



**NACIONALNA ASOCIJACIJA PRAKTIČARA/KI
OMLADINSKOG RADA
(NAPOR)**

**ISPITIVANJE OBRAZOVNIH
POTREBA PRAKTIČARA/KI
OMLADINSKOG RADA**

2017



ЕКСПЛОРАТИВНО ИСТРАЖИВАЊЕ ОБРАЗОВНИХ ПОТРЕБА ПРАКТИЧАРА/КИ ОМЛАДИНСКОГ РАДА

Аутори/ке:

Ана Пецарски
Удружење Народни парламент
Лесковац

Александар Трудић
Организација креативног окупљања ОКО
Београд

Ревидирала:

Ивана Волф, програмска координаторка
Национална асоцијација практичара/ки омладинског рада (НАПОР)

Наручилац истраживања:

Национална асоцијација практичара/ки омладинског рада – НАПОР
Нови Сад

Садржај:

<i>Уместо увода (краћи теоријски осврт и контекст)</i>	3
<i>Нацрт истраживања и методологија</i>	8
<i>Тумачење и приказ резултата са дискусијом</i>	11
<i>Анализа остварености (под)стандарда у процесу (ре)акредитације</i>	21
<i>Закључци</i>	22
<i>Извори и литература</i>	23
<i>Прилог: упитник</i>	24

Сажетак

Циљ овог истраживања је испитивање потреба практичара/ки омладинског рада за стручним усавршавањем. Извештај о реализованом истраживању се састоји из 8 делова са сажетком и садржајем на крају. Овим експлоративним истраживањем покушали смо да одговоримо на неколико питања која се тичу потребе за усавршавањем конкретних компетенција практичара/ки омладинског рада из организација чланица НАПОР, као и погодних начина за стицање ових компетенција. Као основа за креирање истраживања и мерног инструмента узет је стандард занимања за прва два нивоа у омладинском раду – омладински лидер/ка и омладински радник/ца. Временски оквир је јун-октобар 2017. године. Узорак је пригодан, укупно 70 испитаника/ица. Литература за описивање контекста и примера добре праксе је из области омладинског рада, социологије, психологије, педагогије и права.

-кључне речи: *омладински рад, стручно/професионално усавршавање и практичари/ке омладинског рада*

Уместо увода (краћи теоријски оквир и контекст)

Национална асоцијација практичара/ки омладинског рада (даље у тексту: НАПОР) је основана 2009. године са циљем да ради на признавању и препознавању, осигурању квалитета и професионализацији омладинског рада у Републици Србији. На оснивачкој скупштини усвојен је документ *Смернице за осигурање квалитета омладинског рада*, које укључују: дефиницију, принципе и вредности, као и типологију омладинског рада. Омладински рад је описан као планиран програм образовног карактера, креиран са сврхом пружања подршке младима у процесу осамостаљивања, тако што им омладински радник/ца помаже у личном и социјалном развоју како би постали активни чланови/це друштва и учесници/це у процесу доношења одлука¹. Циљ омладинског рада је креирање сигурног окружења и могућности за активно учешће младих на добровољној основи у процесу стицања вештина, знања, способности и вредности. У овом тексту ћемо под омладинским радом и програмом омладинског рада подразумевати управо ову дефиницију.

Током првих година деловања НАПОР-а увидела се потреба за класификацијом занимања у омладинском раду и дефинисањем потребних квалификација, односно креирањем стандарда занимања који ће служити као инструмент за заговарачки процес, али и као основа за креирање наставног плана за образовање омладинских радника/ца. Стандард занимања дефинише 3 нивоа квалификација у омладинском раду – омладински/а лидер/ка или омладински активиста/киња, омладински/а радник/ца и стручњак/иња за омладински рад. За прва два нивоа, који не захтевају диплому у високом образовању, НАПОР је израдио и 2 механизма за стицање квалификација – обуку и валидацију претходно стечених компетенција.

До сада је организовано 3 циклуса обуке за омладинске раднике/це и 1 циклус за омладинске лидере/ке од стране НАПОР и организација чланица, након којих је НАПОР сертификат добило 29 омладинских лидера/ки и 39 омладинских радника/ца. Такође, НАПОР је спровео до сада 4 циклуса валидације претходно стечених компетенција у омладинском раду, који је успешно прошло 12 омладинских лидера/ки и 29 омладинских радника/ца. Циљна група за обуке и валидацију у различитим циклусима зависила је од природе пројекта, а најчешће су је чинили координатори/ке локалних канцеларија за младе, као и представници организација чланица НАПОР. Важно је напоменути да од укупно 109 сертификованих омладинских лидера/ки и омладинских радника/ца велики број је долазио из канцеларија за младе, што значи да не спроводе омладински рад при организацијама чланицама НАПОР-а. Поред омладинских лидера/ки и омладинских радника/ца сертификованих од стране НАПОР-а у организацијама чланицама омладински рад спроводе и особе које поседују друге врсте сертификата у омладинском раду (на територији Војводине то је најчешће диплома за А или Б ниво ПРОНИ Института за социјалну едукацију) или других профила (социјални рад, психологија, педагогија и др.).

¹ „Smernice za osiguranje kvaliteta omladinskog rada u R. Srbiji“, NAPOR, Zlatibor, 2009.

Како би се избегла термилошка збрка, у наставку текста ће сви они који спроводе омладински рад у удружењима младих и за младе бити називани практичарима/кама омладинског рада, док ће се термини омладински лидер/ка и омладински радник/ца односити само на практичаре/ке сертифициване од стране НАПОР.

Истраживање које је пред вама део је настојања НАПОР-а за пружањем континуиране, квалитетне и одговарајуће подршке практичарима/кама омладинског рада у организацијама чланицама. Током претходних година, поред обуке и валидације, као темеља професионализације у омладинском раду, спроведене су и додатне обуке са циљем развијања специфичних компетенција за квалитетније спровођење омладинског рада. Поред обука, увидела се потреба за пружањем и других врста подршке практичарима/кама, која не подразумева нужно физичко присуство групе на одређеном месту и у одређеном временском периоду. Тако се почело са развијањем процеса супервизије, са једне стране, као и могућности за онлајн учење, са друге. Дакле, потреба за овим истраживањем произашла је из више паралелних процеса и програма НАПОР-а који се тичу професионализације и осигурања квалитета програма омладинског рада.

На основу резултата истраживања потреба практичара/ки омладинског рада за развојем и унапређењем конкретних компетенција ове године ће бити креирани и спроведени онлајн курсеви намењени практичарима/кама омладинског рада, а дугорочан план је развијање и других облика подршке које практичари/ке препознају као погодне за даље усавршавање.

Важно је напоменути да поред секретаријата НАПОР-а и многе организације чланице спроводе различите програме обуке за практичаре/ке омладинског рада, које покривају управо оне компетенције које су дефинисане стандардом занимања или су усмерене ка унапређењу квалитета програма омладинског рада. Резултати истраживања зато могу послужити и организацијама усмеравајући и њихове напоре ка креирању обука и других програма подршке који практичари/ке препознају као значајне.

У наставку дефинисаћемо и остала три кључна појма: *потребе, стручно/професионално усавршавање и компетенције*.

Потреба, онако како ју је дефинисао Иван Видановић у ``Речнику социјалног рада``² је ``један од важних динамичких појмова који означава стање физиолошког, психолошког или социјалног недостатка неопходног за функционисање организма, као и тежња да се незадовољавајуће стање превазиђе достизањем одговарајућег циља (Видановић, 2006)``. Надаље, вероватно осврћући се на Масловљеву хијерархију потреба, Видановић наводи постојање органских, психолошких и социјалих потреба као посебних врста с тим да Масловљев има и тзв. врховну, највишу потребу за самоактуелизацијом где људско биће достиже свој пуни потенцијал и аутономну личност. Без обзира што су се у међувремену појавиле и многе друге теорије потреба, Масловљева важи и дан данас као једна на коју се највише позивају стручњаци/киње из помажућих/подржавајућих професија, па тако и из омладинског рада.

² Видановић, И. (2006): Речник социјалног рада, ауторско издање, Београд.

За регулисање стручног/професионалног усавршавања у Србији надлежно је Министарство просвете, науке и технолошког развоја. Министарство дефинише појам стручног образовања и обука на следећи начин:

``Стручно образовање и обуке треба да пруже сваком појединцу могућност пуне социјалне партиципације, унапређивање квалитета живота, лични избор, запошљавање, могућност континуираног професионалног развоја и могућност квалитетнијег живота у здравој животној средини. То значи да је **основни циљ** стручног образовања и обука: обезбеђивање могућности младима и одраслима усвајање знања, стицање вештина и способности (компетенција) потребних за рад и запошљавање, даље образовање и учење уз уважавање смерница одрживог развоја целокупног друштва.

Конкретни задаци стручног образовања и обука су:

- стицање занимања и квалификација, односно релевантних компетенција, знања и вештина неопходних за запошљавање и рад у одређеном подручју рада;
- стицање иницијалног и континуираног стручног образовања и обука;
- развој способности, талената и потенцијала и самоиспуњење и наставак образовања.^{3``}

Ако погледамо Масловљеву хијерархију⁴ потреба онда можемо рећи да потреба за стручним усавршавањем стоји негде између потребе за сигурношћу и потребе за самоактуелизацијом.

Појам компетенције је новијег доба, али се све више користи у области образовања, менаџмента развоја људских вредности и потенцијала, па тако и у омладинском раду као специфичном занимању/професији. Европска фондација за обуку (European Training Foundation), као званична агенција ЕУ за област стручног образовања и обуке, је дефинисала компетенцију као способност да се задовоље захтеви радног места и специфични радни задаци⁵. Компетенције садрже вештине, знања и способности, а свако занимање или професија захтева поседовање одређеног сета компетенција дефинисаног стандардом занимања. У омладинском раду, осим вештина, способности и знања, стандард занимања садржи и вредности, односно вредносне ставове које би омладински лидер/ка и омладински радник/ца требало да усвоји како би квалитетно обављао свој посао.

Примери добре праксе у другим друштвима

Да бисмо употпунили глобалну слику и дали одређену перспективу за испитивање потреба омладинских радника/ица и лидера/ки за стручним/професионалним усавршавањем, можемо се консултовати са праксама других земаља у оквиру професионализације омладинског рада. У англосаксонском говорном подручју најчешћи

³ Видети детаљније на: <http://www.mpn.gov.rs/strucno-usavrsavanje/> (датум посете: 12.6.2017. године)

⁴ Маслов, А. (1982): Мотивација и личност, Нолит, Београд.

⁵ Погледати детаљније за компетенције у:

<http://www.mngcentar.com/site/filecontent/resource/menu/BazaZnanja/Kompetencije/Fajlovi/PojamKompetencije.pdf>, (датум посете: 1. 8. 2017. године).

израз који обједињује потребе практичара/ки омладинског рада на терену за стручним усавршавањем јесу *training needs*⁶ односно **образовне потребе** без обзира што је буквалан превод (тренинг потребе) доста ужи и може се тицати само једног облика стручног усавршавања (обуке), а у упитнику је понуђено да се идентификује и неки други облик стручног усавршавања који одговара практичарима/кама. Као и у Републици Србији, нпр. на Новом Зеланду, Републици Ирској и у Сједињеним Америчким Државама постоје посебни курсеви за стицање наведених компетенци, како при организацијама које спроводе програме, тако и при посебним мрежама за практичаре/ке и на колеџима и на Универзитетима. Оно што је разлика у односу на Републику Србију јесте да код нас још увек нема континуираног и непрекидног универзитетског спровођења образовања за омладинске раднике/ице и лидере/ке, већ се оно спроводи скоро искључиво кроз НАПОР и организације чланице. Да се вратимо на потребе за тренингом које смо мало пре споменули, њих један од аустралијских аутора дефинише као скуп концепата који се морају имати у виду када се креира програм стручног усавршавања а то су:

- 1) идентификација и анализа потреба младих, са нагласком на одређењу приоритета у смислу изазова и посебних осетљивих група младих⁷.
- 2) Социјална анализа феномена попут незапослености, рада, сексизма, сексуалности, инвалидности, концепата омладине и оснаживања.
- 3) Анализа другачијих вредности, циљева и филозофија у студијама за младе.
- 4) Ревизија стратегија и тактика заговарања за омладински рад.
- 5) Анализа и дискусија како испунити потребе младих у тренутном контексту циљева.

Као што видимо, можемо увелико да развијемо дијалог на теме које Вајт наводи у свом раду. Оно што се мора узети у обзир јесте да је Вајт ово писао у контексту аустралијског омладинског рада пре тачно 30 година и да нас чека још разговора, пројеката и истраживања на ове теме. Оно што је слично са садашњим контекстом овог истраживања јесте да се и код донатора могу приметити сличне циљне групе, односно теме као што су незапосленост и осетљиве групе младих. Оно што још увек није препознато на нивоу академске заједнице у Републици Србији јесте да не постоје посебне студије о младима и за младе (енгл. *youth studies*) као научно-истраживачко поље које утиче и на развој омладинског рада, док се слични програми могу наћи у Републици Хрватској, САД и Аустралији. Код нас се развија омладински рад као професија/занимање, док студије о младима и за младе за сада имају само рудиментарне облике кроз теме адолесценције на катедрама за психологију, пубертета при биомедицинским наукама и појму омладине при катедрама за социологију.

⁶ За слично занимање/професију омладинском раду видети: Kilgour, K.(2002): *Circus skills- A Training, Support and Development Needs Survey of Participation Workers*, The Carnegie United Kingdom Trust, UK, London.

⁷ Што аутор касније наводи и као најважнији концепт који се мора спроводити да би се увремениле и потребе за усавршавањем омладинских радника/ица, сада и овде: White, R: *Youth workers: training for what?*, у: *The Bulletin of the National Clearinghouse for Youth Studies*, VOI.6 No.2, May 1987.

Оно што се наводи као пример добре праксе као део резултата истраживања потреба за стручним усавршавањем практичара/ки омладинског рада у Сједињеним Америчким државама, а може бити интересантно и у контексту Републике Србије јесте до којих облика усавршавања се дошло, тј. шта су то омладински радници/е препознали да им је неопходно:

- 1) ин-сервис тренинзи који су циљани и спроводе се од стране професионалних/струковних удружења где после едуковани/е омладински радници/це деле своје знање интерно у организацији/институцији у којој раде⁸.
- 2) Афинити групе су групе за самоподршку и самообразовање када се скупи мањи број професионалаца који ће да ради на некој теми.
- 3) Тренинзи за супервизоре/ке.⁹

Последње две тачке су се издвојиле и међу одговорима у резултатима овог истраживања, с тим да није директно у облику афинити групе него је подршка колега/иница кроз супервизију и менторство препозната као изузетно важна пракса која би била корисна у развоју солидарности, знања и као заштита од потенцијалног сагоревања међу практичарима/кама. Слична питања су уврштена при креирању самог упитника.

Оно што америчке ауторке наводе јесу и вредности стручног/професионалног усавршавања омладинских радника/ица, тј. шта се са тим добија:

- 1) Професионални развој утиче и на квалитет програма.
- 2) Професионални развој утиче и на опстанак практичара у смислу одговора на потребе младих.
- 3) Смислени и континуирани професионални развој утиче и на развој и одржање кадра у омладинском раду.
- 4) Професионални развој има и лични бенефит за индивидуу, за програм и поље омладинског рада у целости.¹⁰

Ове вредности могу бити препорука за акцентуацију на бенефите и мотивацију практичара/ки у отвореним позивима за похађање неког од будућих програма НАПОР-а.

⁸ Овај сегмент се можда негује индивидуално као вид дисеминације знања и треба да је део културе једне организације која спроводи програме омладинског рада, али није универзализовано.

⁹Bowie, L., Bronte-Tinkew, J. (2006): THE IMPORTANCE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR YOUTH WORKERS, у: Practitioner Insight Research-to-Result, Child Trends, Publication #2006-17, Washington, DC, USA.

¹⁰Исто.

Нацрт истраживања и методологија

Методологија истраживања спада у домен друштвених наука,¹¹ а због природе омладинског рада и само истраживање ће бити интердисциплинарно.¹² Такође, с обзиром да слично истраживање није раније спроведено у Србији, оно ће имати и експлоративан карактер, што значи да ће његови резултати бити коришћени за креирање нових истраживања са циљем добијања конкретнијих података на ову тему. Истраживање се спроводи са циљем **да се идентифукују области у којима је потребно понудити додатну подршку практичарима/кама омладинског рада, као и адекватни облици подршке, како би се ојачали људски ресурси у организацијама чланицама НАПОР-а.** Иако експлоративна истраживања не морају имати хипотетички оквир, нацрт овог истраживања садржи и одређене претпоставке.

- Процеси професионализације који се спровode по НАПОР Наставном плану за образовање омладинских лидера/ки и омладинских радника/ца остављају простора за додатно стручно усавршавање, односно изградњу компетенција које се већ налазе у стандардима занимања.
- Самопроцена практичара/ки је довољно поуздан метод за утврђивање потреба за додатним стручним усавршавањем.
- Практичари/ке препознају различите облике подршке као адекватне за развој компетенција у омладинском раду.

Инструмент коришћен за прикупљање података био је упитник, креиран комбиновањем сета компетенција дефинисаних стандардом занимања омладински лидер/ка и омладински радник/ца, уз додатна питања која се тичу начина подршке у стручном усавршавању. Упитник комбинује форме отворених (иако у мањој мери) и затворених питања, најчешће питања вишеструког избора. Упитник је креиран уз помоћ Гугл форме и дистрибуиран путем Интернета, кроз канале комуникације које користи НАПОР и сами истраживачи/ице (сајт, Фејсбук страница, имејл листа итд).

Узорак је захватио 70 практичара/ки омладинског рада из организација чланица (пригодан узорак, намерни због тога што су се искључиво тражили практичари/ке на терену). Од укупног броја испитаних 44 је особа женског пола, а 26 мушког. Просечна старост испитаника/ца је 31 година, а распон се креће од 16 до 52 године старости.

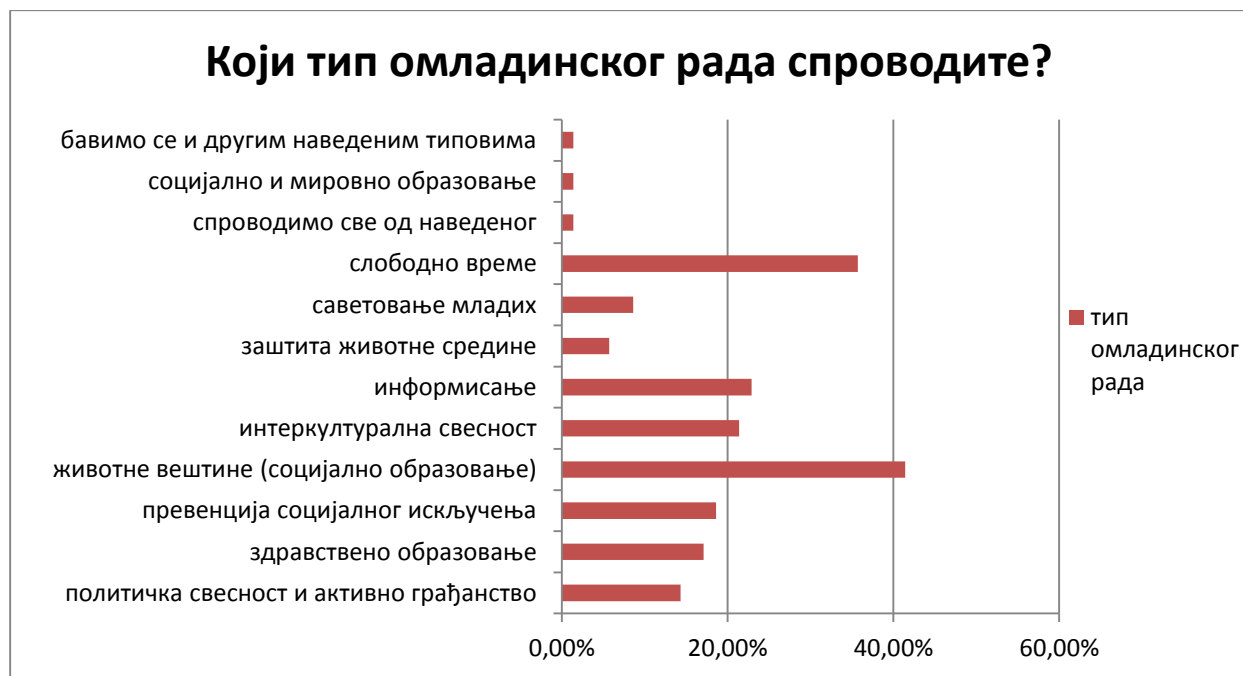
¹¹Погледати у: Милић, В. (2014): Социолошки метод, Завод за уџбенике, Београд.

¹²Интердисциплинарност подразумева поглед на грађу и научне системе који чине само истраживање. Доприноси који долазе из психологије, социологије, педагогије и других друштвених наука се могу обухватити онолико колико истраживачки систем са истраживачем заједно захтевају да одређена друштвена појава буде обухваћена.

Тумачење и приказ резултата са дискусијом

Како бисмо приказали резултате, држаћемо се редоследа ставки унутар коришћеног упитника и укључити графичке приказе који се тичу сумираних одговора. Да поновимо: укупан број одговора је дало 70-оро испитаника/ица што чини 100%. Оно што је недостатак Гугл форме јесте што не постоји могућност аутоматске обраде података, него се тек пребацивањем у посебну табелу подаци могу сумирати. Поједини графикони немају могућност приказивања пуног назива серије или варијабле тако да ће након сваког графикона ићи одговарајући текст.

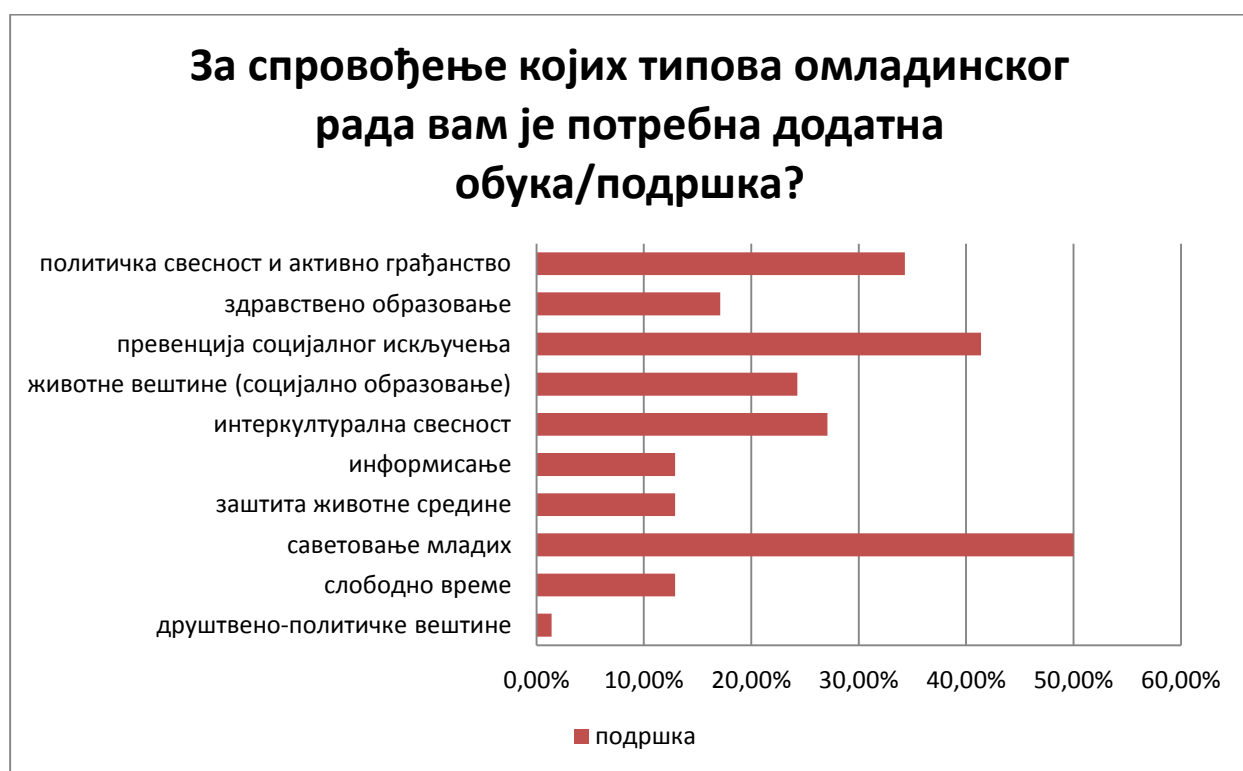
На питање **Који тип омладинског рада спроводите?** Дата је могућност бирања две опције, с обзиром да се, према слободној процени истраживача/ице, у каријери омладинских радника/ица доминантно издвајају две током дугогодишњег рада. Оно што овде немамо, а дало би потпунију слику, јесте колико дуго траје тзв. каријера практичара/ке у Републици Србији, а што би нам можда и одговорило и на проблем недовољног броја одговора у истраживању (свега један који/а је завршио/ла А ниво) од стране студената/ки универзитетског ПРОНИ курса. У развоју менаџмента у образовању за сваку професију, занимање, препорука јесте да се уради импакт студија, јер у случају ПРОНИ-ја сигурно постоји заслуга (која се налази у архиви Центра за омладински рад, Нови Сад) за општи развој омладинског рада у Србији, но примећујемо да се практичари/ке на терену не задржавају дугорочно тј. не гледа се као доживотни позив (што се можда може видети и према просеку година испитаника/ица).



Као што видимо из графикона, највећи број, њих 29-оро (41,4%) је ставило животне вештине (социјално образовање) као најзаступљенији тип омладинског рада којим се бави. Након њега, иде омладински рад базиран на слободном времену (25-оро, 35,7%).

Након њих иду информисање (16-оро, 22,9%) и интеркултурална и интернационална свесност (15-оро, 21,4%). Животне вештине доминантно нису (биле) део формалног система образовања (сем уколико се прилагоди кроз програм предмета Грађанског васпитања које се уводи након петооктобарских промена 2000-е), па се за њим можда највише и указала потреба. Наравно, може се критички дубље посматрати и рећи да су се за ова два, рећи ћемо најопштија, типа омладинског рада практичари/ке одлучили јер су по тематској систематизацији најфлексибилнији да се прилагоде младима из различитих група и различитог узраста.

За друго питање **За спровођење којих типова омладинског рада сматрате да вам је потребна додатна обука/подршка?** је дат избор до три опције због разноврсности тема, с тим да је питање (као и у наредним) имало опцију да се унесе и нека која није наведена.



Из наведеног видимо да су практичарима/кама најнеопходније следеће три области за додатну обуку/подршку:

- 1) саветовање младих (35-оро, 50%),
- 2) превенција социјалног искључења (29-оро, 41,4%) и
- 3) политичка свесност и активно грађанство (24-оро, 34,3%).

Саветовање младих као посебан тренинг подразумева рад који је доста осетљивији и практичари/ке осећају да је у компетенцама неопходно да се боље развије. Веће интересовање донатора, промене и друштвено-политички контекст (европске

интеграције и избори нпр.) подразумева и чешћи рад на осетљивим темама, као и циљним групама.

На треће питање **Које знање из области омладинског рада желите да проширите?** практичари/ке дају следеће одговоре:

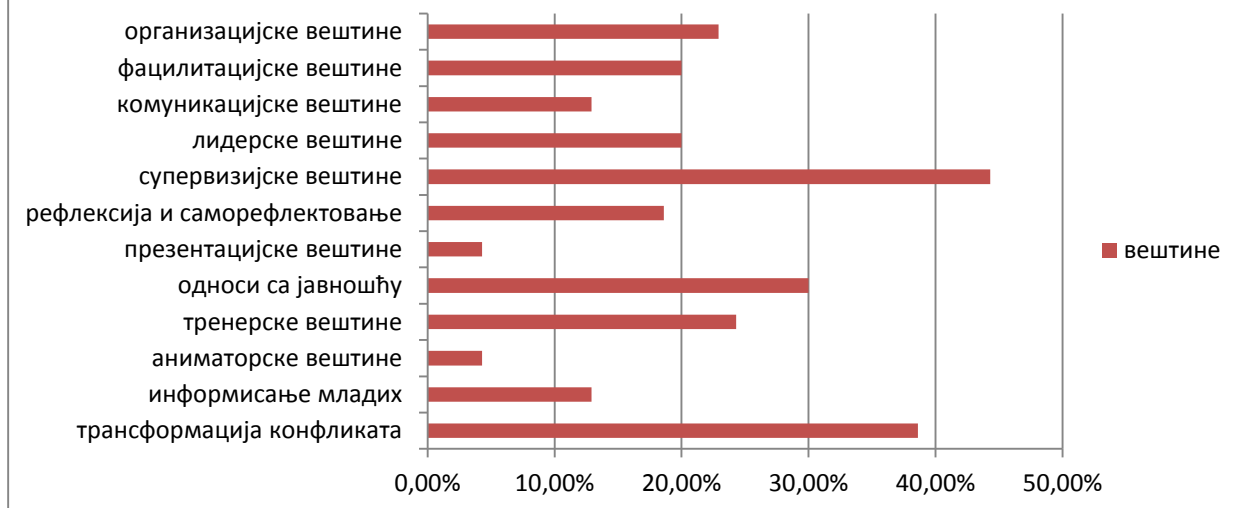


На првом месту је психологија адолесценције са 41,4%, па долази саветовање у омладинском раду са 35,7% и на крају менаџмент пројектног циклуса, 30% од укупног броја. Ови одговори су донекле и у складу са претходним питањем у коме је саветовање избило на прво место. Оно што је занимљиво јесте да се тема психологија адолесценције прожима као најдоминантнија, но то је и очекивајуће обзиром да је тему о адолесценцији прошло тек нешто мањи број (до отприлике 15) испитаника/ица по образовању за омладински рад по доступним овде подацима о сертификатима (узели су се НАПОР други ниво, ПРОНИ А ниво и универзитетска диплома). Ту се можда намеће закључак да заправо велики број практичара/ки нема формално образовање које би обухватило у довољној мери и знања о карактеристикама адолесценције или они не сматрају та знања довољним или довољно актуелним. За менаџмент пројектног циклуса се може рећи да је то тема која се доста мења у складу са донаторима и ту је усавршавање присутно у зависности и од могућности земље да аплицира и за међународне фондове.

Као подпитање се поставља и **За коју од одабраних области бисте се пријавили за онлајн обуку?**, одговори остају исти као и у прелиминарним резултатима: определили су се и за ове три теме, а додатно се издвајају инклузија и интеркултуралност које се понављају само по неколико пута.

На питање **На којим вештинама бисте волели да порадите?** пружена је могућност за до три опције и практичари/ке издвајају следеће вештине:

На којим вештинама бисте волели да порадите?



Под број један су супервизијске са 44,3%, следеће су трансформација конфликта са 38,6% од укупног броја и вештине односа са јавношћу са 30%. Прошлогодишњим организовањем програма ``Суштина, а не форма`` се види да је НАПОР на добром путу да одговори на тренинг потребе, но ми овде не знамо тачно којег су нивоа образовања испитаници/е који су одговорили/е на ово питање јер се за први ниво (омладинске лидере/ке) по курикулуму ни не предвиђа ова област као област компетенци које треба да имају. Можда су практичари/ке након тог програма препознали потребу за организовањем истог или сличног програма који је у себи садржао и обуку из супервизијских вештина. Конфликти и трансформација конфликта није покривена првим нивоом али због директног рада са младима, испитаници/е препознају ту вештину као изузетно важну која им је неопходна на терену, па би ово у ствари била и препорука за измену курикулума који за први ниво не предвиђа ову област компетенци (можда да се уведе вршњачка медијација за први, а трансформација конфликта као шира тема за други ниво). Вештине односа са јавношћу су покривене само у оквиру модула у курикулуму као посебне подјединице, но ово јесте и неопходност због веће видљивости професије, а да је на себе више преузму практичари/ке, а мање НАПОР као тело које је препознало да им је унајмљивање ПР особе у Секретаријату неопходно (из извештаја са Скупштине одржане у децембру 2016. године). Ово се надзире више као вид препоруке, односно могуће решење.

Што се тиче подпитања за онлајн обуку, ни овде се ситуација није променила: највише се за трансформацију конфликта определило (њих 14), као и за организацијске, супервизијске вештине. Један одговор је интересантан био где је напоменуто да трансформација конфликта није за онлајн обуку.

Способности које наводе практичари/ке које желе да побољшају су:

- 1) способност мониторинга и евалуације програма и активности, 30%

- 2) способност подржавања и промовисања критичког мишљења код младих 30% и
- 3) креирање правилника и докумената који осигуравају рад организације/пројекта 27,1%.

Након њих иду по 17% свака: способност пружања подршке и способност успостављања контакта са различитим групама младих. Ова два последња се могу повезати и са првим темама које се провлаче: саветовање младих и превенција социјалног искључења младих. Мониторинг и израда правилника се могу повезати индиректно са менаџментом пројектног циклуса.



Теме у подпитању у вези са онлајн обуком за способности су: коришћење етике и етичког кодекса у пракси, способност подржавања и промовисања критичког мишљења код младих и способност мониторинга и евалуације програма што се углавном подудара и са горе наведеним способностима.

Што се тиче питања о вредностима и њиховом преиспитивању, одговори су следећи:

- 1) солидарност са колегама/иницама 47,1%
- 2) партнерски однос са младима 37,1% и
- 3) прихватање и разумевање других и другачијих 31,4%.

Солидарност са колегама/иницама је вредност коју највише желе да преиспитају практичари/ке јер се активности које повезују практичаре/ке циљано ретко или уопште не спроводе у пројектима/актностима НАПОР-а (али могу бити саставни део већ постојећих програма/тренинга/обука) а за организације чланице нам је неопходно веће или другачије истраживање које ће обухватити ову тему. Може се овај одговор повезати и са

неопходношћу развоја тематских група за подршку које су и једно од решења за ову потребу.



За онлајн обуку су издвојили највише следеће вредности: солидарност са колегама/иницама, партнерски однос са младима и видети добро у свакоме.

На питање ***У којој области мислите да треба да радите на додатним компетенцијама? (молимо вас да се определите за две опције највише)*** је одговорено на следећи начин:

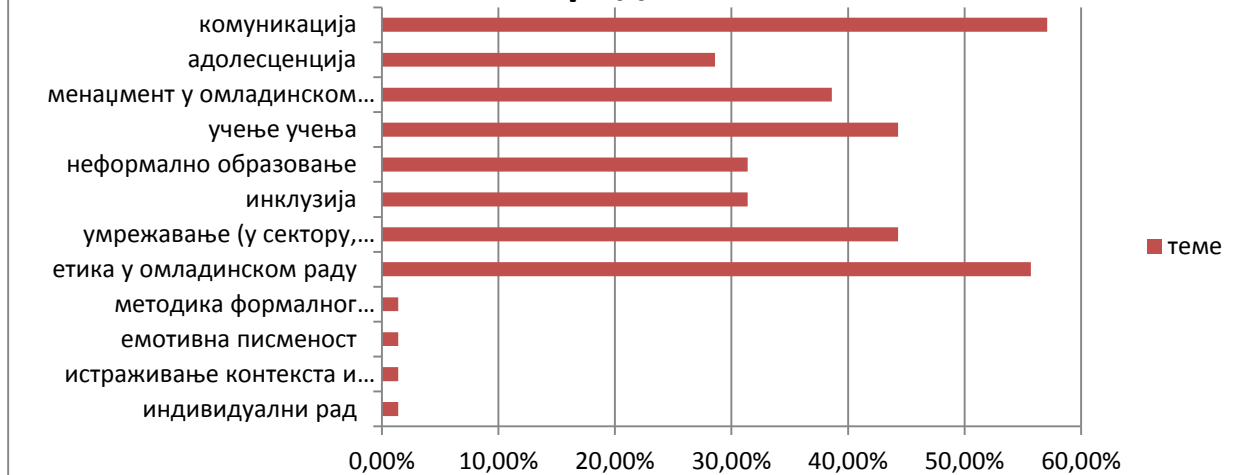


На прво место избија креирање стратегија и јавних политика са 52,9%, па оснаживање младих за активно учешће у друштву 34,3% и управљање тимом и управљање собом са 32,9%.

За онлајн обуку се највише издвајају: планирање и управљање програмима/пројектима у омладинском раду, креирање стратегија и јавних политика за осигурање системске бриге о младима и управљање тимовима и управљање собом.

На питање **Које теме су највећи приоритет за стручно усавршавање практичара/ки? (определите се за 4 најважније)** одговори су следећи:

Које теме су највећи приоритет за стручно усавршавање практичара/ки омладинског рада?



- 1) комуникација 57,1%,
- 2) етика у омладинском раду 55,7%
- 3) две теме- учење учења и умрежавање са по 44,3%.

Занимљиво је да се комуникација обрађује највише у оквиру курикулума на овај или онај начин (модул Информисање или модул Комуникација и прихватање различитости), али је практичари/ке овде препознају као и највише потребну. Комуникација јесте темељ образовања за струку, као и етика и учење учења.

На питање **Који тип обуке би вам највише користио у овом тренутку?** практичари/ке издвајају:

- 1) учење кроз праксу 52,9%
- 2) комбиновано 27,1% и
- 3) директан рад са групом 22,9%.

Ту се види и жеља практичара/ки да уче и даље са људима ``уживо`` у већини случајева. Онлајн учење тек у последњих неколико година постаје тренд за практичаре/ке, посебно након измене курикулум 2014. године где се за образовање практичара/ки уводе и онлајн делови модула у Мудл платформе за учење.

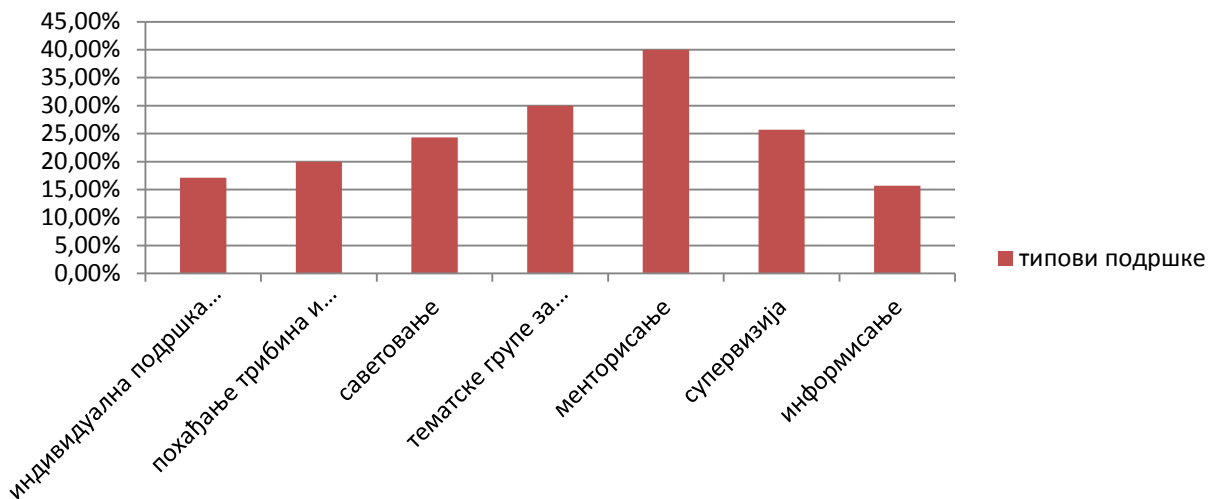


За последње питање из области тренинг потреба **Који тип подршке, осим обука, би вам у овом тренутку био најкориснији? (молимо вас да се определите за навише две опције)** одговори су следећи:

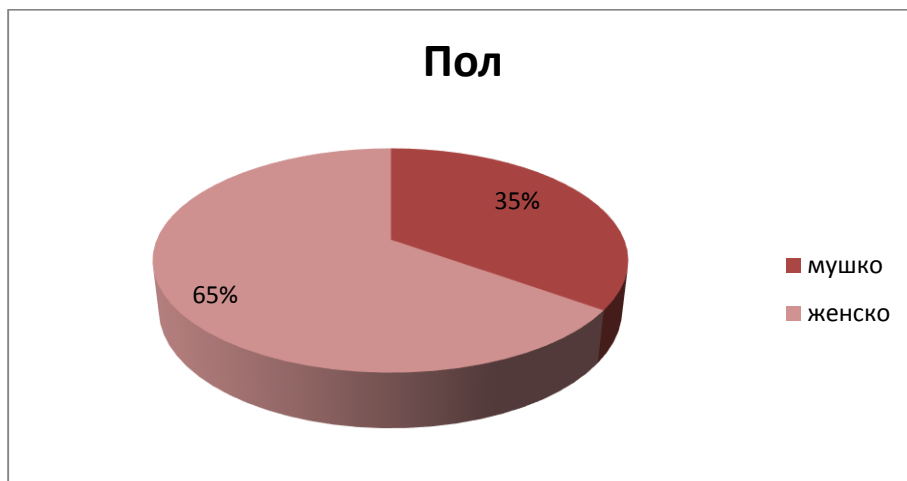
- 1) за менторисање се определило њих 28-оро или 40%,
- 2) за тематске групе за подршку њих 21 или 30% и
- 3) за супервизију њих 18 или 25,7%.

Од очекиваног једино одступа саветовање јер се за то определило свега њих 17-оро од укупно њих 70 што је доста поражавајуће. По овоме се види у истраживању да су практичари/ке спремнији да дају и пруже подршку корисницима/цама, али не виде саветовање као вид (само)помоћи и заштите од сагоревања или помагачког замора. Такође, постоји могућност да практичари/ке не разликују различите врсте подршке које су наведене (супервизија, менторство, саветовање, индивидуална подршка) јер се ови термини чак ни током обуке не разјашњавају довољно, а нарочито могу бити нејасни онима који нису прошли обуку/валидацију. Такође, неки од ових термина се и преклапају – нпр. индивидуална подршка колега/иница може бити и супервизија и саветовање, а и менторство.

Који тип подршке, осим обука, би вам у овом тренутку био најкориснији?



Што се тиче општих, демографских питања, полна структура је следећа:



62,9% испитаника/ица је женског пола, а 37,1% је мушког што је негде и у складу са очекиваним, но да бисмо избегли стереотипизацију професије/занимања омладински рад као подржавајућа професија је у себи садржала, по принципима, вредностима и етици, принцип равноправности и равноправног учешћа с тим да се давао нагласак и на опште афирмативне мере (не мере у смислу заступљености више једног пола у односу на други) у појединим конкурсима и зато не можемо да тврдимо да је разлог заступљености једног пола више резултат патријархалности у Србији. За разлоге укључивања у програме и бављењем професијом/занимањем омладинског рада је неопходно урадити посебно истраживање. Н је неутрална категорија у којој испитаници/це могу и да се не одреде за унапред одређену полност и ту није било ниједног одговора.

Узрасни просек је израчунат формулом за аритметичку средину и добијамо да је просечна старост испитаника/ица:

Сума свих година испитаника/ица кроз укупан број испитаника/ица:

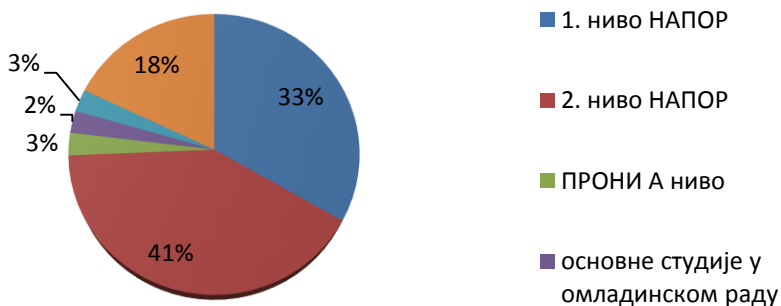
2170/70= 31. година старости. Укупна просечна старост практичара/ке је 31. година, гранична старост преласка из младалаштва у одрасло доба. Просечна старост практичара по полу је 31,48 за мушкарце, а 30,22 за жене. Узрасни распон практичара/ки, који су одговорили на упитник, се креће од 16-52 године старости.

На питање **Да ли поседујете сертификат у области омладинског рада?** које се није односило само на НАПОР сертификате одговори су врло једноставни:



44,3% их је одговорило са НЕ, а 55,7% са ДА. Занимљиви су и резултати који се добијају за питање **Који сертификат/диплому поседујете у области омладинског рада?**

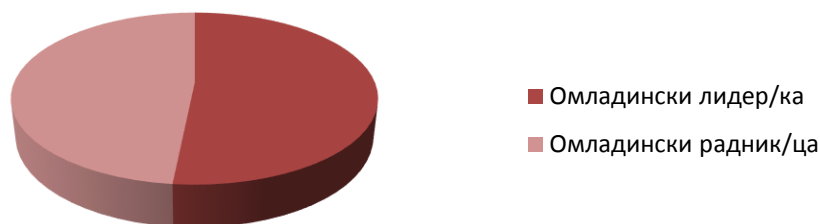
Који сертификат/диплому поседујете у области омладинског рада?



Подаци се слажу када је у питању образовање практичара/ки, но овде видимо издвајање три спектра сертификата: НАПОР, за први и други ниво образовања, као и категорија ``разно``. Подаци показују да је само једна особа попунила упитник, а да је завршила ПРОНИ универзитетски курс, А ниво. Такође, видимо да је и једна особа завршила академско, универзитетско образовање за омладинске раднике/ице, но немамо податак да ли је завршила/о основне или мастер студије. Укупно их је 32 са сертификатом/дипломом који потврђују ниво компетенција за одређено занимање/професију, а остали поседују сертификате који потврђују само поједине компетенције.

У последњем питању за самопроцену испитаника/ица којем нивоу припадају, само 31. особа је попунила тај део, што је мање од 50% од укупног броја испитаника/ица:

Према својој улози у спровођењу програма омладинског рада, молимо вас да извршите самопроцену својих компетенција?



51,6% од укупног броја (31, не 70), самопроценило се за други ниво- омладински/а радник/ца, а 48,4% се самопроценило за први ниво, омладинског/у лидера/ку.

Анализа остварености (под)стандарда у процесу (ре)акредитације

Сматрамо да је за сагледавање шире слике резултата овог истраживања релевантно осврнути се и на пресек остварености подстандарда из процеса акредитације НАПОР чланица. Због великих осцилација у остварености подстандарда током различитих циклуса, додатног појашњавања критеријума и јаснијег дефинисања процедура између циклуса, а и јер је тренд процеса акредитације само по себи посебно истраживање, водићемо се резултатима добијеним током последњег (четвртог) циклуса акредитације тј. реакредитације. Приметан је врло низак ниво остварености стандарда 2, а посебно подстандарда 2.1 и 2.3 који се тичу континуираног праћења развоја младих и подршке младима и дугорочног праћења развоја младих укључених у програме; као и стандарда 4 који се односи на омогућавање континуираног преиспитивања вредности и уверења младих. Ови подаци су углавном у корелацији са одговорима добијеним овим истраживањем, међутим сматрамо да не би требало занемарити исказане образовне потребе практичара и практичарки које нису у овој мери приметне кроз процес акредитације, посебно узвешући у обзир да су обуке за подизање нивоа развијености ова два стандарда наишле на врло слаб одзив практичара/ки из организација чланица.

Такође, приметно је да је у сва 4 циклуса на врло ниском нивоу подстандард 6.3 који се тиче континуиране подршке и супервизије омладинских радника/ца. Овај податак је у корелацији са добијеним резултатима истраживања, и може се препознати као један од узрока потребе за преиспитивањем вредности солидарности са колегама/иницама, али сматрамо да би узроке свакако требало додатно испитати пре доношења закључака.

У следећем делу ћемо сумирати податке и извући нека општа места као препоруку за креирање програма за стручно усавршавање практичара/ки омладинског рада.

Закључци

Поред горе излистаних области интересовања практичара и практичарки омладинског рада у Србији када су у питању тренинг потребе, аутори/ке би се посебно осврнули на следеће:

Узевши у обзир мањи одазив практичара и практичарки на упитник за истраживање тренинг потреба, али и слабији одазив на НАПОР тренинге и укључивање у процесе у претходном периоду, закључак је да би требало додатно испитати узроке ове појаве, користећи комбиноване истраживачке методе. Неке од хипотеза су већ раније поменуте у овом истраживању, али аутори/ке не би доносили закључке без детаљнијег истраживања овог тренда.

Узевши у обзир да је већина практичара и практичарки у својим одговорима изразила потребу за учењем кроз праксу и комбинованим учењем, а знатно мање се определило за онлајн обуке, потребно је ове информације узети у обзир приликом избора методологије у планирању будућих програма и пројеката.

Сматрамо за врло важно опредељење практичара и практичарки да преиспитују вредности и уверења који се тичу солидарности са колегама и колегиницама и партнерског односа са младима, па би ово требало узети у обзир при креирању програма, али и као показатељ о стању у сектору омладинског рада.

Уочено је да су омладински рад базиран на слободном времену младих, као и социјалне вештине типови омладинског рада који су најзаступљенији међу испитаницима. Знања из адолесценције и област саветовања се издвајају такође као најнеопходније за развој практичара/ки, уз комуникацију и развој супервизијских вештина.

Приметно је да се комуникација и комуникацијске вештине провлаче кроз одговоре практичара и практичарки на више нивоа, а узевши у обзир и глобални тренд препознавања важности комуникацијских стратегија у организацијама, потребно је посвећеније се бавити овом темом. Пракса организација је показала да ангажовање особа стручно профилисаних за односе са јавношћу и ПР агенција често не доноси жељене резултате, због специфичности контекста организација цивилног друштва у односу на бизнис сектор којима се ове особе примарно баве. С друге стране, практичари и практичарке често немају довољно времена да се на квалитетан начин баве комуникацијским стратегијама. Сматрамо да је ово тема која ће се у наредном периоду свакако наметнути као све важнија. С обзиром на то да је стандард 7.4 који се односи на видљивост програма у локалној заједници прилично добро оцењен, а практичари и практичарке су се определили да им је потребна додатна подршка у области компетенција за комуникацију, препорука је да би требало додатно истражити контрадикторност ових података. Претпоставка је да би требало унапредити механизме (ре)акредитације како би се мерио квалитет медијских садржаја и објава и садржаја на друштвеним мрежама, а не само њихово постојање, што може бити врло изазовно за процес али би значајно допринело квалитету резултата.

Извори и литература

Смернице за осигурање квалитета омладинског рада, Национална асоцијација практичара/ки омладинског рада, Златибор, 2009

Квалификације и класификација за три нивоа занимања омладински рад у заједници, Национална асоцијација практичара/ки омладинског рада, Златибор, 2010

Приручник за осигурање квалитета програма омладинског рада: стандарди, индикатори, извори верификације и мере унапређења, Национална асоцијација практичара/ки омладинског рада, Нови Сад, 2011

Bowie, L., Bronte-Tinkew, J. (2006): THE IMPORTANCE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR YOUTH WORKERS, у: Practitioner Insight Research-to-Result, Child Trends, Publication #2006-17, Washington, DC, USA.

Видановић, И. (2006): Речник социјалног рада, ауторско издање, Београд.

Гојков, Г., Стојановић, А.: Креативне карактеристике когнитивног стила и метакогниција даровитих на:
<http://www.uskolavrsac.edu.rs/Novi%20sajt%202010/Dokumenta/Izdanja/16%20Okrugli%20sto/Gojkov%20-%20Stojanovic%20-%202017.pdf> (датум посете: 13. 6. 2017. године).

Калаба, В. (2008): Како разумети омладински рад у заједници, Forum Syd Balkans Programme, Београд.

Капор-Стануловћ, Н. (2007): На путу ка одраслости: психички развој и психосоцијални аспекти здравља младих, Завод за уџбенике, Београд.

Kilgour, K. (2002): Circus skills- A Training, Support and Development Needs Survey of Participation Workers, The Carnegie United Kingdom Trust, UK, London.

Маслов, А. (1982): Мотивација и личност, Нолит, Београд.

Мимица, А., Богдановић, М. (приредили) (2007): Социолошки речник, Завод за уџбенике, Београд.

Милић, В. (2014): Социолошки метод, Завод за уџбенике, Београд.

Трудић, А. (2012): Религијски омладински рад: теоријске и практичне импликације, Протестантски теолошки факултет, Нови Сад.

White, R: *Youth workers: training for what?*, у: The Bulletin of the National Clearinghouse for Youth Studies, VOI.6 No.2, May 1987.

<http://www.mpn.gov.rs/strucno-usavrsavanje/> (датум посете: 12.6.2017. године)

Закон о младима РС: http://www.mos.gov.rs/wp-content/uploads/2014/04/Zakon_o_mladima.pdf, датум посете: 22. јун 2017. године.

Прилог: Упитник

Инструмент (упитник)

Поштовани/а,

пред вама се налази упитник који има за циљ да испита потребе за стручним/професионалним усавршавањем практичара/ки омладинског рада у организацијама чланицама НАПОР. Јако нам је важно да га попуните јер ће се НАПОР у планирању и креирању будућих програма подизања капацитета организација и практичара/ки руководити управо резултатима, тј. потребама које сте ви исказали. За попуњавање упитника не треба дуже од 20 минута. Упитник је анониман. Унапред вам се захваљујемо на доприносу. У питањима вишеструког избора имате могућност бирања до три/четири опције и одредите се за ону/е које највише одговарају вашим потребама.

Унапред хвала на издвојеном времену.

Ваш НАПОР тим

Који тип омладинског рада спроводите? (молимо да се одредите за две опције)

- 1) политичка свесност и активно грађанство
- 2) здравствено образовање
- 3) превенција социјалног искључења
- 4) животне вештине (социјално образовање)
- 5) интеркултурална и интернационална свесност
- 6) информисање
- 7) заштита животне средине
- 8) саветовање младих
- 9) омладински рад базиран на слободном времену младих
- 10) нешто друго _____

За спровођење којих типова омладинског рада сматрате да вам је потребна додатна обука/подршка? (молимо вас да се одредите за највише три опције)

- 1) политичка свесност и активно грађанство
- 2) здравствено образовање
- 3) превенција социјалног искључења
- 4) животне вештине (социјално образовање)
- 5) интеркултурална и интернационална свесност
- 6) информисање
- 7) заштита животне средине
- 8) саветовање младих
- 9) омладински рад базиран на слободном времену младих

10) нешто друго _____

Које знање из области омладинског рада желите да проширите? (молимо вас да се определите за највише три опције)

- а) психологија адолесценције
- б) различити типови омладинског рада
- в) инклузија и инклузивно образовање
- г) људска права
- д) интеркултуралност и интеркултурално учење
- ђ) заштита и сигурност деце и младих у омладинском раду
- е) менаџмент пројектног циклуса
- ж) рад са групама
- з) волонтеризам
- и) саветовање у омладинском раду
- ј) основе омладинског рада
- к) здрави стилови живота
- л) нешто друго, шта _____

За коју од одабраних области бисте се пријавили за онлајн обуку?

На којим вештинама бисте волели да порадите? (молимо вас да одаберете највише три опције)

- а) организацијске
- б) фацитилитацијске
- в) комуникацијске
- г) лидерске
- д) супервизијске
- ђ) рефлексije и саморефлектовања
- е) вештине презентације
- ж) вештине односа са јавношћу
- з) тренерске вештине
- и) аниматорске вештине
- ј) вештине информисања младих
- к) трансформације конфликта

л) нешто друго _____

За коју од одабраних области бисте се пријавили за онлајн обуку?

Које способности бисте волели да побољшате? (молимо вас да наведете највише три опције)

- а) способности коришћења игара у омладинском раду
- б) способност подржавања и промовисања критичког мишљења код младих
- в) способност тимског рада
- г) способност пружања подршке
- д) способност преиспитивања вредности и уверења код младих
- ђ) способност успостављања контакта са различитим групама младих
- е) креирање правилника и докумената који осигуравају рад организације/пројекта
- ж) коришћења етике и етичког кодекса у пракси
- з) способност укључивања и рада са рањивим групама младих
- и) прилагођавање информација различитим групама младих
- ј) способност самопроцене
- к) истраживање информативних потреба младих
- л) волонтерски менаџмент
- м) оспособљавање младих да самостално траже информације и критички им приступају
- њ) способност мониторинга и евалуације програма и активности
- н) способност мапирања и укључивања интересних група
- з) нешто друго _____

За коју од одабраних способности бисте се пријавили за онлајн обуку?

Које вредности бисте желели код себе да преиспитате?

- а) равноправност и инклузија
- б) прихватање и разумевање других и другачијих
- в) партнерски однос са младима
- г) солидарност са колегама/иницима
- д) видети добро у свакоме
- ђ) нешто друго _____

За коју/које од одабраних вредности бисте се пријавили за онлајн обуку?

У којој области мислите да треба да радите на додатним компетенцијама? (молимо вас да се определите за две опције највише)

- а) управљање тимовима и управљање собом
- б) подржавање и развој делотворне, ефикасне и етичке праксе у омладинском раду
- в) креирање стратегија и јавних политика за осигурање системске бриге о младима
- г) планирање и управљање програмима/пројектима у омладинском раду
- д) оснаживање младих за активно учешће у друштву и процесима доношења одлука
- ђ) нешто друго _____

За коју/које од одабраних области бисте пријавили за онлајн обуку?

Које теме су највећи приоритет за стручно усавршавање практичара/ки? (определите се за 4 најважније)

- а) комуникација
- б) адолесценција
- в) менаџмент у омладинском раду
- г) учење учења (*learning to learn*)
- д) неформално образовање
- ђ) инклузија
- е) умрежавање (у сектору, међусекторско, међународно)
- ж) нешто друго _____

Који тип обуке би вам највише користио у овом тренутку?

- 1) директан рад са групом
- 2) онлајн учење
- 3) комбиноване обуке (онлајн уз директан рад са групом)
- 4) учење кроз праксу (*job shadowing*)
- 5) самостално учење
- 6) неки други, који _____

Који тип подршке, осим обука, би вам у овом тренутку био најкориснији? (молимо вас да се определите за навише две опције)

- а) информисање
- б) супервизија
- в) менторисање
- г) тематске групе за подршку
- д) саветовање
- ђ) похађање трибина и конференција у струци
- е) индивидуална подршка колега/универзитет
- ж) нешто друго _____

Пар информација о Вама

ПОЛ

М Ж Н

Узраст

_____ (молимо вас да упишете број година, а не годину рођења)

Да ли поседујете сертификат у области омладинског рада?

Питање се не односи искључиво на НАПОР сертификат, већ и на остале сертификате у области омладинског рада

Да

Не

Нешто друго _____

Који сертификат/диплому поседујете у области омладинског рада?

НАПОР сертификат I ниво - омладински/а лидер/ка

НАПОР сертификат II ниво – омладински радника/ца

Нешто друго _____

Према својој улози у спровођењу програма омладинског рада, молимо вас да извршите самопроцену својих компетенција?

Омладински/а лидер/а (I ниво)

Омладински/а радник/ца (II ниво)

Нешто друго _____

Ако имате нека додатна питања и/или сугестије, молимо Вас да их напишете:

Хвала!

Израду истраживања подржали су:

Министарство омладине и спорта Републике Србије кроз пројекат „Омладински рад изван оквира“

као и

Европска унија у оквиру програма Еразмус + кроз пројекат „European Wide Web of Youth Work“

Ставови изражени у овој публикацији искључива су одговорност аутора и наручиоца истраживања и не представљају званичан став Министарства омладине и спорта.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Project „European Wide Web of Youth Work“ is supported by Erasmus + Programme of the European Union

