и главната хипотеза дека младинската работа во Република Македонија е признаена, иако не на ист начин како во други

Европски земји, сепак постои и е во интеракција со сите чинители поврзани со млади. Квалитетот на младинската работа е сосема друго прашање кое зависи од многу фактори, но почетниот дијалог и отварање на значајни теми е веќе на добар пат да ги унапреди понудата на младинската работа и квалитетот на услуги кај младите.

Сепак, не смее да се заборави на следните трендови и пречки кои ги блокираат обидите да се развие системот на младинска работа:

1. Младинските организации немаат стабилни приходи ниту имаат стабилен број вработени. Најголем дел од организациите преживуваат од мали донации и од партнерства на проекти кои ги менаџираат поголеми организации а истражувањето покажа дека младинската работа во најголем дел се врши повремено, ретко и по проекти. Како што веќе беше напоменато организациите последен пат можеле да аплицираат за државна поддршка во 2009 година и просечниот износ на грантот доделен тогаш бил околу 500 Евра за целата година, што е недоволно за сериозна младинска работа со сериозни ефекти.
2. Анализата на буџетите не враќа во историскиот развој на младинската работа и трајниот проблем што локалната самоуправа нема посебни буџети ниту има програми за млади. Тоа во практика значи дека најголемиот дел на младинските организации немаат поддршка за вршење на младинска работа од страна на локалните власти.
3. Постои голема генерациска промена во младинскиот сектор токму поради недостаток на одржлив развој на секторот. Така најголем дел на младинските работници штом добијат одредено знаење преминуваат во други сектори или започнуваат да работат во странство. Од друга страна, младинската работа ја вршат вработените во младинските организации како дел од нивните секојдневни задачи. Тие не секогаш се обучени за таа работа туку се на работни места поврзани со проектен менаџмент или администрација. За овие лица секоја дополнителна обврска која може да произлезе од процесот на признавање и акредитација, ќе значи и нивно

откажување од работа со млади поради моментот што со законската регулатива не постојат никакви олеснувања за младинските организации па истите треба да водат финансии, архива, извештаи на ист начин како и големите организации и профитните компании.

4. Општественото признавање на младинската работа е на многу ниско ниво односно не е видливо па од тука важно е да се работи на промоција на улогата на младинската работа, неформалното образование и учење. Тоа може да се поврзе и со формалното признавање на младинската работа кое исто така е на многу ниско ниво односно најголем дел на понудувачите на младинска работа немаат никакви системи за формално да се признаат нивните сертификати ниту во формално образование, ниту од работодавците.
5. Политичкото признавање на младинската работа не мора да се одвива во посебен закон туку истото соодветно може да се адресира преку процесот за стратегија за млади и закон за млади со цел да не се внесува забуна кај младинските организации и да не се истрошат со паралелни процеси. Оваа препорака при консултации со Агенцијата за млади и спорт беше прифатена што значи дека во идната стратегија за млади во соработка со Сојузот за младинска работа се вметнати реални цели за развој и признавање на младинската работа.

Како можни препораки за унапредување на развојот и признавањето на младинската работа според ова би биле поврзани со достапните буџети и обезбедување на врска со локалните самоуправи. Повторно воспоставување на буџет за млади со кој би се поддржале активности од младинска работа од национално значење би можело да ги подобри состојбите и внесе нова енергија во секторот на младинска работа.

Како можни активности од национално значење би требало да бидат поддржани:

- национални обуки за младински работници и обучувачи за млади
- создавање на национална листа на обучувачи за млади

- обука за даватели на младинска работа вклучително и локалните самоуправи
- кампањи за промоција на младинските центри и младинските организации
- саем на младинска работа на кој би се разговарале предизвиците од професијата

Долгорочниот развој на младинската работа не може да се случи без ефективна соработка со единиците на локалната самоуправа. Притоа во секоја општина треба да се работи за да се создаде систем за поддршка на млади во кој треба да бидат вклучени: локални младински центри, младинско информирање и систем за младинско учество. На овој начин секоја општина би имала систем со кој младинската работа ќе се развива и постојано ќе се поддржува. Паралелно на тоа преку поддршка за младинските организации ќе се добие унапредување на младинската работа. Оваа поддршка освен финансиска, може да биде во форма на обука и обезбедување на соодветен простор за развој на својата дејност. И секако, за развој на младинската работа секоја општина би требало да одвои финансиска поддршка за одржливо организирање на младинските организации кои се јавуваат како даватели на младинска работа.

## **Прилози – Користени инструменти**



## Прилог 1. Протокол за реализирање на интервју

### Протокол за интервју

Во рамки на истражувањето е предвидено да се интервјуираат лица од следните институции:

1. Агенција за млади и спорт кои се вклучени во процес на признавање на младинската работа
2. Национална Агенција за европски образовни програми и мобилност кои финансираат активности за градење на капацитет и стратешки партнерства
3. Обучувачи за младински активности кои се вклучен во создавањето на универзитетска програма за младинска работа на Универзитетот на Југоисточна Европа
4. Програма за развој на Обединетите Нации кои работат на развивање на младинската политика во Република Македонија
5. Национален младински совет на Македонија како чадор организација – претставник на младинските организации

Времетраење на интервју: околу 1 час со секое лице посебно

Интервјуто ќе се снима со диктафон и ќе биде преслушано и анализирано подоцна. Транскриптите од интервјуата ќе се користат за утврдување на веродостојноста на хипотезите, и во целост ќе се достапни како анекс на истражувањето.

Прашања:

1. На кој начин вие лично и вашата професија е поврзана со младинската работа?
2. На кој начин младинската работа треба да се признае во Република Македонија?
3. Колку општеството ги признава квалификациите и компетенциите стекнати преку неформално учење и работа?

4. Дали постои кај локалната заедница, позитивното вреднување на младинската работа и неформалното учење / образование кај младите?
5. Колку младинската работа е застапена во јавните политики (закони, одлуки, стратегии)?
6. На кое ниво е најдобро да се регулира младинската работа (локално или национално)?
7. Колку формалното образование и работодавците ја признаваат младинската работа како систем за стекнување на компетенции?
8. Кои се најголемите предизвици за признавање на младинската работа во Република Македонија?
9. Колку се подготвени младинските работници кои работат за различни организации – даватели на младинска работа, да се признаат едни со други како колеги кои работат во истото поле на работа?
10. Кои се според вас најголемите придобивки од признавање на младинската работа?

## Прилог 2. Анкетен прашалник за истражување

### Прашалник

Со овој прашалник сакаме да го испитае степенот и приоритетите за признавање на младинската работа во Република Македонија врз основа на моменталната состојба. Преку анализа на степенот на признавање на младинската работа, истражувањето ги дефинира и моменталите состојби како и можностите за подобрување на квалитетот на младинската работа. Вашите одговори ќе ни помогнат да утврдиме кои се приоритетните чекори кои треба да се превземат за да се оствари признавање на младинската работа.

Ве замолувам внимателно, без брзање и искрено да одговорите на следните прашања. За пополнување на прашалникот се потребни околу 20 минути. Најголем дел од прашањата се со заокружување на одговорот за кој сметате дека е најсоодветен.

Ви благодарам на соработката

Според начин на вклученост во младинската работа во која група на чинители припаѓате (заокружи):

1. Индивидуалец – младински работник
2. Претставник на организација која нуди младинска работа
3. Вработен во јавна инситутиција која работи со млади
4. Друго: \_\_\_\_\_

Пол (заокружи):

1. Машко
2. Женско
3. Друго

Етничка припадност (наведи): \_\_\_\_\_

Област на делување (заокружи):

1. рурална област
2. мал град
3. голем град

Степен на образование на младински работник (заокружи)

(како индивидуа вашиот степен на образование, или како институција или организација со кој степен на образование се најголемиот број на младински работници ангажирани кај вас:)

1. дипломиран
2. со средно образование
3. студент

Дали како младински работник сте ангажирани како/Дали во вашата организација/институција ангажирате младински работници како (заокружи):

1. вработен во работен однос
2. волонтер
3. со договор на дело
4. Не е ангажиран / нема ангажирани

Кои видови на младинска работа ги нудите (заокружи):

1. младинска работа со млади од ризични групи
2. младински едукативни активности надвор од формалното образование
3. младински информативни активности
4. младинско советување
5. обука за млади со цел личен и социјален развој
6. рекреативни активности за млади (слободни активности и кампови)
7. обуки за работни вештини кои целат кон намалување на невработеноста кај младите
8. меѓународна младинска работа
9. младинска работа преку спорт
10. посебни типови на младинска работа зависно од конкретниот контекст

Каде најчесто нудите активности од младинска работа (заокружи)?

1. Во младински центар
2. Во младински клуб или граѓанска организација
3. На отворено
4. На интернет
5. Во училиште или друга институција
6. Во спортска сала или сцена за настапни

Колку често нудите активности од младинска работа (заокружи)?

1. Секојдневно
2. Еднаш неделно или за викенди
3. По проекти
4. Ретко

Опити погледи за младинската работа (Ве молиме заокружете го ставот кој најмногу Ви одговара)

|     | Младинската работа има за цел:                                                                                                          | Воопшто не се согласувам | Главно не се согласувам | Главно се согласувам | Во потполноста се согласувам |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------|
| 1.  | Да даде практично искуство на младите за да можат полесно да се вработат                                                                | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 2.  | Да работи на личен развој на младите, како на пример градење на самоверба                                                               | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 3.  | Да ја зајакне социјализацијата кај младите, посебно кај групи млади кои на друг начин не биле во контакт со други луѓе                  | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 4.  | Да ги информира младите за општеството во кое живеат и како може да учествуваат во него                                                 | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 5.  | Да промовира здрави животни навики кај младите вклучително и сексуално образование                                                      | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 6.  | Да ги намали бројот на прекршоци и конфликти кои младите ги создаваат помеѓу себе и со општеството                                      | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 7.  | Да помогне за социјална интеграција кај младите со ограничени можности (сиромаштија, социјални проблеми, здравствени проблеми и слично) | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 8.  | Да овозможи на младите да научат нови вештини преку неформално учење                                                                    | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 9.  | Да го исполни слободното време на младите со забавни активности                                                                         | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 10. | Да ги запознае младите со локалното носење на одлуки и да ги мотивира да се вклучат како активни граѓани                                | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 11. | Да промовира меѓукултурен дијалог кај младите преку запознавање на различни етнички групи и млади од други држави                       | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 12. | Да овозможи пристап до информации за младите на соодветен начин                                                                         | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |
| 13. | Да понуди здрав развој на младите преку спорт                                                                                           | 1                        | 2                       | 3                    | 4                            |

Младинската работа во Република Македонија (Ве молиме заокружете го ставот кој најмногу Ви одговара)

|    | Најголем предизвик на младинската работа кај нас е:                             | Воопшто не се согласувам | Главното не се согласувам | Главното се согласувам | Во потполност се согласувам |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-----------------------------|
| 1. | Нема локални политики кои ја признаваат младинската работа                      | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |
| 2. | Честопати се одвива ad-hoc како дел од проекти                                  | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |
| 3  | Општеството не е запознаено со младинската работа како поим ниту што таа нуди   | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |
| 4  | Младите не знаат зошто и како да се приклучат на активности од младинска работа | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |
| 5  | Неформалното образование е сватено како нешто несериозно                        | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |
| 6  | Нема постојано финансирање за младинска работа                                  | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |
| 7  | Нема Закон за младинска работа                                                  | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |
| 8  | Младинските работници не соработуваат едни со други                             | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |
| 9  | Не постои рамка за квалитет во младинската работа                               | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |
| 10 | Постојан одлив на квалитетни младински работници во други професии              | 1                        | 2                         | 3                      | 4                           |

Самопризнавање на младинската работа е признавање од страна на младинските работници (практичари) за нивната професија, вредностите на младинската работа како и меѓусебно признавање помеѓу младинските работници *(Ве молиме заокружете го ставот кој најмногу Ви одговара)*

|    | Младинските работници најмногу треба да се насочат кон:                                        | Воопшто не се согласувам | Главно не се согласувам | Главно се согласувам | Во потполност се согласувам |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|
| 1. | Лично претставување и идентификација како младински работници пред нивните колеги и јавноста   | 1                        | 2                       | 3                    | 4                           |
| 2. | Зголемување на свесност за основните вредности на младинска работа                             | 1                        | 2                       | 3                    | 4                           |
| 3. | Признавање и вреднување на работата на други младински работници (колеги од други организации) | 1                        | 2                       | 3                    | 4                           |
| 4. | Свесност кој и каде нуди младинска работа (познавање на секторот)                              | 1                        | 2                       | 3                    | 4                           |
| 5. | Самопроценка на компетенции на младински работници преку портфолија за лично вреднување        | 1                        | 2                       | 3                    | 4                           |
| 6. | Младински работник да стане професија во Националната рамка на квалификации                    | 1                        | 2                       | 3                    | 4                           |
| 7. | Подобрување на квалитетот на својата работа преку континуирани обуки                           | 1                        | 2                       | 3                    | 4                           |

Општествено признавање на младинската работа се постигнува преку позитивно вреднување на младинската работа од страна на важните чинители во заедницата.  
*(Ве молиме заокружете го ставот кој најмногу Ви одговара)*

|   | Во Република Македонија локалните заедници најмногу треба да се насочат кон:                    | Воопшто не се согласувам | Главно не се согласувам | Главно се согласувам | Во потполност се согласувам |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------|
| 1 | Разбирање на целта и вредноста на младинската работа за личниот и социјалниот развој на младите | 1                        | 2                       | 3                    | 4                           |
| 2 | Промоција на младинската работа како систем за поддршка на млади со помалку можности            | 1                        | 2                       | 3                    | 4                           |

|   |                                                                                                                       |   |   |   |   |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 3 | Создавање на соработка помеѓу други инситутиции (училишта, центри за социјална работа) и даватели на младинска работа | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Медиумска поддршка на младинската работа преку редовна промоција на можностите кои таа ги нуди                        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Информирање на младите за нивните можности со цел да посетат активности од младинска работа                           | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Промоција на младинската работа како систем за учество на млади во локалната заедница                                 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Разбирање на целта и улогата на младинската работа од стана на граѓанските организации и поширокиот граѓански сектор  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Промоција на младинската работа кај лица кои носат одлуки вклучувајќи ги локалните самоуправи                         | 1 | 2 | 3 | 4 |

Формалното признавање на младинската работа опфаќа вреднување на младинските работници и даватели на младинската работа и нивно сертифицирање со цел формално прифаќање на достигнувањата *(Ве молиме заокружете го ставот кој најмногу Ви одговара)*

|   | Најважни чекори кон формално признавање на младинската работа се:                 | Воопшто не се согласувам | Главено не се согласувам | Главное согласувам | Вопотполност се согласувам |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|----------------------------|
| 1 | Доделување на сертификати (акредитација) на младински работници                   | 1                        | 2                        | 3                  | 4                          |
| 2 | Утврдување на стандарди за квалитет за даватели на младинска работа (организации) | 1                        | 2                        | 3                  | 4                          |
| 3 | Акредитација на организации даватели на младинска работа                          | 1                        | 2                        | 3                  | 4                          |



|   |                                                                                                  |   |   |   |   |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 4 | Универзитетски програми за дообука на младински работници                                        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Дообука на младински работници преку стручно образование и обука                                 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Промоција на неформални алатки за признавање како на пример листа на препораки                   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Некои пристапи од младинската работа не можат формално да се валидираат поради нивните специфики | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Признавање на стекнатите компетенции преку младинска работа и во други сектори                   | 1 | 2 | 3 | 4 |

Политичкото признавање на младинската работа значи соодветно вреднување на младинската работа во различни политики како и постојана посветеност кон развојот на младинската работа *(Ве молиме заокружете го ставот кој најмногу Ви одговара)*

|   | Најважни активности за политичко признавање на младинската работа се:                                   | Воопшто не се согласувам | Главное не се согласувам | Главное се согласувам | Вопотполност се согласувам |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|----------------------------|
| 1 | Сите политики мора да се отворени за иновација и да не ја ограничат неформалноста на младинската работа | 1                        | 2                        | 3                     | 4                          |
| 2 | Признавањето мора да се случи во локалните политики (локални стратегии за млади и слично)               | 1                        | 2                        | 3                     | 4                          |
| 3 | Признавањето мора се случи преку национални политики (национална стратегија за млади)                   | 1                        | 2                        | 3                     | 4                          |
| 4 | За легислативно признавање потребен е посебен закон за младинска работа                                 | 1                        | 2                        | 3                     | 4                          |
| 5 | Младинската работа може да се регулира како дел од закон за млади (без посебен закон)                   | 1                        | 2                        | 3                     | 4                          |

|   |                                                                                                                                          |   |   |   |   |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| 6 | Вреднување на младинската работа како систем за подобра интеграција на младите во образованието, пазарот на трудот и општествениот живот | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Политичкото признавање значи оставање на простор на младинската работа сама да се развива според потребите на младите                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Само преку политичко признавање може да се обезбедат финансиска и административна поддршка за младинската работа                         | 1 | 2 | 3 | 4 |

Ваши коментари:

Ви благодарам за одвоеното време

## Користена литература

Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the Field of Youth (2010) The Socio-economic Scope of Youth Work in Europe.

JINT (2013) Seminar on the Validation of Non-Formal and Informal Learning, Mechelen Report

Chisholm, L., Hoskins, B. (2005): Trading up - Potential and performance in non-formal learning, Council of Europe Publishing, Strasbourg

Association of Non-Formal Education in Lithuania (2012) Youth Worker Qualification System in Lithuania, Vilnius

Caluwaerts, Lieve. Coelmont, Natalie. Geudens, Tony (2010), Youth Policy in the three Communities of Belgium, Brussels

Department of Education and Science (2003). National Youth Work Development Plan (NYWDP) 2003-2007, Dublin

European Commission (2007). Flash Eurobarometer no. 202 – youth survey, June 2007, Brussels

Јана Коруновска Србијанко, Неда Коруновска Аврамовска, Тања Малеска (2011); 'Капитулација, конфузија или отпор – Социјалниот капитал на македонскиот средношколец', Здружение на граѓани „Младински образовен форум“, Скопје

Government of Ireland (2001). Youth Work Act, Dublin

IARD (ed.) (2001). Study on the state of young people and youth policy in Europe. Final reports. Volume 1: Executive summary and comparative reports, Milan  
Krange, Olve & Strandbu, Åse (2004)

McGrath, M. and Lynch, D. (2007). Where Do You Go When You Go Out? East Cork Area Development Ltd (ECAD), Midleton

United Nations (1996). World Programme of Action for Youth to the year 2000 and beyond, Resolution Adopted by the General Assembly (A/50/728, 13 March 1996), New York

Krafeld, FJ (1992) Cliquenorientierte Jugendarbeit - Grundlagen und Handlungsansätze. Weindheim und Munchen

Krafeld, FJ (1996) Die Praxis Akzeptierender Jugendarbeit - Konzepte, Erfahrungen, Analysen aus der Arbeit MIT rechten Jugendcliquen. Opladen.

Allison Dunne, Daniela Ulicna, Iona Murphy, Maria Golubeva (2014), Working with young people: the value of youth work in the European Union, European Commission, Brussels

Williamson, H., 2008. Supporting Young People in Europe. Volume 2. Lessons from the 'second seven' Council of Europe international reviews of national youth policy. Council of Europe

Verschelden, G., 2008. The history of Youth Work in Europe: Relevance for Youth Policy Today, Vol. 1. Council of Europe

Марковска-Спасеновска, Е; Атанасова, Г & Нашоковска, М. (2010); Компаративна анализа на домашната и европската легислатива која го регулира статусот на младите, , Коалиција на младински организации СЕГА, Скопје

Schuman, S. and Davies, T., 2007. Evidence of the impact of the 'youth development model' on outcomes for young people – a literature review, Dublin

Kalaba, V. (2008) Kako razumeti omladinski rad u zajednici, Beograd, Forum Syd Balkans Programme, Beograd

Young, K: (1999); Art of Youth Work; Russell House Publishing Ltd.UK

Smith, M.:(1982);Creators not consumers; Rediscovering social education, National Association of Youth Clubs, Leicester

Stuart, G.R., (2003); Nonviolence and Youth work practice in Australia, Theses submitted for degree of Doctor of Philosophy, Melbourne

Huskins, J; (1996) Quality work with young people, London

Кузмановиќ Б. (1995) Промена на вредностите и вредносните ориентации на младите; Психолошки истражувања, Белград

Nicholas Paddison, 2012 Report of Symposium on Youth Policy Cooperation in South East Europe: focus on recognition of youth work & non-formal learning

Д-р Алибабиќ, Ш.; М-р Овесни, К. (2005),„Управување со професионалниот развој на наставниците“; Иновација во наставата, Педагошки факултет, Белград

### ***Користени интернет страни***

[www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth) - Совет на Европа, Директорат за млади  
[www.youthforum.org](http://www.youthforum.org) - Европски младински форум  
[www.ec.europa.eu/youth/policy/youth\\_strategy/](http://www.ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/) - Европска младинска стратегија  
[www.ams.gov.mk](http://www.ams.gov.mk) – Агенција за млади и спорт на Република Македонија  
[www.avrm.gov.mk](http://www.avrm.gov.mk) – Агенција за вработување на Република Македонија  
[www.vlada.mk](http://www.vlada.mk) – Влада на Република Македонија  
[www.volonter.mk](http://www.volonter.mk) – Волонтерски центар на Македонија  
[www.sega.org.mk](http://www.sega.org.mk) – Коалиција „СЕГА“  
[www.mtsp.gov.mk](http://www.mtsp.gov.mk) – Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија  
[www.finance.gov.mk/](http://www.finance.gov.mk/) - Министерство за финансии на Република Македонија  
[www.mon.gov.mk](http://www.mon.gov.mk) – Министерство за образование и наука на Република Македонија  
[www.na.org.mk](http://www.na.org.mk) – Национална агенција за образовни програми и мобилност  
[www.nms.org.mk](http://www.nms.org.mk) – Национален младински совет на Македонија  
[www.un.org](http://www.un.org) – Организација на Обединети нации  
[www.sep.gov.mk](http://www.sep.gov.mk) – Секретаријат за европски прашања  
[sobranie.mk](http://sobranie.mk) – Собрание на Република Македонија  
[www.tacso.org](http://www.tacso.org) - Техничка поддршка за граѓанските организации  
[www.crpm.org.mk](http://www.crpm.org.mk) – Центар за истражување и креирање политики