

# **Zaključno poročilo s projekta**

## **Mladinski delavci v Sloveniji**

### **Avtorji:**

Dr. Andrej Naterer, Filozofska fakulteta, Univerza v Mariboru,

Dr. Miran Lavrič, Filozofska fakulteta, Univerza v Mariboru,

Dr. Alenka Gril, Fakulteta za socialno delo, Univerza v Ljubljani,

Dr. Tomaž Deželan, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani,

Dr. Matej Vukovič, Pedagoška fakulteta, Univerza na Primorskem.

Maribor, 20.4.2026

## Kazalo

Povzetek.....	4
1. Uvod .....	6
2. Analiza fokusnih skupin .....	9
2.1 Priprava in izvedba fokusnih skupin .....	10
2.2 Rezultati.....	11
2.2.2 Motivacija za delo z mladimi.....	11
2.2.2 Potrebe po strokovni podpori, mentorstvu in superviziji .....	18
2.2.3 Ocenjevanje obstoječih sistemov usposabljanja.....	23
2.4 Analiza vsebinskih in kompetenčnih predlogov za področje izobraževanja in usposabljanja .....	26
2.4.1. Vsebinski predlogi .....	26
2.4.2. Kompetenčni predlogi .....	27
2.5 Doživljanje lastne vloge.....	28
2.5.1 V odnosu do mladih.....	29
2.5.2 V odnosu do organizacije.....	30
2.5.3 V odnosu do skupnosti in širše družbe.....	30
2.6 Izzivi in ovire.....	31
2.7 Ključne ugotovitve in predlogi .....	34
2.7.1 Ključni vzorci in napetosti.....	34
2.7.2 Ključni predlogi.....	35
3. Analiza dostopnosti strokovnega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji .....	37
3.1 Uvod .....	37
3.2. Metodologija .....	39
3.3 Pregled obstoječih sistemov strokovnega razvoja.....	40
3.3.1 Formalni izobraževalni programi.....	47
3.3.2 Analiza neformalnih programov.....	95
3.4 Ključne ugotovitve in predlogi .....	115
3.4.1 Neenaka dostopnost in strukturne ovire.....	115
3.4.2 Nepovezanost učnih poti in odsotnost razvojne vertikale .....	116
3.4.3 Prevlada vsebinskih usposabljanj nad razvojem profesionalne prakse.....	116
3.4.4 Nejasna vloga standardov in priznavanja kompetenc.....	116
3.4.5 Ključni sistemski predlogi.....	117
4. Analiza anketnega vprašalnika.....	118

4.1 Metodologija raziskave.....	118
4.1.1 Priprava vprašalnika in izvedba ankete .....	118
4.1.2 Vzorčni okvir in način zbiranja podatkov .....	118
4.1.3 Realizacija ankete .....	119
4.1.4 Priprava in obdelava podatkov.....	119
4.1.4 Omejitve raziskave .....	120
4.2 Rezultati.....	120
4.2.1 Izobrazbena struktura.....	120
4.2.2 Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK mladinski delavec) .....	124
4.2.3 Starostna struktura.....	128
4.2.4 Zaposlitveni statusi in karierne poti .....	131
4.2.5 Zadovoljstvo z delom in delovnimi pogoji.....	133
4.2.6 Možnosti za karierni napredek in kadrovske fluktuacije .....	140
4.2.7 Vizije karierne prihodnosti in percepcije mladinskega dela.....	140
4.2.8 Zaznane možnosti kariernega razvoja kot ključni vir kadrovskih fluktuacij .....	144
4.2.9 Delovni stres, delovna obremenjenost in znaki izgorelosti.....	146
4.2.10 Dodatna usposabljanja in izobraževanja .....	154
4.2.11 Sporočila mladinskih delavcev za URSM .....	163
4.3 Ključne ugotovitve in priporočila .....	167
5. Primerjava ponudbe in povpraševanja.....	171
6. Analiza vrzeli in ključne ugotovitve.....	173
6.1 Analiza vrzeli v sistemu strokovnega razvoja mladinskih delavcev .....	173
6.2 Generalne ključne ugotovitve iz analize vrzeli .....	175
7. Priporočila za sistemske izboljšave .....	176

# Povzetek

Raziskava Mladinski delavci v Sloveniji ponuja celovit vpogled v stanje mladinskega dela skozi perspektivo tistih, ki ga vsakodnevno izvajajo. Analiza združuje izsledke fokusnih skupin, pregled dostopnosti strokovnega razvoja in širši analitični okvir, s ciljem razumeti, kako deluje sistem mladinskega dela v praksi, ne na papirju.

Ključna ugotovitev raziskave je večplastna: mladinski sektor v Sloveniji ne deluje na podlagi stabilnih sistemskih rešitev, temveč se v veliki meri opira na visoko notranjo motivacijo posameznikov, hkrati pa prav ta fleksibilnost in neformalnost predstavljata enega od temeljnih pogojev njegove učinkovitosti. Mladinski delavci vstopajo v področje predvsem zaradi vrednot, občutka smisla in želje po delu z mladimi, vendar to motivacijo dolgoročno ohranjajo v pogojih, ki so pogosto nestabilni, slabo strukturirani in sistemsko nepodprti.

Raziskava razkriva več ključnih vzorcev:

Prvič, **motivacija mladinskih delavcev je izrazito notranja** (strast, poslanstvo, osebna rast), medtem ko so zunanji motivatorji (plačilo, status, karijerne poti) šibki in sekundarni. To pomeni, da sektor kratkoročno deluje zaradi predanosti posameznikov, vendar je dolgoročno izpostavljen tveganju izgorelosti in odhoda kadra.

Drugič, **podpora mladinskim delavcem je v veliki meri neformalna** in temelji na kolegijskih odnosih, medtem ko so mentorstvo, supervizija in institucionalni mehanizmi neenakomerno dostopni ali sistemsko nerazviti.

Tretjič, **sistemi usposabljanja so fragmentirani**: prevladujejo neformalne in priložnostne oblike učenja, formalni sistemi pa so pogosto doživeti kot oddaljeni od realnih potreb prakse.

Posebej izrazit je razkorak med dejanskim družbenim pomenom mladinskega dela in njegovo nizko stopnjo institucionalnega in javnega priznanja. Mladinski delavci pogosto delujejo kot neformalni blažilci sistemskih vrzeli (zlasti na področjih duševnega zdravja, socialne podpore in vključevanja ranljivih skupin), vendar za to nimajo ustreznih virov, podpore ali formalnega statusa. Posledično prevzemajo širok spekter nalog, ki presegajo njihove formalne vloge, kar povečuje obremenitve in zmanjšuje občutek profesionalne varnosti.

Analiza identificira več strukturnih napetosti, ki zaznamujejo sektor:

- (1) visoka motivacija vs. slabi delovni pogoji,
- (2) visoka odgovornost vs. pomanjkanje podpore,

(3) fleksibilnost dela vs. negotovost zaposlitve in

(4) visok družbeni učinek vs. nizko družbeno priznanje.

Te napetosti niso obrobne, temveč sistemske in ponavljajoče, kar pomeni, da sektor dolgoročno deluje na robu vzdržnosti.

V tem kontekstu se kot ključen analitični uvid pokaže, da je **mladinsko delo umeščeno v krhko ravnovesje med formalnimi in neformalnimi elementi delovanja**. Na eni strani sistem zahteva predvidljivost, stabilnost in primerljivost, na drugi strani pa mladinsko delo kot praksa temelji na fleksibilnosti, odnosnosti in situacijskem prilagajanju. Pretirana formalizacija lahko zato omejuje ravno tiste značilnosti, ki omogočajo učinkovito delo z mladimi, medtem ko odsotnost sistemske podpore povečuje tveganje za nestabilnost in preobremenjenost.

Na tej podlagi raziskava poudarja nujnost preišljenih sistemskih sprememb. **Ključni izziv ni zgolj v vzpostavitvi več struktur, temveč v oblikovanju takšnih rešitev, ki bodo hkrati zagotavljale stabilnost in ohranjale fleksibilnost prakse**. Med ključnimi usmeritvami so: stabilnejše in dolgoročneje financiranje, razvoj nacionalnega okvira strokovne podpore (mentorstvo, supervizija), vzpostavitev jasnejših, a fleksibilnih kariernih poti, posodobitev sistemov usposabljanja ter formalno priznanje mladinskega dela kot strokovne dejavnosti z javnim interesom. Poročilo tako ne ponuja le pregleda stanja, temveč jasno kaže, da prihodnji razvoj mladinskega dela ni odvisen zgolj od krepitve sistema, temveč od njegove sposobnosti, da vzpostavi ravnovesje med predvidljivostjo in prilagodljivostjo. Brez tega obstaja tveganje, da bodo rešitve, namenjene stabilizaciji sektorja, hkrati omejile njegovo temeljno moč – sposobnost odzivanja na kompleksne in spreminjajoče se potrebe mladih. Zato mora **vsaka prihodnja sistemska intervencija izhajati iz zavestnega varovanja tega ravnovesja, saj lahko nepremišljena formalizacija oslabi ravno tiste elemente, ki omogočajo učinkovitost mladinskega dela**.

# 1. Uvod

Projekt *Mladinski delavci v Sloveniji* predstavlja celovito raziskavo, katere namen je poglobljeno analizirati stanje, vlogo in razvojne potencialne mladinskega dela skozi prizmo ljudi, ki ga izvajajo. V ospredju so značilnosti mladinskih delavcev, njihovi delovni pogoji, motivacijski vzorci, dostop do strokovne podpore ter njihovo umeščanje v organizacijski in širši družbeni kontekst.

Rezultati raziskave kažejo, da mladinsko delo v Sloveniji v veliki meri temelji na visoki notranji motivaciji posameznikov, vrednotni predanosti in odnosnem delu, medtem ko sistemski pogoji, kot so stabilnost zaposlitve, strukturirana podpora, jasne karijerne poti in družbeno priznanje, ostajajo šibko razviti. To ustvarja izrazito napetost med pomenom, ki ga ima mladinsko delo za posameznike in skupnost, ter pogoji, v katerih se to delo dejansko izvaja. Prav ta razkorak predstavlja osrednje analitično izhodišče poročila.

Raziskava je zasnovana v več medsebojno povezanih sklopih. Prvi del temelji na kvalitativni metodologiji in vključuje fokusne skupine z mladinskimi delavci iz različnih regij in organizacij. Ta del omogoča poglobljen vpogled v njihove izkušnje, zaznave in vsakdanje prakse. Drugi del vključuje analizo dostopnosti strokovnega razvoja, ki osvetljuje strukturo obstoječih izobraževalnih in podpornih sistemov ter njihovo ujemanje z dejanskimi potrebami na terenu. Kvantitativni del raziskave (anketni vprašalnik) dodatno razširja razumevanje ugotovitev in omogoča širšo interpretacijo zaznanih vzorcev.

To poročilo sistematično združuje ugotovitve vseh analiz in jih umešča v širši kontekst razvoja mladinskega sektorja. Njegov namen ni zgolj deskriptiven, temveč analitičen: identificirati ključne vzorce, strukturne vrzeli in ponavljajoče se napetosti, ki vplivajo na kakovost in dolgoročno vzdržnost mladinskega dela, ter na tej podlagi oblikovati izhodišča za sistemske izboljšave.

Struktura poročila sledi tej analitični logiki. Najprej so predstavljeni rezultati fokusnih skupin, ki osvetljujejo motivacijo, potrebe po podpori, izkušnje z usposabljanjem, doživljanje lastne vloge ter ključne izzive in ovire v praksi. Sledi analiza dostopnosti strokovnega razvoja, ki preučuje obstoječe sisteme izobraževanja in usposabljanja ter njihovo dostopnost in ustreznost. V nadaljevanju poročilo povezuje ugotovitve obeh sklopov skozi primerjavo ponudbe in potreb, identifikacijo vrzeli ter analizo strukturnih neskladij. Zaključni del sintetizira ključne ugotovitve in podaja priporočila za razvoj sistemskih rešitev na področju podpore, usposabljanja in kariernega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji.

## 1.1 Teoretični okvir: ravnovesje med formalizacijo in fleksibilnostjo v mladinskem delu

Analiza empiričnih podatkov v tem poročilu kaže na generalno ugotovitev in sicer, da je **mladinsko delo umeščeno v krhko ravnovesje med formalnimi strukturami in neformalnimi elementi lastnega polja oziroma prakse**. Takšno razumevanje pa ni zgolj rezultat lokalnega konteksta, temveč je skladno tudi z ugotovitvami mednarodne literature, ki mladinsko delo sistematično umešča v napetost med profesionalizacijo, standardizacijo in ohranjanjem njegove temeljne fleksibilnosti. V tem podpoglavju so predstavljeni nekateri ključni teoretski prispevki, ki potrjujejo, da to ravnovesje ni anomalija, temveč strukturna značilnost mladinskega dela, ki jo je treba pri razvoju sistema zavestno ohranjati.

Williamson (2015) mladinsko delo opredeljuje kot področje, ki deluje na presečišču politike in prakse, pri čemer je zaznamovano s stalno napetostjo med zahtevami sistemov in realnostjo dela z mladimi. V tem kontekstu državne in institucionalne strukture težijo k večji merljivosti, nadzoru in standardizaciji, kar je povezano z javno odgovornostjo in financiranjem. Na drugi strani pa praksa mladinskega dela temelji na odnosih, zaupanju in situacijskem odločanju, ki ga ni mogoče v celoti standardizirati. V tem kontekstu Williamson opozarja na nevarnost, da poskusi prevelike formalizacije pogosto vodijo v izgubo bistvenih elementov prakse. Ta napetost tako ni začasna, temveč trajna značilnost mladinskega dela, ki zahteva stalno uravnoteževanje.

Podobno stališče zastopata Jeffs in Smith (prim. 2010; Jeffs, 2018). V svojih analizah poudarjata, da mladinsko delo zgodovinsko izhaja iz neformalnih, skupnostnih in pogosto emancipatornih praks, ki niso bile vezane na rigidne institucionalne okvire. Po njunem mnenju profesionalizacija prinaša določene prednosti, kot so večja prepoznavnost in stabilnost, vendar hkrati nosi tudi tveganje birokratizacije. Avtorja ob tem opozarjata, da lahko pretirana formalizacija mladinsko delo preoblikuje v administrativno storitev, ki izgubi svojo odnosnost, fleksibilnost in kritično funkcijo. S tem neposredno izpostavljata nevarnost, da systemske rešitve, namenjene izboljšanju sektorja skozi pretirano formalizacijo, hkrati oslabijo njegove ključne prednosti.

Tudi številni drugi avtorji (npr. Mütter, 2008; Lauritzen, 2013; Zentner in Ord, 2018) opredeljujejo mladinsko delo kot nizkopražno in fleksibilno prakso, ki mora ostati odprta za različne skupine mladih, zlasti tiste, ki so izključeni iz formalnih sistemov. Ta dostopnost je neposredno povezana z neformalnostjo in prilagodljivostjo pristopov. Ti avtorji opozarjajo, da **formalni sistemi pogosto težko zajamejo kompleksnost in dinamiko mladinskega dela, zato obstaja tveganje, da ga s poskusi standardizacije poenostavijo ali omejijo**, kar ponovno potrjuje

uvodno tezo, da mora biti razvoj sistema usmerjen v podporo praksi, ne pa v njeno preoblikovanje.

### 1.1.1 Svet Evrope

Dokumenti Sveta Evrope poudarjajo (npr. Youth Work Essentials), da mladinsko delo temelji na prostovoljni udeležbi, odnosnem delu in neformalnem učenju, kar ga bistveno razlikuje od formalnih izobraževalnih in institucionalnih sistemov (Council of Europe, 2017, 2020). Prav ti elementi namreč omogočajo dostopnost, prilagodljivost in odzivnost na potrebe mladih, ki se pogosto ne ujemajo s formalnimi strukturami. Hkrati Svet Evrope opozarja, da procesi profesionalizacije in institucionalizacije, če niso premišljeni, lahko ogrozijo temeljne značilnosti mladinskega dela, ob tem pa je izrazito poudarjena tudi potreba po razvoju kakovostnih okvirjev, ki krepijo prepoznavnost in podporo sektorju, vendar ne smejo omejevati njegove fleksibilnosti. S tem literatura neposredno potrjuje, da je ravnovesje med formalnim in neformalnim ključno za njegovo delovanje.

### 1.1.2 Evropska komisija

Tudi dokumenti Evropske komisije (npr. EU Youth Strategy 2019-2027: Taking stock and the way forward), zlasti v okviru Evropske agende za mladinsko delo, poudarjajo dvojno potrebo po krepitvi kakovosti, profesionalizacije in systemske podpore mladinskemu delu (European Commission, 2020). Pri tem se mladinsko delo vse bolj umešča kot pomemben del javnih politik, kar povečuje zahteve po standardizaciji in merljivosti. Ob tem pa Evropska komisija tudi izrecno opozarja, da mora **mladinsko delo ostati prožno, lokalno ukoreninjeno in kontekstualno prilagojeno**. Standardizacija ne sme nadomestiti raznolikosti praks, temveč jo mora podpirati. To potrjuje, da razvoj sistema ne sme temeljiti na prenosu modelov iz bolj formaliziranih sektorjev, temveč na ohranjanju ravnovesja med strukturiranostjo in fleksibilnostjo.

### 1.1.3 Evropski mladinski forum

Evropski mladinski forum poudarja pomen priznavanja mladinskega dela kot pomembnega družbenega področja, ki zahteva ustrezno podporo, financiranje in politično pozornost (European Youth Forum, 2019), ob tem pa izpostavlja, da mora **razvoj sektorja temeljiti na ohranjanju njegove avtonomije**. Avtonomija mladinskega dela je razumljena kot **pogoj za njegovo sposobnost odzivanja na potrebe mladih, eksperimentiranja in razvoja inovativnih pristopov**. Prekomerna institucionalizacija lahko to avtonomijo omeji, zato Forum zagovarja uravnotežen pristop, ki združuje podporo sistema in zaščito fleksibilnosti prakse.

Skupna ugotovitev navedenih virov je, da mladinsko delo deluje v trajni napetosti med formalizacijo in fleksibilnostjo, pri čemer nobena od teh dimenzij ne more obstajati samostojno. Formalne strukture so nujne za zagotavljanje stabilnosti, prepoznavnosti in podpore, vendar ne smejo nadomestiti neformalnih elementov, ki omogočajo učinkovitost prakse. Teoretični okvir tako potrjuje ključno ugotovitev tega poročila :

---

*Krhko ravnovesje med formalnim in neformalnim ni problem, temveč temeljna značilnost mladinskega dela. Naloga prihodnjega razvoja sektorja zato ni odpravljanje te napetosti, temveč njeno zavestno upravljanje in ohranjanje.*

---

## 2. Analiza fokusnih skupin

V tem poglavju so predstavljene ključne ugotovitve prvega dela raziskave, ki je bil izveden s fokusnimi skupinami z mladinskimi delavci iz različnih organizacij in okolij. Namen kvalitativne analize je bil poglobljeno razumeti izkušnje, doživljanja in perspektive mladinskih delavcev glede njihove motivacije, strokovne podpore, usposabljanja, vloge ter izzivov, s katerimi se soočajo pri svojem delu. Analiza je strukturirana tematsko, pri čemer posamezna podpoglavja združujejo vsebinsko sorodne vzorce izjav in omogočajo celostni vpogled v stanje in razvojne potrebe mladinskega dela v Sloveniji.

V okviru raziskave je bilo izvedenih pet fokusnih skupin s skupaj 34 mladinskimi delavkami in delavci, katerih namen je bil poglobljeno razumeti izkušnje, zaznane potrebe, izzive ter razumevanje strokovnega razvoja v praksi. Fokusne skupine so omogočile kvalitativni vpogled v procese in dinamike, ki jih kvantitativni podatki ne zajamejo v celoti, ter so služile kot pomemben vir za interpretacijo anketnih rezultatov.

## 2.1 Priprava in izvedba fokusnih skupin

Faza priprave in organizacije fokusnih skupin je vključevala dva koraka in sicer 1.) oblikovanje vzorca udeležencev in 2.) pripravo vodil za izvedbo fokusnih skupin. Celoten prvi korak je po naročilu Univerze v Mariboru opravil Mladinski kulturni center Maribor in je vključeval:

- 1.) pregled celotne projektne dokumentacije in oblikovanje vodil za vzorčenje udeležencev za fokusne skupine,
- 2.) oblikovanje nabora potencialnih udeležencev po zahtevanih ključih (strokovnem, geografskem, sektorskem...),
- 3.) oblikovanje in pošiljanje vabil udeležencem.

V fazi priprave vzorca je bilo vabilo k sodelovanju poslano 123 ciljno izbranim mladinskim delavcem, izbranim v skladu s projektnimi zahtevami po geografski, organizacijski in sektorski disperziranosti. Od teh je pripravljenost k sodelovanju izrazilo 51 udeležencev, od katerih pa se jih je fokusnih skupin dejansko udeležilo 34.

Drugi korak je temeljil na pripravi vodil za fokusne skupine, ki so vključevala vse zahtevane projektne parametre, vsebinska vodila in tehnično opremo (npr. soglasja), potrebno za izvedbo fokusnih skupin).

Ta faza je bila zaključena 14.10.2025, glavni projektni produkt pa so Vodila za izvedbo fokusnih skupin (priloga 3). Pri oblikovanju vzorca so sodelovali dr. Andrej Naterer, Doris Špurej in Marja Guček, pri oblikovanju Vodil za fokusne skupine so sodelovali dr. Andrej Naterer, dr. Tomaž Deželan, dr. Alenka Gril in dr. Matej Vukovič

Fokusne skupine so se izvajale od 15.10.2025 do 10.11.2025. V tem času je bilo izvedenih vseh 5 fokusnih skupin z mladinskimi delavci iz Štajerske in Pomurske regije, Zasavske regije, Osrednje slovenske regije, Dolenjske regije in Primorske regije. Ob izvedbi so bili upoštevani vsi parametri, ki so bili zahtevani s strani naročnika in predvideni v Vodilih za izvedbo fokusnih skupin.

Edina modifikacija, ki je bila potrebna pri organizaciji in izvedbi, je bila izvedba fokusnih skupin v spletni obliki. Ta sprememba je bila nujna, saj se je že v fazi organizacije pokazalo, da so mladinski delavci v jesenskem času izrazito prezasedeni, kar bi njihovo udeležbo v fizični obliki močno omejilo. Udeleženci so izrazili pripravljenost sodelovati, vendar le prek spleta, saj je to z vidika časovne in finančne racionalnosti zanje najprimernejša možnost. Spletna izvedba fokusnih skupin ni metodološko sporna in ne vpliva negativno na veljavnost zbranih podatkov. Kvalitativne raziskovalne metode, vključno s fokusnimi skupinami, se v zadnjih letih pogosto izvajajo v spletnih okoljih (npr. Zoom, MS Teams), saj omogočajo enakovredno raven interakcije, refleksije in globine

razprave kot izvedbe v živo, ob ustreznem moderiranju (prim. Stewart & Shamdasani, 2017; Archibald et al., 2019). Poleg tega spletna izvedba povečuje dostopnost in vključevanje udeležencev iz različnih regij, kar krepi geografsko in vsebinsko reprezentativnost vzorca. Omogoča tudi večjo organizacijsko in časovno učinkovitost, saj zmanjšuje logistične ovire in udeležencem omogoča sodelovanje kljub zahtevnim urnikom.

Z vidika kakovosti razprave so bili zagotovljeni vsi pogoji za odprto in zaupno komunikacijo. Udeleženci so poročali o pozitivni izkušnji in občutku večje sproščenosti v znanem okolju, kar je dodatno prispevalo k iskrenosti izmenjave mnenj. Vsi drugi vsebinski, strukturirani, moderacijski in etični parametri so bili dosledno spoštovani v skladu z *Vodili za izvedbo fokusnih skupin*, zato spletna izvedba predstavlja ustrezno in utemeljeno prilagoditev raziskovalnega procesa.

Fokusne skupine so bile v celoti izvedene do 10.11.2025, pri izvedbi pa so sodelovali dr. Tomaž Deželan, dr. Alenka Gril, dr. Matej Vukovič, Mia Keršmac in Urban Maksimovič-Cigler.

Analiza podatkov je potekala v več korakih. Skupaj z odprtim kodiranjem transkriptov, pri katerem so bile identificirane ključne vsebinske enote, povezane z raziskovalnimi vprašanji, je potekalo tudi tematsko kodiranje, kjer so bile posamezne kode združene v širše tematske sklope, zahtevane s strani naročnika (npr. strokovni razvoj, podpora praksi, delovni pogoji, karierne poti, sistemske ovire). Analiza je bila usmerjena v prepoznavanje ponavljajočih se vzorcev, razlik med skupinami ter strukturnih značilnosti, ki presegajo individualne izkušnje.

Ugotovitve fokusnih skupin so bile interpretirane v povezavi z rezultati anketnega vprašalnika in analizo obstoječih sistemov strokovnega razvoja, kar je omogočilo triangulacijo podatkov in povečalo zanesljivost zaključkov raziskave.

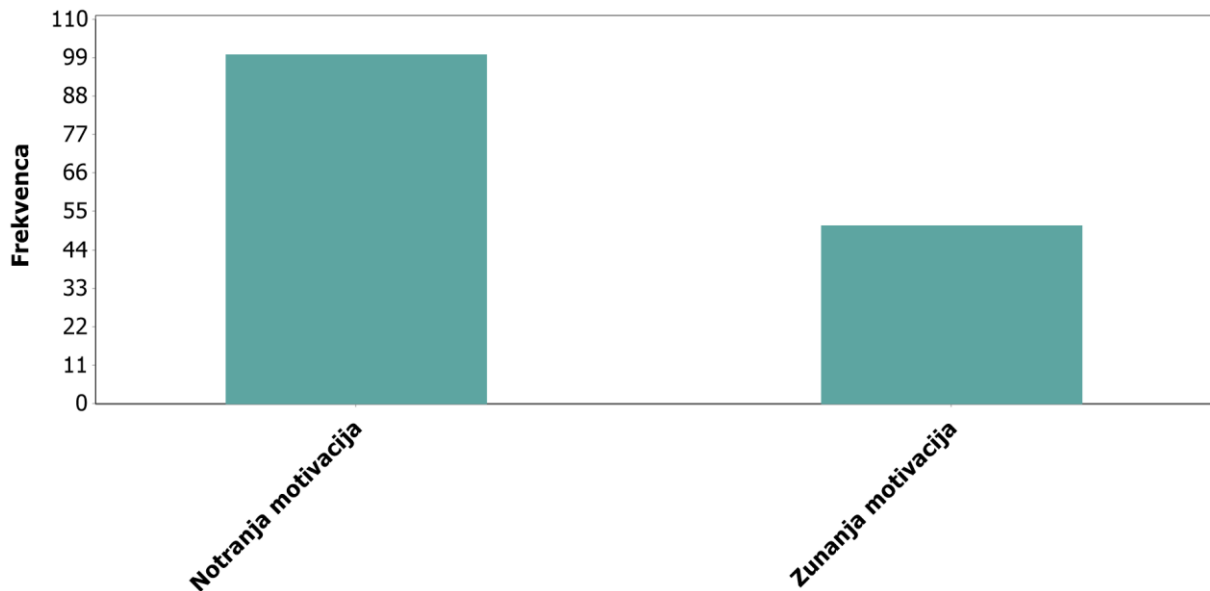
## 2.2 Rezultati

### 2.2.2 Motivacija za delo z mladimi

Motivacija za delo z mladimi se je v fokusnih skupinah izkazala kot eden osrednjih dejavnikov, ki pojasnjujejo vstop posameznikov v mladinsko delo, njihovo vztrajanje v njem ter način, kako doživljajo lastno vlogo. Analiza izjav udeležencev je pokazala, da motivacija ni enodimenzionalna, temveč sestavljena iz prepleta notranjih in zunanjih motivacijskih dejavnikov, ki se skozi čas različno izražajo in učinkujejo. V nadaljevanju so predstavljene ključne ugotovitve glede razmerja med notranjo in zunanjo motivacijo, njihove notranje strukture,

vzorcev so-pojavljanja ter dejavnikov, ki motivacijo krepijo ali jo spodkopavajo, s posebnim poudarkom na implikacijah za dolgoročno vzdržnost dela v mladinskem sektorju.

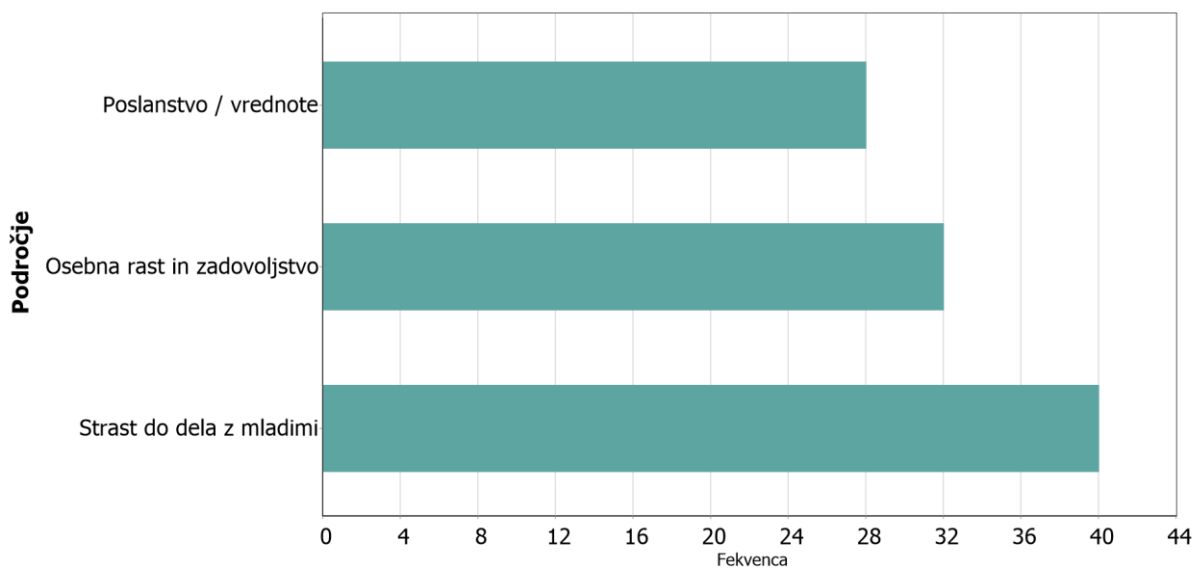
Grafikon 2.1: Notranja in zunanja motivacija za delo z mladimi



Grafikon 2.1 kaže jasno prevlado notranje motivacije nad zunanjo motivacijo pri delu z mladimi. Izjave udeležencev fokusnih skupin se bistveno pogosteje nanašajo na notranje vzgibe, osebno poslanstvo, vrednote, željo po prispevanju k razvoju mladih in občutek smisla, kot na zunanje dejavnike, kot so plačilo, status ali karierni napredek.

Takšna porazdelitev kaže, da mladinsko delo udeleženci primarno razumejo kot vrednotno in odnosno dejavnost, ne kot instrumentalno zaposlitev. Hkrati pa relativno nižja zastopanost zunanje motivacije odpira pomembno vprašanje dolgoročne vzdržnosti: visoka notranja motivacija pogosto kompenzira pomanjkanje systemske podpore, vendar lahko ob neustreznih delovnih pogojih vodi v preobremenjenost in izgorelost. Grafikon tako ne kaže le močne predanosti mladinskih delavcev, temveč tudi potencialno strukturno ranljivost sektorja.

Grafikon 2.2: Struktura notranje motivacije za delo z mladimi



Grafikon 2.2 prikazuje notranjo strukturo motivacije za delo z mladimi in razkriva tri prevladujoča motivacijska področja. Najpogosteje izražen motiv je **strast do dela z mladimi**, ki močno izstopa kot osrednji gonilni dejavnik vključevanja v mladinsko delo. Udeleženci delo z mladimi opisujejo kot nekaj, kar jih osebno nagovarja, jim daje energijo in občutek smiselne povezanosti z mladimi.

Drugo najpogosteje izpostavljeno področje je **osebna rast in zadovoljstvo**, kar kaže, da mladinski delavci svoje delo razumejo tudi kot prostor učenja, samorefleksije in osebnega razvoja. Delo z mladimi jim omogoča pridobivanje novih kompetenc, razširjanje pogledov ter občutek osebne izpolnjenosti, kar dodatno krepi njihovo notranjo motivacijo.

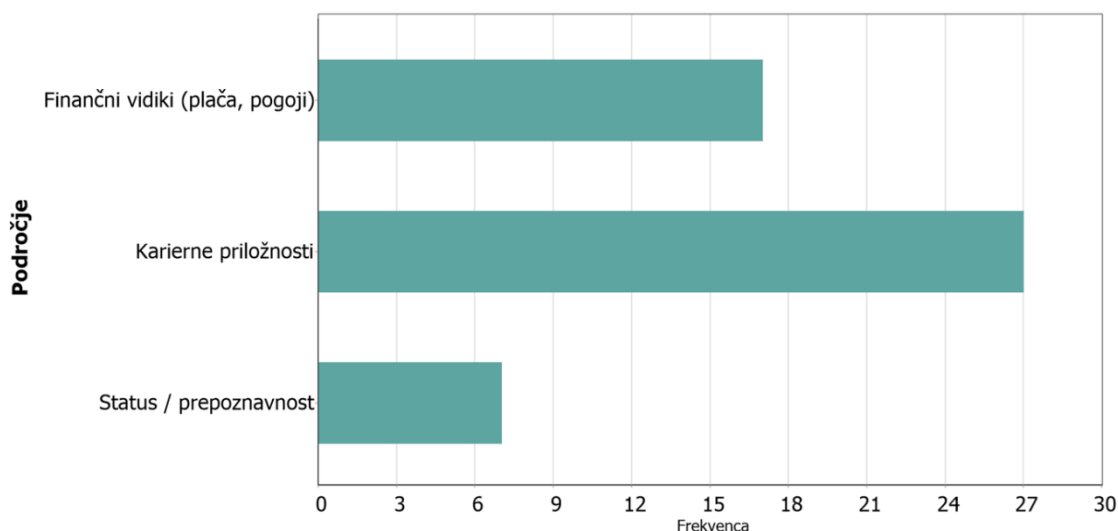
Motiv **poslanstva in vrednot** je prav tako izrazito prisoten, vendar nekoliko manj kot prejšnja dva. To nakazuje, da mladinski delavci svoje delo povezujejo z lastnimi vrednotami, družbeno odgovornostjo in željo po prispevanju k skupnosti, vendar se ta vrednotna dimenzija pogosto prepleta z bolj osebnimi in odnosnimi motivi.

---

*Motivacija mladinskih delavcev je pretežno notranja in večplastna, hkrati pa močno čustveno in vrednotno utemeljena. To ima pomembne implikacije za sektor: visoka stopnja notranje motivacije je pomemben vir kakovostnega dela, vendar brez ustreznih pogojev in podpore tvega, da postane breme, ki ga posamezniki nosijo sami.*

---

Grafikon 2.3: Struktura zunanje motivacije za delo z mladimi



Grafikon 2.3 prikazuje zunanje motivacijske dejavnike za delo z mladimi in potrjuje, da ti v primerjavi z notranjimi motivi igrajo sicer sekundarno, vendar ne zanemarljivo vlogo. Med njimi najizraziteje izstopajo **karijerne priložnosti**, ki so najpogosteje omenjen zunanji motiv. To kaže, da mladinski delavci prepoznavajo mladinsko delo kot potencialno vstopno ali razvojno točko v širšem profesionalnem prostoru, vendar hkrati zaznavajo omejitve obstoječih kariernih poti v sektorju.

**Finančni vidiki**, kot so plača in delovni pogoji, so zastopani v zmerni meri. Udeleženci jih praviloma ne navajajo kot primarni razlog za vstop v mladinsko delo, temveč kot dejavnik, ki pomembno vpliva na vztrajanje v njem. To nakazuje, da finančna vprašanja postanejo kritična predvsem v daljšem časovnem obdobju, ko se začetna notranja motivacija sooči z realnimi življenjskimi okoliščinami.

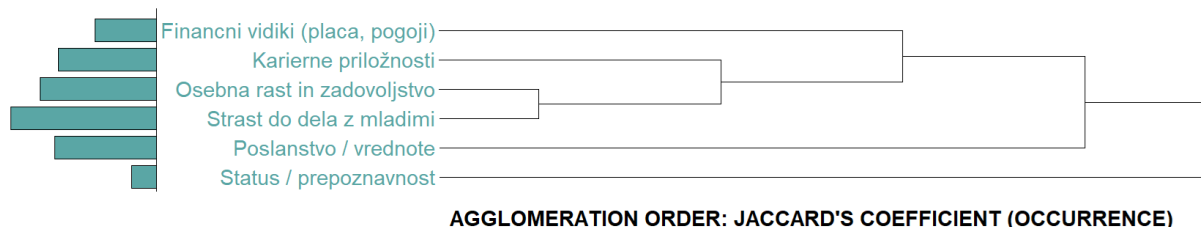
Najmanj izražen motiv je **status oziroma družbena prepoznavnost**, kar potrjuje nizko zaznano formalno in simbolno vrednotenje mladinskega dela v širši družbi. Ta podatek kaže na strukturno težavo sektorja: pomanjkanje družbenega priznanja ne preprečuje vstopa v poklic, vendar dolgoročno zmanjšuje njegovo privlačnost in stabilnost.

---

*Skupaj rezultati razkrivajo neskladje med visoko osebno predanostjo mladinskih delavcev in relativno šibkimi zunanjimi spodbudami, kar predstavlja ključen izziv za trajnostni razvoj mladinskega sektorja.*

---

Grafikon 2.4: So-pojavnost notranjih in zunanjih motivatorjev



Grafikon 2.4 prikazuje sopojavnosti motivacijskih dejavnikov (Jaccardov koeficient) in kaže, da notranji in zunanji motivatorji ne delujejo kot ločena sklopa, temveč se v izkušnjah mladinskih delavcev pogosto prepletajo v stabilne vzorce.

Najtesnejša povezava se kaže med **strastjo do dela z mladimi**, **poslanstvom/vrednotami** in **osebno rastjo in zadovoljstvom**. Ti trije notranji motivatorji tvorijo jedrni grozd, kar pomeni, da se v izjavah udeležencev praviloma pojavljajo skupaj. To kaže, da mladinski delavci svoje delo doživljajo celostno: kot vrednotno utemeljeno dejavnost, ki jih osebno izpolnjuje in v kateri vidijo smisel.

Zanimiv in analitično pomemben je položaj **kariernih priložnosti**, ki se v dendrogramu povezuje z notranjimi motivi prej kot s finančnimi vidiki ali statusom. To nakazuje, da karierni razvoj v mladinskem delu ni razumljen predvsem kot zunanja nagrada, temveč kot nadaljevanje osebne rasti in poglobljanja strokovne identitete. Karierne ambicije so torej pogosto vezane na vsebino dela, ne na njegov formalni položaj.

Nasprotno se **finančni vidiki** in **status/prepoznavnost** pojavljajo bolj periferno in se z drugimi motivatorji povezujejo šibkeje oziroma pozneje. To potrjuje, da ti dejavniki redkeje nastopajo skupaj z notranjimi motivi in so v diskurzu mladinskih delavcev obravnavani kot zunanji pogoji dela, ne kot njegov temeljni smisel.

---

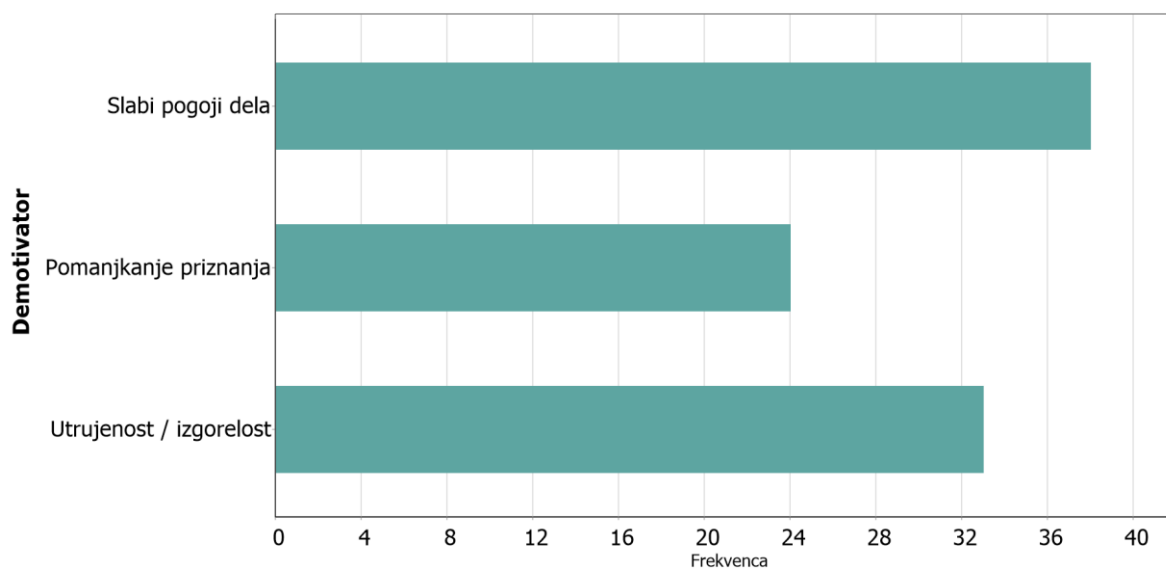
*Celotna analiza so-pojavnosti kaže na pomembno napetost: sistem mladinskega dela se opira na močno notranjo motivacijo posameznikov, medtem ko zunanji motivatorji ostajajo šibko integrirani v njihovo*

*profesionalno izkušnjo. To potrjuje tveganje, da notranja motivacija dolgoročno nadomešča pomanjkanje sistemskih spodbud, kar ima lahko negativne posledice za stabilnost kadra in trajnost sektorja.*

---

Analiza so-pojavnosti notranjih in zunanjih motivatorjev skupaj kaže, da motivacija mladinskih delavcev temelji na kompleksnem ravnotežju med osebnimi vzgibi in zunanjimi pogoji dela. Notranji motivatorji tvorijo stabilno jedro profesionalne identitete, medtem ko zunanji dejavniki nastopajo predvsem kot podporni ali omejevalni okvir, znotraj katerega se ta motivacija lahko ohranja ali postopoma izčrpava. Prav na tej točki postanejo demotivatorji ključni analitični element: ne delujejo kot nasprotje motivacije, temveč kot dejavniki, ki neposredno posegajo v razmerje med notranjo predanostjo posameznikov in realnimi pogoji njihovega dela. Razumevanje demotivatorjev je zato nujno za celostno razlago motivacijskih vzorcev, saj razkriva, v katerih okoliščinah visoka notranja motivacija preneha delovati kot zaščitni dejavnik in začne postajati vir preobremenitve.

Grafikon 2.5: Glavni demotivatorji



Grafikon 2.5 jasno kaže, da so ovire za vztrajanje v mladinskem delu predvsem **strukturne in systemske**, ne individualne. Najpogosteje izpostavljen demotivator so **slabi pogoji dela**, kar vključuje negotove zaposlitvene oblike, obremenitve, nejasne vloge in neustrezno plačilo. To potrjuje, da težave niso povezane s samo vsebino dela z mladimi, temveč z okoliščinami, v katerih se to delo izvaja.

Drugi izrazit demotivator je **utrujenost oziroma izgorelost**, ki se pojavlja kot neposredna posledica dolgotrajnega soočanja z visokimi čustvenimi zahtevami dela in pomanjkanjem ustrezne podpore. Pomembno je, da izgorelost ni predstavljena kot osebna slabost posameznikov, temveč kot kumulativni učinek sistemskih pritiskov in stalnega zanašanja na notranjo motivacijo.

**Pomanjkanje priznanja**, tako znotraj organizacij kot v širši družbi, je sicer manj pogosto omenjeno kot slabi pogoji dela, vendar ostaja pomemben dejavnik demotivacije. Nizka prepoznavnost in vrednotenje mladinskega dela dodatno zmanjšujeta občutek profesionalne legitimnosti in dolgoročne perspektive v sektorju.

Skupaj rezultati kažejo jasno zaporedje: močna notranja motivacija posameznikov omogoča vstop in začetno vztrajanje v mladinskem delu, vendar ob neustreznih delovnih pogojih in pomanjkanju systemske podpore postopoma vodi v utrujenost in izgorelost. Demotivatorji tako razkrivajo ključno tveganje za stabilnost kadra in poudarjajo nujnost strukturnih izboljšav, če želi sektor ohraniti kakovostno in trajnostno delovanje.

Rezultati fokusnih skupin kažejo, da motivacija za delo z mladimi temelji predvsem na **osebnih in vrednotnih dejavnikih**, kot so strast do dela z mladimi, občutek poslanstva ter možnost osebne rasti. Ti motivi tvorijo jedro profesionalne identitete mladinskih delavcev in so ključni tako za vstop v področje kot za zgodnje faze vztrajanja v njem. Profesionalni motivi, zlasti karijerne priložnosti, se pojavljajo kot podporni dejavnik, vendar so večinoma razumljeni v navezavi na vsebino dela in strokovni razvoj, ne kot formalni ali statusni napredek.

Pomembna ugotovitev je razlika med **začetno in trenutno motivacijo**. Medtem ko začetno motivacijo skoraj izključno poganjajo notranji vzgibi, se s časom vse bolj v ospredje pomikajo zunanji pogoji dela. Ti ne delujejo kot primarni motivatorji, temveč kot ključni dejavniki vzdržnosti: kadar so delovni pogoji ustrezni, notranjo motivacijo podpirajo in stabilizirajo, kadar pa so slabi, jo postopoma spodkopavajo.

Motivacijo krepijo predvsem izkušnje smisla, vidni učinki dela z mladimi, možnost strokovne rasti ter podporni odnosi znotraj organizacij. Nasprotno pa jo sistematično slabijo negotovi

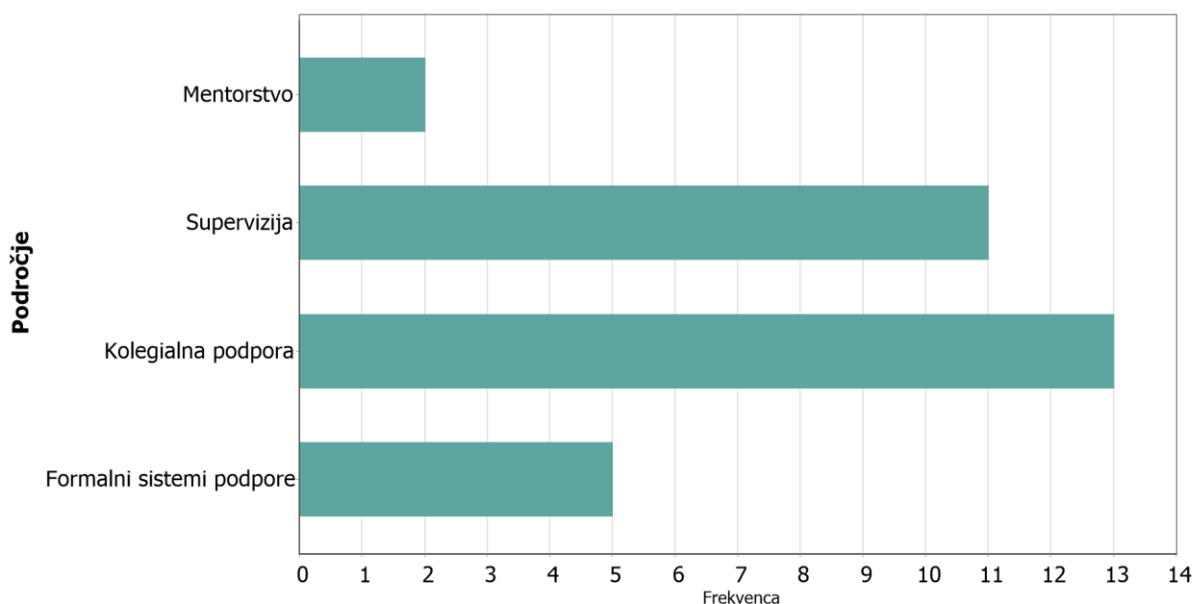
zaposlitveni pogoji, preobremenjenost, pomanjkanje strokovne podpore ter nizka družbena in institucionalna prepoznavnost mladinskega dela. Ti dejavniki ne zmanjšujejo zavzetosti za delo z mladimi, temveč povečujejo psihološko in čustveno ceno, ki jo posamezniki za to delo plačujejo.

Znaki utrujenosti, razočaranja in izgorelosti se v izjavah udeležencev pojavljajo kot **posledica nesorazmerja med visoko notranjo motivacijo in šibko sistemsko podporo**. Izgorelost se ne kaže kot izguba interesa za delo z mladimi, temveč kot občutek izčrpanosti, omejenih perspektiv in dvoma o dolgoročni vzdržnosti poklicne poti. Motivacijski vzorci tako jasno kažejo, da sektor deluje na podlagi osebne predanosti posameznikov, kar predstavlja resno tveganje, če ne bo podprto s strukturnimi izboljšavami delovnih pogojev, podpore in kariernega razvoja.

### 2.2.2 Potrebe po strokovni podpori, mentorstvu in superviziji

Potrebe po strokovni podpori, mentorstvu in superviziji so se v fokusnih skupinah izkazale kot neposredno povezane z zahtevnostjo mladinskega dela ter z izpostavljenimi tveganji preobremenjenosti in izgorelosti. Udeleženci so podporo dosledno razumeli kot ključen pogoj za kakovostno opravljanje dela, strokovni razvoj in dolgoročno vztrajanje v sektorju, ne pa kot dodatno ali občasno ugodnost. V nadaljevanju so predstavljene zoznane obstoječe oblike podpore, identificirane vrzeli ter način, kako mladinski delavci te podpore dejansko doživljajo skozi svoje pozitivne in negativne izkušnje.

Grafikon 2.6: Obstoječe strukture podpore



Grafikon 2.6 jasno kaže, da mladinski delavci kot najpomembnejšo obliko podpore prepoznajo **kolektivne in reflektivne oblike strokovne podpore**, ne individualnih ali formaliziranih mehanizmov. Najpogosteje je izpostavljena **kolegialna podpora**, kar kaže, da se mladinski delavci v praksi primarno opirajo na neformalne izmenjave izkušenj, medsebojno razumevanje in podporo znotraj delovnih timov ali mrež. To potrjuje visoko stopnjo solidarnosti v sektorju, hkrati pa razkriva njegovo odvisnost od neformalnih struktur.

Druga najpogosteje omenjena podpora je **supervizija**, ki jo udeleženci prepoznajo kot ključen prostor za refleksijo zahtevnih situacij, čustveno razbremenitev in strokovno distanco. Pogosta omemba supervizije nakazuje, da mladinski delavci jasno zaznavajo meje samopodpore in potrebo po strukturirani zunanji strokovni podpori, zlasti zaradi čustveno intenzivne narave dela z mladimi.

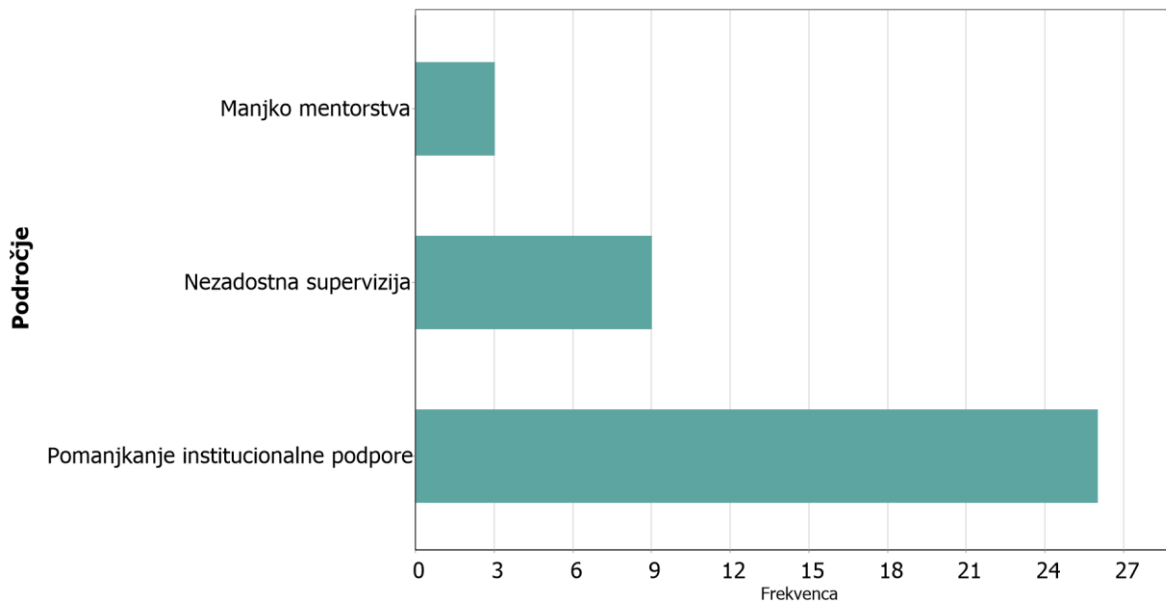
Nasprotno je **mentorstvo** bistveno redkeje izpostavljeno, kar lahko kaže na njegovo omejeno dostopnost ali nejasno umeščeno v obstoječe organizacijske prakse. To ne pomeni, da mentorstvo ni potrebno, temveč da ni sistemsko vzpostavljeno kot prepoznaven in konsistenten mehanizem podpore, zlasti v zgodnjih fazah poklicne poti.

**Formalni sistemi podpore** so prav tako razmeroma redko omenjeni, kar potrjuje zaznano vrzel med deklariranimi sistemskimi rešitvami in dejanskimi potrebami mladinskih delavcev. Podpora se tako v veliki meri vzpostavlja ad hoc in znotraj posameznih organizacij, ne pa kot stabilen in enotno dostopen sistem na ravni sektorja.

Skupaj rezultati kažejo, da potreba po strokovni podpori ni vprašanje dodatnega »bonusa«, temveč nujen pogoj za kakovostno in dolgoročno vzdržno delo z mladimi. Prevlada neformalnih oblik podpore obenem razkriva strukturno ranljivost sektorja, saj breme podpore pogosto ostaja na posameznikih in kolektivih, ne pa na sistemsko urejenih mehanizmih.

Predhodna analiza potreb po strokovni podpori, mentorstvu in superviziji je torej pokazala, da mladinski delavci jasno prepoznajo pomen podpore za kakovostno in vzdržno delo, vendar se v praksi nanjo pogosto zanašajo neformalno in nesistemsko. Prav zato je bilo v naslednjem koraku smiselno osvetliti tudi vrzeli med zaznanimi potrebami in dejansko dostopnimi oblikami podpore. Analiza vrzeli v podpori omogoča boljše razumevanje, kje obstoječi podporni mehanizmi ne zadoščajo ter kako to vpliva na delovne izkušnje, obremenitve in dolgoročno vzdržnost mladinskega dela.

Grafikon 2.7: Vrzeli v podpori



Iz grafikona 2.7 je jasno razvidno, da je osrednja zaznana vrzel **pomanjkanje institucionalne podpore**, ki bistveno izstopa po pogostosti omemb. To kaže, da mladinski delavci primanjkljaja ne razumejo kot odsotnost posameznih podpornih orodij, temveč kot širši sistemski problem, povezan z nejasnimi odgovornostmi, omejenimi viri in odsotnostjo stabilnih podpornih struktur na ravni organizacij in sektorja.

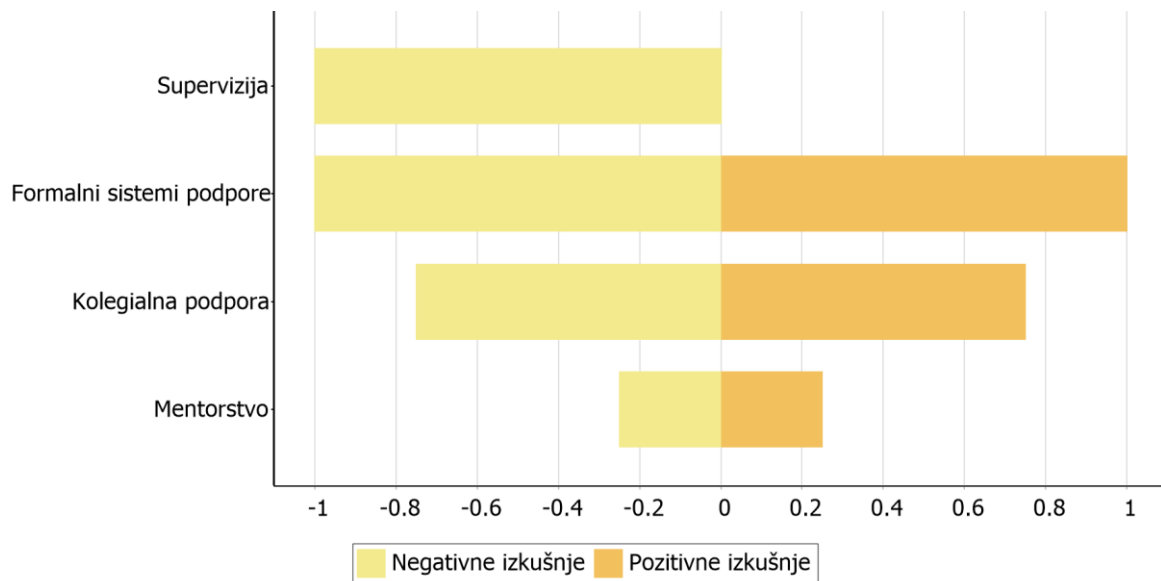
Druga izrazitejša vrzel je **nezadostna supervizija**, kar potrjuje ugotovitve iz prejšnjega podpoglavja, da mladinski delavci supervizijo prepoznavajo kot ključen, a pogosto nedostopen vir strokovne in čustvene podpore. Njena omejena razpoložljivost povečuje tveganje za akumulacijo obremenitev, zlasti pri delu z mladimi v zahtevnih ali kriznih situacijah.

**Manko mentorstva** je sicer najmanj pogosto omenjen, vendar to ne pomeni, da je nepomemben. Nasprotno, njegova nižja zastopanost lahko kaže na to, da mentorstvo v sektorju ni sistemsko umeščeno in zato ni jasno prepoznano kot standardna oblika podpore, zlasti za nove ali mlajše kadre.

Skupaj grafikon potrjuje, da so vrzeli v podpori predvsem **strukturne narave** in niso zgolj posledica individualnih ali organizacijskih okoliščin. Pomanjkanje sistematično urejenih podpornih mehanizmov neposredno vpliva na delovne pogoje, občutek varnosti in dolgoročno zmožnost mladinskih delavcev, da v sektorju ostajajo in se v njem strokovno razvijajo.

Za podrobnejši vpogled v vrzeli smo analizirali njihovo so-pojavnosts s percepcijami udeležencev.

Grafikon 2.8: Percepcije vrzeli v strokovni podpori



Rezultati v grafikonu 2.8 kažejo, da mladinski delavci podpornih sistemov ne doživljajo kot enotne celote, temveč kot **razdrobljen nabor praks**, katerih kakovost je močno odvisna od lokalnega konteksta in posameznih organizacij. Pozitivne izkušnje se praviloma povezujejo z neposrednimi, odnosnimi oblikami podpore, zlasti s kolegialno podporo in primeri dobro delujoče supervizije, medtem ko se negativne izkušnje kopičijo okoli odsotnosti ali nedostopnosti sistemsko urejenih oblik podpore. Kot ilustrativni primer lahko služi izsek iz fokusne skupine 2:

»Problem je to, da smo vsi kadrovske podhranjeni, pač tudi mi smo samo 3 mladinskih delavcev in če ti greš na izobraževanje, to pomeni, da greš v svojem prostem času, ker vse ostalo delo še vedno moraš narediti, pač se ti redko šteje v službeni čas oziroma tudi če se ti uradno šteje. Imaš pač neplačane nadure, ker si pač ti delal za dobro skupnosti in, ne, tak si ti to rabil, ne služba, ne?«

Proximityplot (glej Grafikon 2.8) razkriva izrazito razdaljo med **pozitivnimi izkušnjami podpore** in **institucionalnimi mehanizmi**, kar potrjuje ugotovitev, da formalni sistemi podpore redko delujejo kot vir varnosti ali stabilnosti. Kadar so institucionalni okvirji zaznani pozitivno, so ti običajno povezani z izjemami ali dobrimi praksami, ne pa s sistemsko dostopnimi rešitvami. Negativne izkušnje se zato ne nanašajo le na pomanjkanje posameznih storitev, temveč na občutek, da je odgovornost za soočanje z obremenitvami preložena na posameznike ali neformalne kolektive.

Posebej pomembna je bližina **negativnih izkušenj s supervizijo in mentorstvom**, ki kaže, da ti mehanizmi, kadar obstajajo, pogosto ne odgovarjajo dejanskim potrebam mladinskih delavcev (npr. so preveč redki, administrativni ali vsebinsko neustrezni). To seveda ne pomeni, da supervizija in mentorstvo kot formata nista ustrezna oziroma, da so izkušnje na tem področju negativne, pomeni pa, da vrzel ni zgolj kvantitativna (premalo podpore), temveč tudi kvalitativna. Številni udeleženci prepoznajo pomen supervizije, vendar hkrati poudarjajo, da je velikokrat neučinkovita zaradi fragmentiranosti (izvaja se brez kontinuitete), bodisi finančno nedostopna (predvsem v manjših organizacijah):

»Če notri v ta program vključimo tudi podporo, torej če želimo supervizijo, potem moramo nekoga zunanjega plačati iz tega denarja, da izvaja supervizijo.« (izsek iz fokusne skupine 1)

Celotna struktura so-pojavnosti kaže na ključen vzorec: **pozitivne izkušnje podpore so vezane na odnose, negativne pa na sistem**. To jasno potrjuje, da:

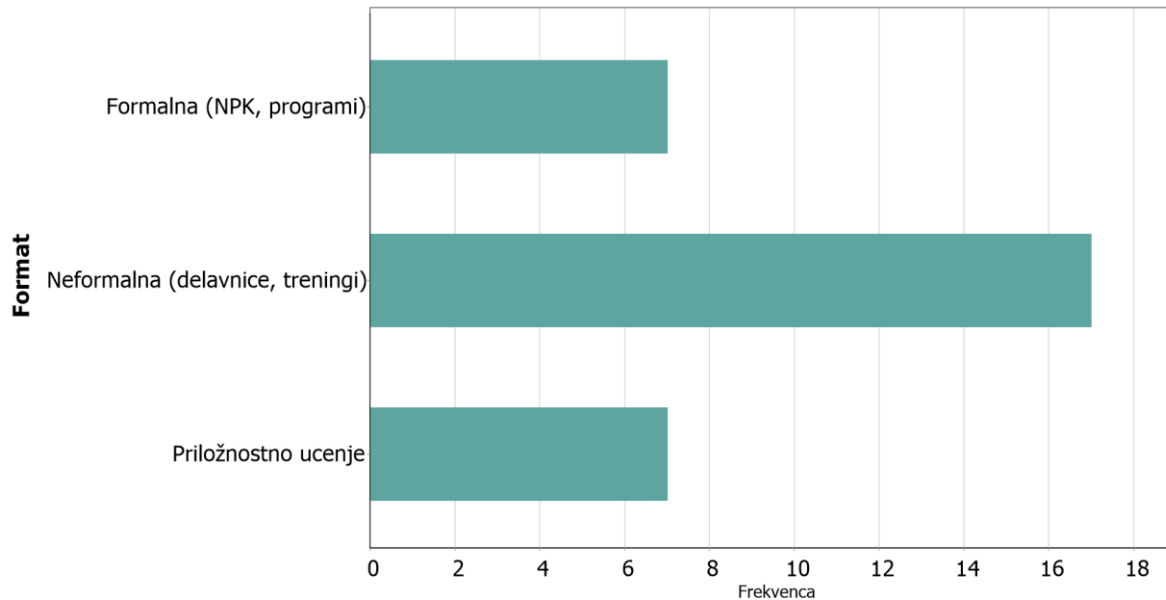
---

*Sektor trenutno deluje na osnovi osebne zavzetosti in medsebojne solidarnosti, ne pa na podlagi stabilnih, predvidljivih in strokovno vodenih podpornih mehanizmov. Proximity plot tako ne le ilustrira vrzeli v podpori, temveč razkriva temeljno strukturno napetost mladinskega dela: sistem se opira na ljudi, namesto da bi ljudje lahko računali na sistem.*

---

### 2.2.3 Ocenjevanje obstoječih sistemov usposabljanja

Grafikon 2.9: Prisotnost formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja



Grafikon kaže jasno prevlado **neformalnih oblik usposabljanja** nad formalnimi in priložnostnimi oblikami učenja v izkušnjah mladinskih delavcev. Najpogosteje so izpostavljena neformalna usposabljanja, kot so delavnice in treningi, kar kaže, da mladinski delavci te oblike doživljajo kot najbolj dostopne, uporabne in neposredno povezane s konkretnimi izzivi dela z mladimi. Neformalna usposabljanja so prepoznana kot fleksibilna, praktično naravnana in lažje prilagodljiva specifičnim potrebam različnih delovnih okolij.

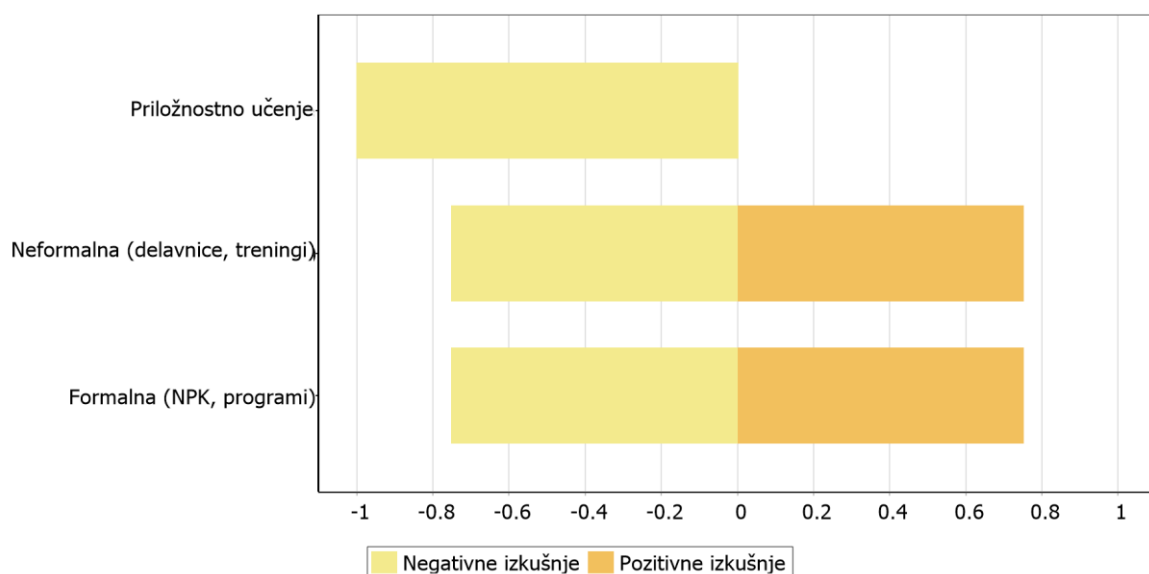
**Formalni sistemi usposabljanja**, vključno z nacionalno poklicno kvalifikacijo (NPK) in drugimi programi, so omenjeni bistveno redkeje. To nakazuje, da jih mladinski delavci ne doživljajo kot primarni vir razvoja kompetenc, temveč bolj kot dopolnilni ali formalno-legitimacijski okvir. Pogostejša raba formalnih programov ni nujno omejena z njihovo vsebinsko vrednostjo, temveč z zaznano oddaljenostjo od vsakdanjih delovnih situacij, časovno in organizacijsko zahtevnostjo ter omejeno povezavo s konkretnimi potrebami prakse.

**Priložnostno učenje** je prav tako zmerno zastopano in se pojavlja predvsem kot implicitni del dela, učenje skozi izkušnje, reševanje konkretnih situacij in sprotno refleksijo. Čeprav je tovrstno učenje prepoznano kot pomembno, ostaja večinoma neformalizirano in sistemsko nepodprto, kar omejuje njegovo prepoznavnost in prenosljivost. Mladinski delavci se pri svojem delu

soočajo z nepredvidljivimi situacijami, raznolikimi potrebami mladih in hitro spreminjajočimi se konteksti, zato razvoj kompetenc pogosto poteka neposredno v praksi, skozi odzivanje, prilagajanje in refleksijo. Takšna oblika učenja omogoča razvoj situacijskih, odnosnih in refleksivnih kompetenc, ki jih formalni ali strukturirani programi težje zajamejo. Kljub temu pa odsotnost sistemske podpore pomeni, da priložnostno učenje ostaja prepuščeno individualni iniciativi in organizacijskim pogojem, kar vodi v neenakomeren razvoj kompetenc in omejeno možnost njihovega priznavanja. Zato se kot ključen razvojni izziv kaže ne formalizacija priložnostnega učenja v klasičnem smislu, temveč njegovo boljše prepoznavanje in podpora. To vključuje predvsem razvoj podpornih mehanizmov, kot so strukturirana refleksija (npr. supervizija, refleksivne skupine), mentorstvo, beleženje učnih izkušenj ter orodja za prepoznavanje in priznavanje kompetenc, pridobljenih v praksi. Takšni pristopi omogočajo, da priložnostno učenje ohrani svojo fleksibilnost, hkrati pa postane bolj vidno, prenosljivo in sistemsko podprto.

Skupaj rezultati kažejo na pomembno neskladje med obstoječimi sistemi usposabljanja in dejanskimi razvojnimi potrebami mladinskih delavcev. Sektor se v veliki meri opira na neformalne in priložnostne oblike učenja, medtem ko formalni sistemi ne delujejo kot osrednji nosilec strokovnega razvoja, kar odpira vprašanje njihove vloge, dostopnosti in vsebinske prilagojenosti realnim pogojem mladinskega dela.

Grafikon 2.10: Izkušnje z obstoječimi oblikami učenja in usposabljanja



Grafikon 2.10 primerja pozitivne in negativne izkušnje z različnimi oblikami usposabljanja in razkriva izrazite razlike v tem, kako mladinski delavci doživljajo posamezne sisteme učenja in razvoja kompetenc.

Najbolj izrazito negativno je ovrednoteno priložnostno učenje, kjer negativne izkušnje bistveno prevladujejo nad pozitivnimi. Priložnostno učenje je prepoznano kot ključni element, ki zagotavlja fleksibilnost in stik z mladimi:

»... največ se lahko naučimo v bistvu od mulcev samih, to je najboljša delavnica za nas, ko delamo z mulci, ne« (izsek iz fokusne skupine 5)

Kljub temu se učenje skozi delo in izkušnje pogosto razume kot neprepoznano, nepodprto in prepuščeno posamezniku. Za ilustracijo lahko služi mnenje ene od udeleženk:

»Moje vedenje je v bistvu zelo šibko in iščem in tipam okolje...« (izsek iz fokusna skupina 2)

Pri **neformalnih usposabljanjih** je slika bolj uravnotežena, z rahlo prevlado pozitivnih izkušenj. Delavnice in treningi so pogosto ocenjeni kot uporabni in praktični, vendar se ob njih pojavljajo tudi kritične izkušnje, povezane z neenakomerno kakovostjo, ponavljanjem vsebin ali omejeno povezavo s specifičnimi delovnimi konteksti. To kaže, da neformalni sistemi usposabljanja sicer predstavljajo pomemben vir podpore, vendar niso sistematično zasnovani kot dolgoročna razvojna pot.

Zanimivo je, da so **formalni sistemi usposabljanja** razmeroma visoko zastopani tako v pozitivnih kot v negativnih izkušnjah. To kaže na polarizirano doživljanje: nekateri mladinski delavci formalne programe prepoznavajo kot pomemben vir legitimacije, strukture in strokovne orientacije, drugi pa jih doživljajo kot toge, slabo prilagojene realnim potrebam prakse in omejeno dostopne. Formalni sistemi tako delujejo kot potencialno pomemben, a nezadosten mehanizem strokovnega razvoja. Ustreza začetnemu usposabljanju mladinskih delavcev na začetku kariere, medtem ko za nadaljnje izpopolnjevanje ni primerno usklajen s potrebami individualnih kariernih poti mladinskih delavcev, tako glede zahtevnosti kot diferenciranosti vsebin.

Skupaj grafikon potrjuje, da noben od obstoječih sistemov usposabljanja ne deluje brez napetosti. Prevlada negativnih izkušenj pri priložnostnem učenju in ambivalentnost pri formalnih programih kažeta na pomanjkanje koherentne, systemsko podprte razvojne poti za mladinske delavce. To dodatno poudarja potrebo po boljšem povezovanju formalnih, neformalnih in izkustvenih oblik učenja v smiseln in vzdržan sistem strokovnega razvoja.

## 2.4 Analiza vsebinskih in kompetenčnih predlogov za področje izobraževanja in usposabljanja

Analiza vsebinskih in kompetenčnih predlogov razkriva izrazito neskladje med obstoječo ponudbo usposabljanj in dejanskimi potrebami mladinskih delavcev na terenu. Predlogi niso usmerjeni v količino izobraževanj, temveč v njihovo **relevantnost, ciljno usmerjenost in sistemsko umeščenoost**. Udeleženci poudarjajo potrebo po dolgoročnejših, poglobljenih in praktično naravnanih oblikah usposabljanja, ki bi neposredno odgovarjale na kompleksnost sodobnega mladinskega dela.

### 2.4.1. Vsebinski predlogi

Vsebinsko mladinski delavci izrazito poudarjajo potrebo po **ciljno-specifičnih in kulturno senzibilnih izobraževanjih**. Delo z mladimi iz romske skupnosti, z mladimi s priseljenkim ozadjem ter z mladimi, ki se soočajo s presečišči socialne izključenosti, duševnih stisk in družinskih težav, zahteva znanja, ki jih splošna in generična usposabljanja ne pokrivajo zadostno. Udeleženci opozarjajo, da so zaradi odsotnosti ustreznih zunanjih podpornih struktur pogosto prisiljeni razvijati lastne interne pristope, kar vodi v neenako kakovost dela in dodatne obremenitve organizacij.

Močno je izpostavljena potreba po **dalj časa trajajočih izobraževanjih**, ki bi omogočala poglobljeno razumevanje dela z ranljivimi skupinami in zmanjšala tveganje za neustrezne ali celo škodljive intervencije. Kratkotrajne delavnice so ocenjene kot nezadostne za obravnavo kompleksnih življenjskih situacij mladih.

Udeleženci izpostavljajo tudi pomanjkanje **praktično-operativnih vsebin**, kot so:

- priprava in vodenje projektov ter razpisov,
- osnovna organizacijska in administrativna znanja,
- uvajanje prostovoljcev,
- orientacija v nacionalnih in mednarodnih programih (npr. Erasmus+).

Ti predlogi kažejo, da mladinski delavci pogosto prevzemajo vloge, za katere niso sistematično usposobljeni, kar povečuje porabo energije za osnovno delovanje namesto za vsebinsko delo z mladimi. To lahko vodi v nižjo kakovost dela in manj učinkovito podporo mladim.

Poseben vsebinski poudarek je namenjen **fleksibilnosti izobraževalnih in projektnih okvirov**. Udeleženci opozarjajo, da dolgoročni projekti pogosto ne sledijo hitro spreminjajočim se potrebam mladih, kar zmanjšuje njihovo učinkovitost in ima demotivacijske učinke tudi na izvajalce.

#### 2.4.2. Kompetenčni predlogi

Na kompetenčni ravni je najmočnejše izražena potreba po razvoju znanj s področja **duševnega zdravja, psihološke in socialne občutljivosti**. Mladinski delavci poročajo o pogostih stikih z mladimi, ki se soočajo z anksioznostjo, identitetnimi stiskami, samopoškodovanim vedenjem ali samomorilnimi mislimi, pri čemer pogosto nimajo jasnih smernic, kako pravilno reagirati.

Posebej problematizirana je potreba po:

- prepoznavanju mej med podporno vlogo mladinskega delavca in pristojnostmi drugih strok,
- razumevanju, kdaj in kako vključiti druge institucije,
- razvoju kompetenc za varno in odgovorno odzivanje v kriznih situacijah.

Poleg tega udeleženci poudarjajo pomen **osnovnih kompetenc mladinskega dela**, ki bi morale biti zagotovljene že ob vstopu v poklic. Predlagajo uvedbo **obveznega uvodnega usposabljanja**, ki bi:

- poenotilo razumevanje mladinskega dela,
- povečalo profesionalno prepoznavnost poklica,
- zagotovilo minimalni skupni standard znanj in etičnih pristopov.

Med drugimi pomembnimi kompetenčnimi področji se pojavljajo:

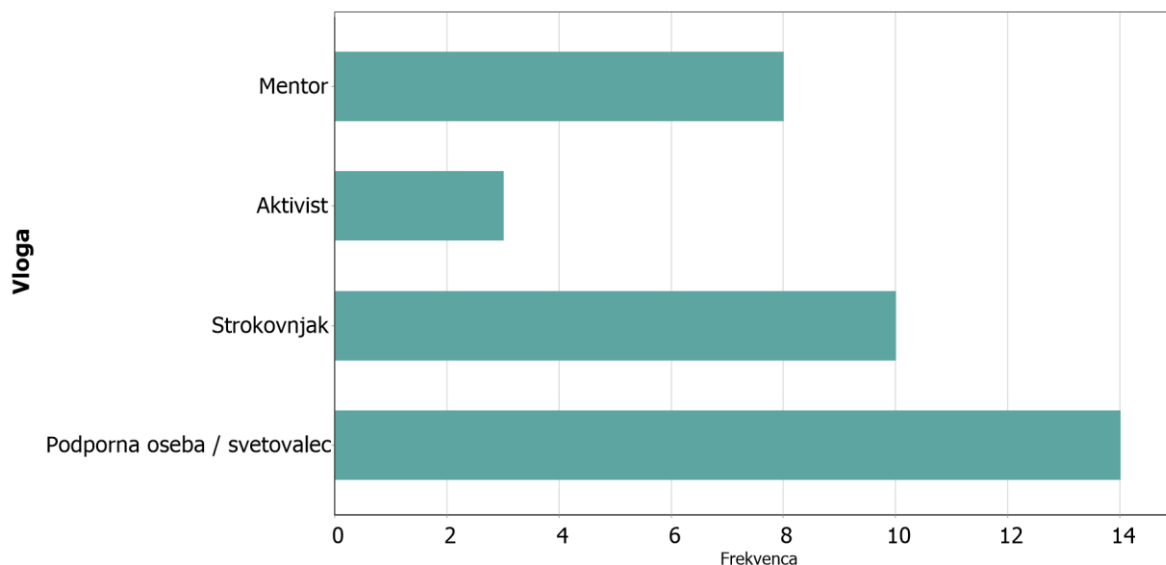
- komunikacijske spretnosti (poslušanje, potrpežljivost, javno nastopanje),
- projektni menedžment,
- prenos dobrih praks med organizacijami,
- sposobnost sodelovanja in zagovorništva znotraj sektorja.

Izrazita je tudi potreba po **kolektivnem učenju in povezovanju**, kar se kaže v pobudah za vzpostavljanje združenj mladinskih delavcev in drugih oblik strokovnega povezovanja, ki bi omogočile izmenjavo znanj, skupno zagovorništvo in večjo avtonomijo stroke.

## 2.5 Doživljanje lastne vloge

Doživljanje lastne vloge predstavlja pomemben vidik razumevanja položaja mladinskih delavcev, saj razkriva, kako posamezniki umeščajo svoje delo v odnosu do mladih, strokovnih standardov in širšega družbenega konteksta. V fokusnih skupinah so udeleženci svojo vlogo opisovali skozi različne perspektive, ki segajo od neposredne podporne in mentorsko -usmerjevalne funkcije do strokovne in, v manjši meri, aktivistične vloge. V nadaljevanju so predstavljene ključne opredelitve lastne vloge, ki osvetljujejo prevladujoče razumevanje mladinskega dela in implicirajo pričakovanja glede kompetenc, podpore ter profesionalne identitete v sektorju.

Grafikon 2.11: Doživljanje lastne vloge



Grafikon 2.11 prikazuje splošno doživljanje lastne vloge mladinskih delavcev, pri čemer ponovno jasno prevladujejo **odnosne in strokovne opredelitve** pred ideološkimi ali aktivističnimi vlogami.

Najpogosteje se mladinski delavci opredeljujejo kot **podporna oseba oziroma svetovalec**, kar kaže, da svojo vlogo razumejo predvsem kot zagotavljanje varnega prostora, čustvene opore in spremljanja mladih (ter drugih uporabnikov) pri soočanju z osebnimi, socialnimi in razvojnimi

izzivi. Ta vloga poudarja bližino, zaupanje in dolgotrajne odnose ter potrjuje izrazito človeško in odnosno naravo mladinskega dela.

Zelo izrazita je tudi identifikacija z vlogo **strokovnjaka**, kar kaže na visoko stopnjo profesionalne samozavesti in zavedanja, da mladinsko delo zahteva specifična znanja, kompetence in odgovornost. Mladinski delavci se ne vidijo zgolj kot izvajalci aktivnosti, temveč kot strokovni akterji, ki reflektirano in namensko delujejo v kompleksnih socialnih okoljih.

Vloga **mentorja** je zmerno zastopana in kaže na pomembno, a ne prevladujočo dimenzijo usmerjanja, podpore in prenosa izkušenj. To lahko nakazuje uravnotežen pristop, v katerem mladinski delavci zavestno ne prevzemajo premočno hierarhične vloge, temveč ostajajo v partnerskem odnosu z mladimi in drugimi uporabniki.

Najmanj pogosto se mladinski delavci opredeljujejo kot **aktivisti**, kar kaže, da svojo vlogo redkeje razumejo kot neposredno politično ali družbeno-mobilizacijsko. To ne pomeni odsotnosti vrednotnega ali zagovorniškega delovanja, temveč prej previdnost pri aktivistični samopodobi in večji poudarek na neposrednem delu z ljudmi.

Skupaj rezultati kažejo, da:

---

*Mladinski delavci svojo vlogo doživljajo kot kombinacijo strokovne odgovornosti in odnosne podpore, pri čemer se zavestno distancirajo od bolj ideoloških opredelitev. Takšno razumevanje vloge ima pomembne implikacije za usposabljanje, podporne mehanizme in javno prepoznavnost mladinskega dela, saj potrjuje potrebo po jasni profesionalni identiteti, ki presega zgolj prostovoljstvo ali aktivizem.*

---

### 2.5.1 V odnosu do mladih

V odnosu do mladih se mladinski delavci primarno vidijo kot **podporne, spremljevalne in strokovno odgovorne osebe**. Njihova vloga ni razumljena kot avtoritativna ali nadzorstvena, temveč kot ustvarjanje varnega prostora, vzpostavljanje zaupanja ter dolgoročno spremljanje mladih v kompleksnih življenjskih situacijah. Pogosto se umeščajo med prijateljski in profesionalni odnos, pri čemer zavestno iščejo ravnotežje med bližino in odgovornostjo. Pomembno je poudariti tudi, da mladinski delavci svojo vlogo razumejo tudi kot preventivno in

zaščitno, zlasti pri delu z mladimi, ki se soočajo z duševnimi stiskami, socialno izključenostjo ali negotovimi življenjskimi okoliščinami. Ob tem pa izražajo zavedanje lastnih meja in strah pred napačnimi odzivi, kar dodatno poudarja potrebo po strokovni podpori in jasnih smernicah. Mladinski delavci se torej ne vidijo zgolj kot izvajalci aktivnosti, temveč kot odgovorni odrasli, ki imajo pomemben vpliv na dobrobit mladih. Ta percepcija vloge je čustveno zahtevna in neposredno povezana z izpostavljenimi tveganji preobremenjenosti.

## 2.5.2 V odnosu do organizacije

V odnosu do lastnih organizacij se mladinski delavci pogosto doživljajo kot **nosilci operativnega in vsebinskega dela**, ki prevzemajo širok spekter nalog, od neposrednega dela z mladimi do administracije, projektnega vodenja, zagovorništva in včasih celo strateškega razmišljanja. Pogosto izražajo občutek, da so pričakovanja do njihove vloge večja od formalno opredeljenih delovnih obveznosti. Njihova percepcija vloge znotraj institucije je ambivalentna. Po eni strani čutijo visoko stopnjo pripadnosti in osebne odgovornosti za delovanje organizacije, po drugi strani pa zaznavajo **pomanjkanje systemske podpore, jasnih struktur in dolgoročnega kadrovskega razvoja**. Vloga mladinskega delavca je pogosto dojeta kot fleksibilna in prilagodljiva, kar omogoča odzivnost, hkrati pa vodi v razpršenost nalog in nejasne meje odgovornosti. Mladinski delavci se tako znotraj institucij pogosto vidijo kot **ključni, a premalo zaščiteni akterji**, katerih delo je nujno za delovanje organizacije, vendar ni vedno ustrezno formalno priznано ali razbremenjeno.

## 2.5.3 V odnosu do skupnosti in širše družbe

V širšem družbenem kontekstu mladinski delavci svojo vlogo doživljajo kot **pomembno, saj dopolnjuje, včasih celo nadomešča ostale javne storitve, kljub temu pa ostaja slabo prepoznano**. Zaznavajo, da mladinsko delo pomembno prispeva k socialni koheziji, vključevanju ranljivih skupin in preprečevanju poglobljanja družbenih stisk, vendar ta prispevek ni ustrezno ovrednoten v javnosti, politikah ali sistemih financiranja. Pogosto izražajo občutek, da delujejo kot **neformalni blažilci sistemskih vrzeli**, kjer nadomeščajo odsotnost drugih javnih storitev, zlasti na področjih duševnega zdravja, socialne podpore in integracije. Ob tem se pojavlja napetost med željo po zagovorniški in družbeno-aktivni vlogi ter omejitvami, ki jih prinašajo institucionalni okvirji, projektno financiranje in pomanjkanje politične teže sektorja. Mladinski delavci se torej v odnosu do družbe vidijo kot **posredniki med sistemi in posamezniki**, ki

opravljajo delo z visokim družbenim učinkom, a nizko stopnjo formalnega priznanja. Ta razkorak krepi občutke frustracije, hkrati pa spodbuja pobude za povezovanje, združevanje in kolektivno zagovorništvo znotraj sektorja.

---

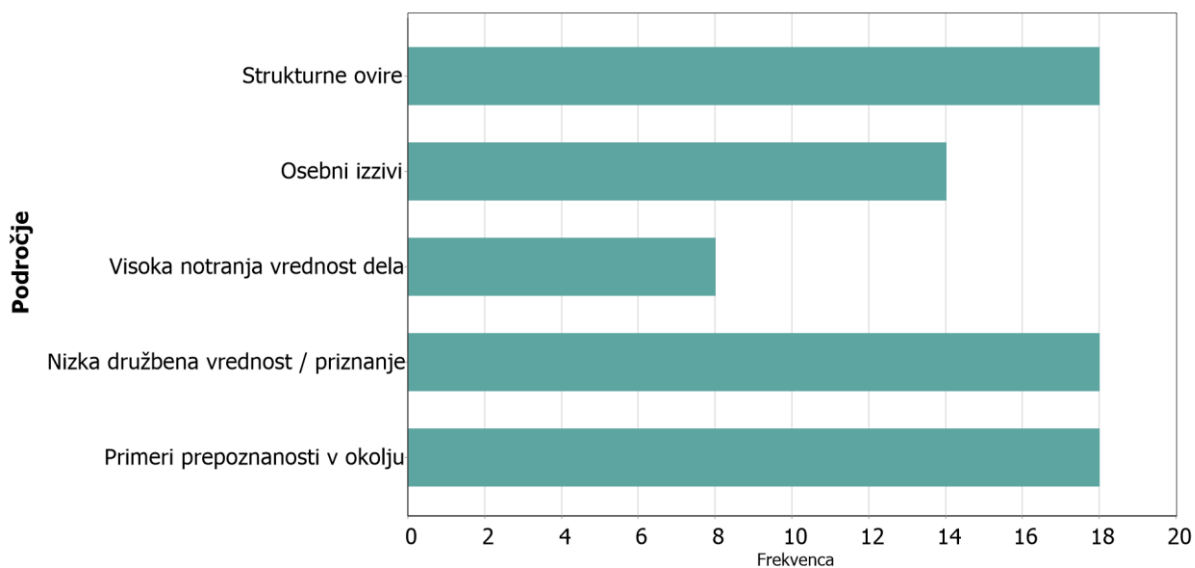
*Percepcije vlog mladinskih delavcev skupaj kažejo, da se njihova profesionalna identiteta oblikuje na presečišču odnosnega dela, strokovne odgovornosti in sistemske negotovosti. Mladinski delavci prevzemajo vloge, ki presegajo klasične opise delovnih mest, pri čemer se močno opirajo na osebno motivacijo in etični čut. Brez jasnejše institucionalne umestitve, podpore in družbenega priznanja pa takšno doživljanje vloge predstavlja pomembno tveganje za dolgoročno vzdržnost sektorja.*

---

## 2.6 Izzivi in ovire

Razumevanje izzivov in ovir, s katerimi se soočajo mladinski delavci, je ključno za celostno interpretacijo njihovih delovnih pogojev, motivacije in doživljanja lastne vloge. V fokusnih skupinah so udeleženci izzive opisovali kot preplet osebnih, organizacijskih in širših sistemskih dejavnikov, ki neposredno vplivajo na kakovost dela z mladimi in na njihovo dolgoročno vztrajanje v sektorju. V nadaljevanju so predstavljene najpogosteje izpostavljene ovire, ki osvetljujejo razkorak med notranjo vrednostjo mladinskega dela in pogoji, v katerih se to delo dejansko izvaja.

Grafikon 2.12: Izzivi in ovire



Grafikon 2.12 jasno kaže, da mladinski delavci izzive in ovire primarno zaznavajo kot strukturne in sistemske, ne zgolj kot posledico individualnih omejitev. Najpogosteje so izpostavljene strukturne ovire, ki vključujejo negotove zaposlitvene pogoje, projektno financiranje, administrativne obremenitve, pomanjkanje stabilnih podpornih mehanizmov ter omejen vpliv na odločitve, ki oblikujejo delo na terenu (npr. organizacijske omejitve, omejena fleksibilnost). Te ovire tvorijo osnovni okvir, znotraj katerega se mladinsko delo odvija, in pomembno omejujejo njegovo dolgoročno vzdržnost.

Strukturne ovire so vsebinsko in percepcijsko najpomembnejši in najbolj vztrajni izziv mladinskega dela. Udeleženci jih povezujejo predvsem z negotovimi zaposlitvenimi pogoji, projektno logiko financiranja, administrativnimi obremenitvami ter omejenim vplivom na oblikovanje politik in programov. Te ovire niso razumljene kot posamezni problemi, temveč kot sistemski okvir, ki določa meje delovanja mladinskih delavcev in pogosto omejuje možnost dolgoročnega načrtovanja ter strokovnega razvoja. V tem kontekstu mladinski delavci pogosto prevzemajo vloge, ki presegajo njihove formalne zadolžitve, kar povečuje obremenitve in zmanjšuje občutek profesionalne varnosti. Podrobnejši pregled transkriptov nakazuje na 4 glavne sklope strukturnih ovir in sicer kombinacijo 1.) nepredvidljivega dela, 2.) stalne dosegljivosti, 3.) slabe plače in 4.) neprilagojenosti sistema družinskemu življenju. Za ilustracijo lahko navedemo primer udeleženke, ki kot eno ključnih strukturnih ovir izpostavlja organizacijo dela. Ta temelji na visoki stopnji fleksibilnosti, vendar je ta fleksibilnost hkrati tudi nepredvidljiva in zahtevna za usklajevanje z zasebnim življenjem. Čeprav sama tak način dela trenutno dojema kot prednost, opozarja, da lahko postane problematičen za posameznike z družinskimi

obveznostmi, zlasti tam, kjer so prisotni rigidni urniki, kot je na primer delovni čas vrtcev. Delo mladinskega delavca namreč pogosto vključuje aktivnosti izven običajnega delovnega časa, tudi v večernih urah, ter zahteva stalno pripravljenost in prilagajanje, saj ni vedno mogoče jasno ločiti med delovnim in prostim časom.

Takšna organizacija dela po njenem mnenju ne vpliva le na posameznika, temveč zahteva prilagoditve celotne družine, kar lahko deluje odvrtačilno za potencialne kadre. V tem kontekstu udeleženci fokusnih skupin izpostavlja tudi širši sistemski problem, saj delo ni ustrezno cenjeno s strani tistih, ki ga financirajo, kar se odraža v relativno nizkem plačilu glede na obseg in zahtevnost dela. Prav kombinacija nepredvidljivega delovnega časa, stalne razpoložljivosti, omejenih možnosti usklajevanja z družinskim življenjem ter nezadostnega družbenega in finančnega vrednotenja po njenem mnenju predstavlja pomembno strukturno oviro, zaradi katere se nekateri posamezniki sploh ne odločijo za tovrstno delo.

Zelo izrazito je zaznana tudi **nizka družbena vrednost oziroma pomanjkanje priznanja mladinskega dela**. Ta izziv se pojavlja tako na ravni javnega diskurza kot v institucionalnih praksah, kjer delo mladinskih delavcev pogosto ni ustrezno ovrednoteno ali prepoznano kot strokovno. Ob tem udeleženci sicer navajajo tudi posamezne primere lokalne prepoznavnosti, vendar ti delujejo kot izjeme in ne kot sistemsko pravilo, kar še dodatno poudarja razkorak med lokalnimi dobrimi praksami in širšo družbeno realnostjo.

Osebni izzivi so prav tako pogosto prisotni, vendar so v izjavah udeležencev praviloma umeščeni kot posledica strukturnih razmer, ne kot njihovo izhodišče. Preobremenjenost, čustvena izčrpanost in dvomi o dolgoročni poklicni poti izhajajo predvsem iz dolgotrajnega soočanja z negotovimi pogoji in visokimi pričakovanji, ki jih mladinsko delo prinaša.

Hkrati grafikon razkriva pomembno **napetost med visoko notranjo vrednostjo dela, ki jo mladinski delavci jasno izražajo, in omejenimi zunanji pogoji**, v katerih to delo opravljajo. Prav ta notranja vrednost pogosto deluje kot motivacijski blažilnik, vendar dolgoročno ne more nadomestiti pomanjkanja sistemske podpore.

---

*Skupaj rezultati potrjujejo, da izzivi in ovire v mladinskem delu niso obrobni ali začasni, temveč strukturno vgrajeni v delovanje sektorja. Brez njihovega sistemskega naslavljanja obstaja resno tveganje, da se bo breme prilagajanja*

*še naprej prenašalo na posameznike, kar neposredno ogroža stabilnost kadra in kakovost dela z mladimi.*

---

## 2.7 Ključne ugotovitve in predlogi

Fokusne skupine so pokazale, da mladinsko delo v Sloveniji v veliki meri temelji na **visoki notranji motivaciji, vrednotni predanosti in odnosnem delu posameznikov**, ne pa na stabilnih in sistemsko urejenih pogojih. Mladinski delavci vstopajo v sektor predvsem zaradi smisla, strasti do dela z mladimi in možnosti osebne rasti, medtem ko zunanji motivatorji (plačilo, status, karijerne poti) ostajajo šibki in sekundarni.

Podpora mladinskim delavcem je v praksi **pretežno neformalna**, temelji na kolegijskih odnosih in osebni solidarnosti, medtem ko so mentorstvo, supervizija in institucionalna podpora neenakomerno dostopni ali sistemsko nezadostni. Enako velja za sisteme usposabljanja, kjer prevladujejo neformalna in priložnostna učenja, formalni sistemi pa so doživeti kot oddaljeni od realnih potreb prakse.

Mladinski delavci svojo vlogo razumejo kot **strokovno in podporno**, z visoko stopnjo odgovornosti do mladih, organizacij in skupnosti. Hkrati pa zaznavajo izrazit razkorak med družbenim pomenom svojega dela in njegovo nizko stopnjo javnega, institucionalnega in političnega priznanja.

### 2.7.1 Ključni vzorci in napetosti

Analiza fokusnih skupin razkriva več ponavljajočih se vzorcev:

- **Prevlada notranjih nad zunanjimi dejavniki:** notranja motivacija, vrednote in odnos do mladih so osrednji nosilci dela in vztrajanja v sektorju.
- **Odvisnost od neformalnih rešitev:** podpora, učenje in reševanje izzivov se pogosto dogajajo ad hoc, znotraj posameznih organizacij ali ekip.

- **Razširjanje vlog mladinskih delavcev:** mladinski delavci redno prevzemajo naloge, ki presegajo formalne opise delovnih mest (psihosocialna podpora, administracija, zagovorništvo).
- **Fragmentiran sistem razvoja kadrov:** formalni, neformalni in izkustveni sistemi učenja niso povezani v koherenten razvojni okvir.
- **Notranja profesionalna identiteta vs. zunanja nevidnost:** mladinski delavci se vidijo kot strokovnjaki, družba pa njihovega dela pogosto ne prepozna kot takega.

V celotnem poročilu pa se dosledno pojavljajo tudi naslednje strukturne napetosti:

1. **Motivacija vs. delovni pogoji**

Visoka notranja motivacija omogoča delovanje sistema, a hkrati prikriva njegove slabosti in povečuje tveganje za izgorelost.

2. **Odgovornost vs. podpora**

Mladinski delavci nosijo visoko odgovornost za dobrobit mladih, pri čemer nimajo vedno ustrezne strokovne, mentorsko-supervizijske ali institucionalne podpore.

3. **Fleksibilnost vs. varnost**

Fleksibilnost, ki omogoča odzivnost na potrebe mladih, hkrati pomeni negotovost, razpršenost nalog in nejasne meje odgovornosti.

4. **Družbeni učinek vs. družbeno priznanje**

Čeprav mladinsko delo deluje kot blažilnik številnih družbenih problemov, ostaja politično in sistemsko podcenjeno.

Te napetosti niso obrobne, temveč strukturne in ponavljajoče, kar kaže, da sektor dolgoročno deluje na robu vzdržnosti.

## 2.7.2 Ključni predlogi

Na podlagi predstavljenih rezultatov, predlogov udeležencev ter detekcije ključnih vzorcev in napetosti, smo oblikovali nabor predlogov za vse sistemske ravni sektorja mladinskega dela.

a) Predlogi za politične odločevalce:

- Sistemsko priznanje mladinskega dela kot **strokovne dejavnosti z javnim interesom**.
- Vzpostavitev **stabilnejših oblik financiranja**, ki presegajo kratkoročno projektno logiko.

- Razvoj **nacionalnega okvira strokovne podpore**, ki vključuje dostopno supervizijo, mentorstvo in jasno karierno strukturo.
- Posodobitev formalnih sistemov usposabljanja, da bodo **vsebinsko povezani z realnimi izzivi prakse**.

#### b) Predlogi za organizacije v mladinskem sektorju

- Jasnejša opredelitev vlog, odgovornosti in pričakovanj do mladinskih delavcev.
- Sistematična vključitev **supervizije in mentorstva** kot standardnega dela delovnih procesov.
- Spodbujanje kolektivnega učenja, izmenjave dobrih praks in notranjih podpornih struktur.
- Zmanjševanje administrativnih bremen, ki neposredno ne prispevajo k delu z mladimi.

#### c) Predlogi za mladinske delavce in stroko

- Krepitev **kolektivnega zagovorništva** (združenja, strokovne mreže, sindikalne oblike).
- Jasnejša artikulacija strokovne identitete in mej lastne vloge.
- Aktivno sodelovanje pri sooblikovanju standardov, etičnih smernic in usposabljanj.
- Zavestno prepoznavanje lastnih meja ter normalizacija potrebe po podpori.

Na koncu je potrebno izpostaviti, da potreba po večji sistemski urejenosti na področju mladinskega dela ni enoznačna. Mladinski delavci sicer izpostavljajo pomanjkanje stabilnih struktur, vendar hkrati poudarjajo pomen fleksibilnosti, ki omogoča odzivnost na potrebe mladih. To pomeni, da formalizacija sama po sebi ne predstavlja rešitve, temveč lahko postane tudi nov vir omejitev, če ni prilagojena naravi mladinskega dela.

Ključni izziv razvoja sistema zato ni v povečevanju stopnje formalizacije, temveč v oblikovanju takšnih mehanizmov, ki omogočajo stabilnost, ne da bi pri tem omejevali avtonomijo in prilagodljivost prakse.

# 3. Analiza dostopnosti strokovnega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji

## 3.1 Uvod

Analiza dostopnosti strokovnega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji je del raziskave »Mladinski delavci v Sloveniji«, katere cilj je poglobljeno razumevanje človeškega kapitala v mladinskem sektorju. Namen tega dela raziskave je oceniti, v kolikšni meri je mladinskim delavcem omogočen dostop do ustreznih oblik strokovnega izobraževanja, usposabljanja in kariernega razvoja. Analiza bo služila kot podlaga za pripravo priporočil Uradu RS za mladino (URSM) ter za razvoj sistemskih rešitev za krepitev strokovnih kompetenc mladinskih delavcev.

Glavni cilji analize so:

- identificirati obstoječe oblike strokovnega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji;
- oceniti dostopnost teh priložnosti glede na vsebino, kakovost, geografsko pokritost in finančno dostopnost;
- prepoznati potrebe mladinskih delavcev po dodatnih usposabljanjih;
- analizirati skladnost med ponudbo in dejanskimi potrebami;
- oblikovati priporočila za izboljšanje sistema strokovnega razvoja in kariernih poti v mladinskem sektorju.

Analiza temelji na kombinaciji kvantitativnih in kvalitativnih pristopov. Uporabljeni bodo naslednji viri in metode:

- sistematičen pregled obstoječih programov usposabljanja in izobraževanja (formalnih, neformalnih, mednarodnih);
- analiza strateških in zakonodajnih dokumentov, povezanih z mladinskim delom;
- kvalitativni pogovori z izbranimi predstavniki mladinskih organizacij in izvajalci usposabljanj, ki so sodelovali v fokusnih skupinah;
- primerjalna analiza skladnosti med ponudbo in izraženimi potrebami mladinskih delavcev.

Analiza se osredotoča na naslednja vprašanja specifična vprašanja:

- 1.) Katere oblike strokovnega razvoja so trenutno dostopne mladinskim delavcem v Sloveniji?
- 2.) Kako pogosto in pod kakšnimi pogoji se te priložnosti uporabljajo?
- 3.) Kje obstajajo vrzeli med obstoječo ponudbo in izraženimi potrebami mladinskih delavcev?
- 4.) Kako so urejeni pogoji za karierni napredek v mladinskem sektorju?
- 5.) Katere sistemske rešitve bi lahko prispevale k večji dostopnosti in kakovosti strokovnega razvoja?

Rezultati analize predstavljajo celovit pregled obstoječih mehanizmov strokovnega razvoja v mladinskem sektorju ter prepozna ključnih vrzeli v sistemu. Rezultati bodo predstavljeni v obliki analitičnega poročila, ki bo vključevalo pregled ponudbe, analizo potreb, identifikacijo neskladij ter priporočila za izboljšave. Ugotovitve bodo podlaga za razvoj politik in ukrepov, ki bodo prispevali k trajnostnemu razvoju mladinskega dela v Sloveniji.

## 3.2. Metodologija

Analiza dostopnosti strokovnega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji temelji na dopolnilni analizi obstoječih sistemov dodatnega usposabljanja in izobraževanja v mladinskem sektorju ter predhodnega formalnega izobraževanja na terciarni ravni, pri čemer izhaja iz temeljne distinkcije med formalnimi in neformalnimi oblikami strokovnega razvoja. Ta distinkcija se v praksi mladinskega dela kaže kot ključna, saj posamezni sistemi pokrivajo različne vidike profesionalizacije, hkrati pa med seboj niso sistematično povezani.

V okviru analize so bile kot formalne oblike obravnavane univerzitetne in druge terciarne izobraževalne poti, poklicne kvalifikacije ter programi, ki vodijo do formalno priznanih dokazil. Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) je bila v analizi umeščena kot vmesni mehanizem, ki povezuje formalno in neformalno učenje ter omogoča priznavanje kompetenc, pridobljenih zunaj klasičnih izobraževalnih sistemov.

Neformalne oblike strokovnega razvoja so zajemale raznovrstna usposabljanja, treninge, delavnice in podporne programe, ki jih izvajajo javne institucije, mladinske mreže in nevladne organizacije, vključno s programi, ki jih je v preteklosti ali trenutno podprl Urad RS za mladino (npr. program ABC mladinskega dela). Posebna pozornost je bila namenjena tudi neformalnim oblikam učenja/poučevanja, kot so mentorstvo, učenje v praksi in mednarodne mobilnosti, ki pomembno prispevajo k razvoju kompetenc, vendar pogosto ostajajo izven formalnih sistemov priznavanja.

Analitični okvir analize se opira na evropske koncepte in standarde strokovnega razvoja mladinskega dela, ki poudarjajo celostni razvoj kompetenc, reflektivno prakso, priznavanje neformalnega učenja ter povezovanje izobraževanja, prakse in politik. Pri interpretaciji podatkov so bili upoštevani tudi izsledki predhodnih raziskovalnih in razvojnih projektov na tem področju,

izvedenih na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani<sup>1</sup>, ki so prispevali k razumevanju sistemskih značilnosti strokovnega razvoja v mladinskem sektorju.

Dopolnilna analiza je zajela **strukturni pregled sistema**, obseg in vrste ponudbe, različne vidike dostopnosti (geografske, finančne, administrativne in digitalne), mehanizme zagotavljanja kakovosti ter organizacijske in finančne vidike izvajanja. Analiza ni bila usmerjena v vrednotenje posameznih programov, temveč v presojo **dostopnosti, povezanosti in sistemske koherence** obstoječih oblik strokovnega razvoja ter njihovega ujemanja z dejanskimi potrebami mladinskih delavcev.

### 3.3 Pregled obstoječih sistemov strokovnega razvoja

Pregled obstoječih sistemov strokovnega razvoja na področju mladinskega dela smo začeli z s projektnimi rezultati projekta Podpora z dokazi podprtemu izobraževanju mladinskih delavcev (Supporting Evidence-based Education for Youth Workers - SEEYW)<sup>2</sup>, objavljenimi dokumentu Analiza usposabljanj mladinskih delavcev v Sloveniji. Projekt je bil namenjen krepitvi zmogljivosti mladinskih delavcev ter postavitvi temeljev profesionalizacije mladinskega dela v Sloveniji. Projekt je potekal v okviru širših prizadevanj za izboljšanje kakovosti mladinskega dela in za razvoj sistemskih pristopov, ki temeljijo na dokazih, z glavnim ciljem prepoznati potrebe po usposabljanjih, analizirati obstoječe programe in pripraviti predloge za učinkovitejši sistem strokovnega razvoja mladinskih delavcev. V okviru projekta so bile analizirane obstoječe oblike formalnega in neformalnega izobraževanja ter usposabljanj, ki so trenutno dostopna mladinskim delavcem v Sloveniji, naslavljala pa je vprašanje, kako izboljšati kakovost, učinkovitost in prepoznavnost mladinskega dela, pri čemer je temeljil na načelu povezovanja teorije in prakse. Poseben poudarek je bil na razvoju kompetenc, ki so ključne za delo z mladimi v 21. stoletju, zlasti na področjih participacije, socialne vključenosti, digitalnega mladinskega dela in duševnega zdravja mladih.

---

<sup>1</sup> OBSERVE360 (2026): Observe360 – Skupina za proučevanje državljanstva, mladine in izobraževalnih politik ter sistemov Citizenship, (dostopno preko: <https://observe360.eu/>) (10. 3. 2026).

<sup>2</sup> Projekt, ki ga je sofinancirala EU v okviru Erasmus+, je potekal od februarja 2019 do avgusta 2021 (OBSERVE360 (2026): Supporting Evidence-based Education and Youth Work Policies - SEEYW (dostopno preko: <https://observe360.eu/projekt/seeyw/>) (10. 3. 2026).)

Projekt je imel več povezanih ciljev, ki so bili usmerjeni v sistematičen razvoj mladinskega dela v Sloveniji, med ključnimi pa so bili:

- razviti dokazno podprte pristope k izobraževanju in usposabljanju mladinskih delavcev;
- prepoznati potrebe po usposabljanjih in kompetencah v mladinskem sektorju;
- analizirati obstoječe programe in njihovo skladnost s poklicnim standardom mladinskega delavca;
- oblikovati predloge za sistemski razvoj strokovnega usposabljanja;
- prispevati k strategiji razvoja kompetenc mladinskih delavcev in s tem k profesionalizaciji mladinskega dela v Sloveniji.

Metodološko je bil projekt zasnovan kot kombinacija kvalitativnih metod. V prvi fazi so bili izvedeni trije strukturirani intervjuji s ključnimi deležniki mladinskega sektorja, in sicer predstavniki nacionalnih mrež, mladinskih svetov in izvajalcev usposabljanj. Intervjuji so bili namenjeni prepoznavanju trenutnega stanja, izzivov ter potreb po dodatnih oblikah strokovnega razvoja. V drugi fazi je bila izvedena obsežna analiza obstoječih izobraževalnih programov, učnih načrtov in primerov dobrih praks. Analiza je vključevala tudi podatke iz mednarodnih programov, kot so Erasmus+, TCA, SALTO ter nacionalni projekti v okviru KU1 in KU2. Vzorec je bil usmerjen na akterje, ki so v mladinskem sektorju aktivni kot nosilci izobraževanj, mentorji, trenerji ali koordinatorji. Kombinacija intervjujev in analize dokumentov je omogočila oblikovanje celovitega pregleda usposabljanj za mladinsko delo v Sloveniji.

Glavne ugotovitve projekta so:

1. V Sloveniji ni enotnega, sistematičnega izobraževalnega modela za mladinske delavce. Obstoječi programi so večinoma kratkotrajni in projektno pogojeni, kar otežuje dolgoročen strokovni razvoj. Kljub obstoju številnih pobud še vedno ni vzpostavljene vertikalne kompetenčnega razvoja.
2. Obstaja izrazita potreba po naprednih modulih za izkušene mladinske delavce. Večina usposabljanj je namenjena začetnikom, medtem ko napredna znanja, kot so strateško vodenje, zagovorništvo ali mednarodno sodelovanje, ostajajo premalo razvite teme.
3. Raziskava je izpostavila potrebo po razvoju digitalnih, zagovorniških in zdravstvenih kompetenc. Digitalno mladinsko delo, duševno zdravje in participacija so bila opredeljena kot prednostna področja za prihodnji razvoj usposabljanj.

4. Dostopnost usposabljanj je neenakomerna. Programi se večinoma izvajajo v osrednji Sloveniji, kar zmanjšuje vključenost udeležencev iz drugih regij. Prav tako je pogosto prisotno pomanjkanje sistematičnega spremljanja učinkov usposabljanj, kar otežuje merjenje njihovega dejanskega vpliva.

5. Motivacija udeležencev temelji predvsem na uporabnosti vsebin in možnosti mreženja. Udeleženci se na usposabljanja vpisujejo zaradi praktičnih koristi in stikov, medtem ko jih od udeležbe odvrtaajo logistične ovire, dolgotrajnost in pomanjkanje nadaljevalnih modulov.

6. Učinki usposabljanj se kažejo na treh ravneh: individualni (razvoj osebnih kompetenc), organizacijski (dvig kakovosti dela) in sektorski (prispevek k profesionalizaciji mladinskega dela). Kljub temu je prenos pridobljenih znanj v prakso pogosto omejen zaradi pomanjkanja sistemske podpore.

7. Glavni ponudniki usposabljanj so Mladinski svet Slovenije, Mreža MaMa, Socialna akademija in izvajalci evropskih programov Erasmus+ in SALTO. Ugotovljeno je bilo, da so kakovostna usposabljanja tista, ki izhajajo iz realnih potreb uporabnikov in vključujejo elemente refleksije ter evalvacije.

8. Pomanjkljivost trenutnega sistema je razpršenost ponudbe in pomanjkanje koordinacije med različnimi deležniki. Ni jasno določenih standardov kakovosti, kar vodi do razhajanj v pristopih in rezultatih.

9. Ključni izziv ostaja neustrezno formalno priznavanje kompetenc, pridobljenih v okviru neformalnega izobraževanja. Povezava med programi usposabljanj in sistemom nacionalnih kvalifikacij (NPK) še ni uveljavljena, kar omejuje poklicno mobilnost in priznanje mladinskih delavcev.

Projekt SEEW predstavlja pomemben korak v smeri razumevanja in izboljševanja sistema usposabljanj za mladinsko delo v Sloveniji. Rezultati projekta kažejo na potrebo po bolj sistematičnem, dostopnem in kakovostnem pristopu k strokovnemu razvoju mladinskih delavcev. Za prihodnost mladinskega dela je ključno, da se oblikuje usklajen okvir med formalnim in neformalnim izobraževanjem, vključno z mehanizmi za priznavanje neformalno pridobljenega znanja. Avtorji predlagajo tudi vzpostavitev nacionalno koordinacijskega telesa za spremljanje kakovosti in razvoja usposabljanj, ki bi omogočalo stalno evalvacijo in posodabljanje vsebin glede na potrebe mladih in družbene spremembe. Tako bi se zagotovila večja profesionalizacija mladinskega dela, skladnost z evropskimi smernicami in dolgoročna trajnost sektorja.

Poročilo SEEW predstavlja pomemben mejnik pri vzpostavljanju temeljev profesionalizacije mladinskega dela v Sloveniji. Njegova ključna vrednost je v tem, da celovito obravnava obstoječe prakse formalnega in neformalnega izobraževanja, jasno opredeli kompetenčne vrzeli ter opozori na pomanjkanje sistematičnega pristopa k razvoju mladinskih delavcev. Dokument se odlikuje z bogatimi kvalitativnimi vpogledi, ki izhajajo iz intervjujev s ključnimi akterji mladinskega sektorja, in s tem ponuja verodostojen prikaz potreb na terenu. Poudarja pomen razvoja digitalnih, zagovorniških in socialnih kompetenc, hkrati pa opozarja na razpršenost ponudbe usposabljanj, pomanjkanje formalnega priznavanja znanj ter odsotnost enotnih standardov kakovosti. Posebna moč poročila je v tem, da vzpostavlja analitični okvir, ki povezuje prakse iz različnih organizacij in jih umešča v širši kontekst strokovnega razvoja, kar je bila do tedaj redkost v slovenskem mladinskem prostoru.

Kljub tem prednostim pa je poročilo v letu 2025 metodološko in vsebinsko nujno nadgraditi. Ker temelji na podatkih iz obdobja 2019–2020, ne zajema ključnih sprememb, ki so zaznamovale mladinsko delo v zadnjih letih, zlasti digitalne transformacije po pandemiji COVID-19, novih oblik participacije mladih ter premikov v evropskih okvirih (ETS, Youthpass). Nadgradnja mora zato vključevati kvantitativne podatke o obsegu, dostopnosti in učinkih usposabljanj ter razviti evalvacijski model, ki bo omogočil merjenje razvoja kompetenc udeležencev skozi čas.

Za potrebe omenjene nadgradnje smo opravili preliminarni pregled obstoječih relevantnih programov usposabljanj (glej Tabela 3.1).

Tabela 3.1: Programi usposabljanj za mladinske delavce

Kategorija	Program / Pobuda	Nosilec / Organizator	Opis in vsebina	Dostopnost / Ciljna skupina	Certifikat / Učinek
FORMALNI PROGRAMI	NPK Mladinski delavec	Center RS za poklicno izobraževanje (CPI)	Nacionalna poklicna kvalifikacija, ki potrjuje kompetence za delo z mladimi.	Odrasli z izkušnjami v mladinskem delu	Uradna kvalifikacija NPK
	Organizator socialne mreže	Višje šole za socialno delo / družbene vede	Usposablja za delo v skupnostih, s poudarkom na socialni vključenosti.	Višješolski študenti, zaposleni v NVO	Višješolska diploma
	Družboslovje: upravljanje in razvoj organizacij	Fakulteta za družbene vede (FDV)	Predmeti o vodenju, projektih, družbeni participaciji, mladinski politiki.	Študenti 1. in 2. stopnje	Univerzitetna diploma

	Pedagoške in socialne fakultete (UL, UM, UP)	Univerze v Sloveniji	Predmeti o mladini, vzgoji, mentorstvu, neformalnem učenju, socialni pedagogiki.	Študenti pedagoških in socialnih smeri	Diploma ali certifikat
	Program izpopolnjevanja za izobraževalce odraslih	Andragoški center Slovenije (ACS)	Poudarek na metodah učenja odraslih in neformalnega izobraževanja.	Izobraževalci, trenerji, mentorji	Certifikat ACS
NEFORMALNI PROGRAMI (NACIONALNI)	Usposabljanja Mreže MaMa	Mreža MaMa	Programi za mladinske delavce (vodenje mladih, participacija, komunikacija, digitalno delo).	Zaposleni v mladinskih centrih, prostovoljci	Potrdilo o udeležbi
	Izobraževanja URSM	Urad RS za mladino	Seminarji in konference za krepitev kompetenc in strateško načrtovanje.	Mladinski delavci, organizacije	Potrdilo o udeležbi
	Program MOVIT – Erasmus+ Youth / ESC	Nacionalna agencija MOVIT	Nacionalna izvedba evropskih programov mobilnosti, usposabljanja in izmenjav.	Mladinski delavci, trenerji, vodje projektov	Youthpass certifikat
	Treningi NMSS	Nacionalni mladinski svet Slovenije (NMSS)	Usposabljanja o zagovorništvu, participaciji, voditeljstvu in komunikaciji.	Člani mladinskih organizacij	Potrdilo o udeležbi
	Akademija Nefiks	Zavod Nefiks	Neformalna izobraževanja o zaposljivosti, prostovoljstvu, vodenju mladih in kariernem razvoju.	Mladi in mladinski delavci	Certifikat Nefiks kompetenc
	Usposabljanja CNVOS	CNVOS	Izobraževanja o projektih, komuniciranju, financiranju, prostovoljstvu.	Zaposleni in prostovoljci v NVO	Potrdilo CNVOS

SALTO Youth Training & Cooperation	SALTO Resource Centres (EU)	Mednarodna usposabljanja o kakovosti mladinskega dela, vključevanju, digitalnem mladinskem delu.	Mladinski delavci z izkušnjami	Youthpass
Council of Europe – Youth Department	CoE, European Youth Centres	Training for Trainers, Enter! Project, Human Rights Education.	Aktivni mladinski delavci iz Evrope	Certifikat CoE
Erasmus+ Mobility Training Courses	Evropska komisija / NAMOVIT	Kratkoročna mednarodna usposabljanja v partnerstvu z organizacijami po Evropi.	Mladinski delavci, trenerji	Youthpass
European Solidarity Corps – Training & Evaluation Cycle	MOVIT / Evropska komisija	Obvezna in dodatna usposabljanja prostovoljcev in mentorjev ESC projektov.	Koordinatorji in mentorji	Youthpass
Partnership between EU and Council of Europe	CoE & EU	Skupni programi o kakovosti, kompetencah, evalvaciji mladinskega dela.	Nacionalne in regionalne organizacije	Certifikat o udeležbi

Slovenski sistem izobraževanja in usposabljanja za mladinsko delo temelji na kombinaciji formalnih in neformalnih programov, ki se med seboj vsebinsko dopolnjujejo, vendar zaenkrat še niso sistemsko povezani.

V formalnem delu prevladujejo programi, ki mladinsko delo vključujejo posredno, torej kot del družboslovnih, pedagoških in socialnovarstvenih študijev. Najpomembnejši celostni nacionalni formalni standard ostaja NPK »Mladinski delavec«, ki omogoča pridobitev uradne kvalifikacije in potrjuje ključne kompetence za delo z mladimi. Vendar pa je pridobivanje NPK še vedno omejeno na posameznike z že obstoječimi izkušnjami v mladinskem delu in ne predstavlja sistematične vstopne točke za nove kadre. Kljub obstoju specializiranih vsebin na višjih in univerzitetnih ravneh je zaznati pomanjkanje vertikalne povezanosti med formalnimi programi in

delom mladinskih organizacij, kar zmanjšuje možnosti za načrtno karierno pot mladinskih delavcev.

V neformalnem delu prevladujejo programi nacionalnih organizacij in evropskih mrež, ki ponujajo ciljno usmerjena usposabljanja, pogosto projektno pogojena in kratkoročna. Mreža MaMa, Urad RS za mladino, MOVIT, CNVOS, MSS, SALTO in Zavod Nefiks predstavljajo najvidnejši del slovenskega sistema neformalnega izobraževanja na področju mladinskega dela. Ti programi zagotavljajo širok spekter vsebin in zajemajo vse od digitalnega mladinskega dela, projektnega vodenja, participacije in zagovorništva do osebnostnega razvoja in družbene vključenosti mladih. Večina teh usposabljanj se zaključuje z neformalnim certifikatom ali Youthpassom, kar spodbuja prepoznavanje neformalno pridobljenih kompetenc na evropski ravni, vendar še vedno ne omogoča njihovega formalnega vrednotenja v nacionalnem sistemu kvalifikacij. Analiza celotne ponudbe kaže, da je dostopnost široka, a razpršena, kakovost programov visoka, vendar odvisna od posameznih izvajalcev, sistemska integracija med formalnim in neformalnim izobraževanjem pa ostaja glavni izziv za prihodnja leta.

V nadaljevanju smo analizo poglobili skozi evalvacijo formalnih in neformalnih izobraževanj, ki so 1.) vezane na relativno generalni profil mladinskega dela, da jih je mogoče obravnavati kot potencial za karierni razvoj mladinskega delavca, 2.) izkazujejo vsaj minimalno stopnjo kontinuiranosti oziroma, da ne gre za enkratni izobraževalni dogodek, in 3.) izkazujejo vsaj minimalno stopnjo povezanosti z obstoječim sistem formalnega in neformalnega izobraževanja in usposabljanja. Analizo smo opravili na podlagi naslednjih kriterijev:

- 1.) Evalvacija dostopnosti programov za udeležence, pri kateri smo upoštevali širok nabor indikatorjev dostopnosti (od ekonomski in geografskih, do socialnih),
- 2.) Evalvacijo relevantnosti vsebin za delo z mladimi v 21. stoletju, pri čemer smo upoštevali aktualne študije mladih v Sloveniji (npr. Lavrič in Deželan (ur), 2021<sup>3</sup>, Naterer in Potočnik (ur), 2025<sup>4</sup>),
- 3.) Evalvacijo kompatibilnosti z obstoječimi formalnimi in neformalnimi usposabljanji in izobraževanji na področju mladinskega dela v Sloveniji.

Takšna konfiguracija nam je omogočila, da na vsebinski ravni ocenimo izbrane programe in ponudimo predloge za njihovo izboljšavo.

---

<sup>33</sup> LAVRIČ, Miran (urednik), DEŽELAN, Tomaž (urednik). Mladina 2020: položaj mladih v Sloveniji. 1. izd. Maribor: Univerza v Mariboru, Univerzitetna založba; Ljubljana: Založba Univerze v Ljubljani, 2021.

<sup>4</sup> NATERER, Andrej (ur.), POTOČNIK, Dunja (ur.). Two countries, one crisis: the YO-VID22 pandemic study. 1st ed. Maribor: University of Maribor, University of Maribor Press, 2025.

### 3.3.1 Formalni izobraževalni programi

#### 3.3.1.1 NPK Mladinski delavec

Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) predstavljajo poklicno oziroma strokovno usposobljenost za opravljanje poklica na določeni ravni zahtevnosti del in nalog. Temeljijo na nacionalnem poklicnem standardu, so pa tudi del Slovenskega ogrodja kvalifikacij (SOK), kar pomeni, da so uvrščene v sistem, ki opredeljuje kvalifikacijske ravni in omogoča transparentnost ter primerljivost kvalifikacij.

Za pridobitev NPK obstajata dve glavni alternativni:

- 1.) Preko preverjanja in potrjevanja znanj, spretnosti in kompetenc, pridobljenih z neformalnim učenjem ali prakso, kar to pomeni npr. delovne izkušnje, prostovoljstvo, prostočasne dejavnosti, samoučenje (kar je namenjeno predvsem odraslim, ki so pridobili izkušnje), in
- 2.) Preko formalnega zaključka programa za pridobitev poklicne ali strokovne izobrazbe, kar je bolj »klasična« pot usposabljanja oziroma izobraževanja.

Center za poklicno izobraževanje (CPI) ima ključno vlogo v sistemu NPK, saj na nacionalni ravni v sodelovanju s socialnimi partnerji pripravlja strokovne podlage in vodi postopke pri pripravi katalogov standardov znanj in spretnosti za NPK, ki so osnova za postopke preverjanja in potrjevanja kompetenc. Pogoje in postopke pridobivanja NPK ureja Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Uradni list št. 1/2007) in je v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Edini formalni poklicni standard, ki je neposredno relevanten za področje mladinskega dela je poklicni standard »Mladinski delavec / mladinska delavka« (koda 3365545011) (NPK, 2025)<sup>5</sup>. Gre za eno od nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) v Sloveniji, namenjena pa je potrjevanju strokovnih znanj in kompetenc posameznikov, ki delujejo na področju mladinskega dela. Katalog je bil potrjen s sklepom ministra 29. junija 2017, umeščen pa je v Slovensko ogrodje kvalifikacij na raven SOK 5 oziroma EOK 4, kar označuje višjo raven zahtevnosti dela in samostojnosti pri opravljanju nalog.

---

<sup>5</sup> Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK 2025). Dostopno preko: <https://npk.si/katalogi/3365545/> (11.10.2025).

Kvalifikacija je namenjena tistim, ki že imajo izkušnje pri delu z mladimi in želijo svoje praktično znanje formalno potrditi. Kandidat mora imeti najmanj eno leto izkušenj na področju mladinskega dela, kar dokazuje z referenčnimi potrdili organizacij, v katerih je deloval (npr. mladinski centri, društva, zavodi ali druge organizacije, ki izvajajo mladinsko delo).

Postopek pridobivanja NPK vključuje preverjanje in potrjevanje kompetenc, ki jih kandidat lahko dokaže z dokazili o preteklem delu, projektih, prostovoljstvu ali drugimi relevantnimi dejavnostmi. Če dokazi zadostujejo, se mu del standarda lahko prizna, v nasprotnem primeru pa kandidat opravlja preverjanje po dveh metodah:

- Metoda A: priprava pisnega izdelka z zagovorom, kjer kandidat načrtuje in predstavi program ali aktivnost za delo z mladimi, ter zagovarja svoje odločitve in pristop;
- Metoda B: praktično preverjanje z zagovorom, kjer kandidat dejansko izvede izbrano mladinsko aktivnost (npr. skupinsko delavnico) v prisotnosti komisije, ki oceni izvedbo, pripravo, komunikacijo in refleksijo.

Pri ocenjevanju se upoštevajo različni kriteriji. Pri metodi A ima pisni izdelek 60 % in ustni zagovor 40 % teže, medtem ko pri metodi B izvedba prispeva približno 60 %, načrt in priprava 10 %, zagovor pa 30 % k skupni oceni. Certifikat NPK Mladinski delavec nima časovne omejitve veljavnosti.

Za izvajanje postopkov preverjanja morajo izvajalci zagotoviti ustrezne pogoje — prostor za skupinsko delo, računalnik, projektor, didaktični material in skupino vsaj osmih mladih v starosti od 15 do 29 let. Poleg tehničnih pogojev morajo imeti usposobljeno strokovno komisijo, sestavljeno iz preverjenih strokovnjakov s področja mladinskega dela.

Pri pripravi kataloga so sodelovali predstavniki ključnih organizacij mladinskega sektorja, med drugim Urad RS za mladino, Mladinski svet Slovenije, Mreža MaMa, Zavod MOVIT ter Andragoški center Slovenije. V katalogu so navedene tudi temeljne strokovne reference in priročniki, ki podpirajo strokovni okvir mladinskega dela v Sloveniji.

Poklicni standard »Mladinski delavec« predstavlja pomemben korak k priznavanju strokovnosti v mladinskem delu in omogoča posameznikom, da formalno potrdijo svoje kompetence, pridobljene skozi neformalno izobraževanje in prakso. Namen kvalifikacije je prispevati k večji prepoznavnosti mladinskega dela, profesionalizaciji sektorja ter dvigu kakovosti dela z mladimi v Sloveniji.

NKP mladinski delavec ima očitne prednosti, med pomembnejšimi pa gre izpostaviti naslednje:

- 1.) je formalno odprt za širok krog odraslih, ki imajo vsaj eno leto izkušenj z mladinskim delom, kar pomeni, da ni omejen le na formalno izobražene kadre,
- 2.) vključuje možnost priznavanja neformalno pridobljenih znanj (npr. prostovoljstvo, delo v mladinskih centrih, vodenje projektov) omogoča vključitev posameznikov z bogatimi izkušnjami, ki niso nujno akademsko izobraženi,
- 3.) je cenovno in logistično dostopen postopek, saj ga izvajajo akreditirane organizacije po vsej Sloveniji, običajno z nizkimi stroški, pogosto pa so projekti sofinancirani iz javnih sredstev,
- 4.) omogoča uradno validacijo kompetenc brez potrebe po dolgotrajnem formalnem študiju.

Med omejitvami in izzivi pa pomembno izstopajo naslednje:

- 1.) zahteva enoletne izkušnje že na začetku postopka, kar lahko izključi mlajše in začetnike, ki bi se šele želeli profesionalno usmeriti v mladinsko delo,
- 2.) neenakomerno geografsko disperzira izvajalce (večina izvajalcev je v mestih, kot so Ljubljana, Maribor in Celje, kar otežuje dostop kandidatom iz odročnejših regij),
- 3.) postopek preverjanja in potrjevanja kompetenc je za mnoge kandidate administrativno zahteven (npr. osebna zbirna mapa, dokazila, zagovor ipd.), kar velikokrat zahteva podporo mentorjev ali svetovalcev.
- 4.) pomanjkanje sodobnih digitalnih postopkov, začeni pri tem, da je večina dokumentacije in preverjanj še vedno predvidena v fizični obliki, brez sodobnih spletnih platform ali portfeljskih orodij.

Na podlagi pregleda vsebine NPK in analize prednosti in slabosti smo ocenili njegovo relevantnost za delo z mladimi v 21. stoletju.

Med prednostmi izstopajo naslednje:

- 1.) Katalog poudarja praktično delo, samorefleksijo, načrtovanje in izvedbo mladinskih aktivnosti, kar so temeljne kompetence sodobnega mladinskega dela (npr. European Youth Work Agenda; White Paper: New Impetus for European Youth)

- 2.) Vključuje vrednote participacije, vključevanja, neformalnega učenja in socialne odgovornosti, kar je v skladu z evropskimi smernicami (npr. Erasmus+, Youth Work Agenda, European Youth Work Portfolio).
- 3.) Preverjanje kompetenc skozi realne primere dela in projektno vodenje spodbuja učenje z delom (npr. European Youth Work Agenda).

Ob teh pa gre omeniti tudi nekatere vidike zastarelosti in omejitve:

- 1.) Katalog je bil finaliziran leta 2017 in ne odraža v celoti novih kompetenc, potrebnih v 21. stoletju, kot so:
  - sodobne digitalne kompetence (AI in druga sodobna digitalna orodja, spletne skupnosti, spletna varnost),
  - trajnostni razvoj in okoljska vzgoja,
  - duševno zdravje mladih in psihosocialna podpora,
  - interkulturene in globalne kompetence (v času migracij in mobilnosti mladih).
- 2.) Manj poudarka je na vodenju ekip, inovativnosti, uporabi podatkov pri oblikovanju mladinskih programov in strateškem komuniciranju.
- 3.) Ker katalog ne vključuje sistematičnega nadaljnega razvoja (npr. višje stopnje za vodje mladinskih centrov ali trenerje), obstaja nevarnost, da NPK ostane "vhodni" in ne "karierni" standard.

Vseeno pa je na podlagi analize mogoče skleniti, da je NPK »mladinski delavec« dobro integriran v obstoječi sistem izobraževanja in usposabljanja. Kompatibilnosti in priložnosti so očitne s številnimi formalnimi programi, kot je na primer višješolski programi *Organizator socialne mreže* (npr. *ERUDIO 2025*<sup>6</sup>), pa tudi z neformalnimi programi, kot so *MOVIT/Erasmus+ Youth*, *European Solidarity Corps*, *Mreža MaMa* (treninki za mladinske delavce) in *Nefiks Akademija* in *CNVOS* (projekti, komunikacija, prostovoljstvo). Izjemen potencial pa kaže NPK tudi z vidika življenjskega

---

<sup>6</sup> Erudio (2025): Organizator socialne mreže (dostopno preko: [https://erudio.si/vpis/organizator-socialne-mreze/?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign={campaignname}&utm\\_content={adgroupname}&utm\\_term=organizator%20socialne%20mre%C5%BEE&utm\\_id=701662097419&fl\\_adid=701662097419&fl\\_adsrsc=google&fl\\_adntw=g&gad\\_source=1&gad\\_campaignid=21366442792&gbraid=0AAAAADfqfNmtPae1\\_AJd54G5pdFLHTb7S&gclid=CjwKCAjwu9fHBhAWEiwAzGRC\\_0gtFxyVxGsBu-i5hhgv3Tz27NilRAwk\\_HcHUW2JdDhG4LptySHMSxoCfisQAvD\\_BwE](https://erudio.si/vpis/organizator-socialne-mreze/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign={campaignname}&utm_content={adgroupname}&utm_term=organizator%20socialne%20mre%C5%BEE&utm_id=701662097419&fl_adid=701662097419&fl_adsrsc=google&fl_adntw=g&gad_source=1&gad_campaignid=21366442792&gbraid=0AAAAADfqfNmtPae1_AJd54G5pdFLHTb7S&gclid=CjwKCAjwu9fHBhAWEiwAzGRC_0gtFxyVxGsBu-i5hhgv3Tz27NilRAwk_HcHUW2JdDhG4LptySHMSxoCfisQAvD_BwE)) (12.10.2025)

učenja, saj omogoča validacijo kompetenc, pridobljenih neformalno, in lahko vodi v nadaljnje formalno izobraževanje.

Kljub temu pa ostajajo izzivi, med katerimi ne gre spregledati, da 1.) trenutno ni jasnih prehodov ali kreditnih sistemov med NPK in formalnimi študijskimi programi (npr. ECTS prenos), 2.) da v sistemu ni vzpostavljen strukturiran karierni razvoj, saj zaenkrat ni jasno, kam se mladinski delavec lahko razvija naprej (npr. v mentorja, koordinatorja, trenerja) in 3.) da povezava z evropskimi standardi kompetenc (Youthpass, ETS) ni jasno in centralno formalizirana, kar bi povečalo mednarodno prenosljivost kvalifikacije.

NPK ima zaenkrat torej potencial kot most med formalnim in neformalnim učenjem, vendar potrebuje dve generalni modifikaciji in sicer 1.) boljše povezovanje s sistemom ECTS, evropskimi okvirji in nacionalnimi kariernimi potmi v mladinskem sektorju in 2.) posodobitev z vsebinami, ki odražajo digitalno, zeleno in vključujočo družbo. Novi moduli ali nadgradnje (npr. "NPK Mladinski mentor", "Digitalni mladinski delavec") bi povečali njegovo aktualnost. Med specifičnimi priporočili pa bi bilo potrebno med postopkom modifikacije in posodobitev NPK upoštevati:

- 1.) Revizijo in posodobitev kompetenčnih profilov NPK Mladinski delavec/delavka tako, da bodo vključeval sodobne kompetence: digitalno mladinsko delo, trajnostni razvoj, vključevanje in participacijo mladih, ter medkulturne kompetence.
- 2.) Vzpostavitev več nivojskega NPK (npr. osnovni, napredni, vodstveni nivo), ki bodo omogočali poklicno napredovanje in priznavanje višje ravni usposobljenosti v mladinskem delu.
- 3.) Vzpostaviti mehanizem za periodično evalvacijo (npr. vsakih 5 let), kjer se v sodelovanju s prakso (mreže mladinskih centrov, organizacije, strokovnjaki) preveri aktualnost vsebin in standardov.

### *3.3.1.2 Organizator socialne mreže*

Organizator socialne mreže je program, ki je neposredno povezan z mladinskim delom in se v Sloveniji pojavlja med ponodbami različnih izobraževalnih institucij. Po pregledu vseh ponujenih izobraževanj smo se odločili, da podrobneje analiziramo program, ki ga ponuja Višja strokovna šola Celje. Gre za višješolski strokovni program s 120 ECTS, namenjen pa je usposabljanju strokovnjakov, ki načrtujejo, organizirajo in izvajajo delo v skupnosti ter sodelujejo z različnimi deležniki. Program razvija kompetence za socialno vključevanje, vodenje projektov, svetovalno delo, komunikacijo in razumevanje družbenih procesov. Program traja dve leti in vključuje splošno-izobraževalne module (psihologija, sociologija, komunikacija, pravo, projektno vodenje)

ter strokovno-specifične module (socialna mreža, delo v skupnosti, svetovanje, načrtovanje programov). Študenti opravijo projektno delo in praktično usposabljanje v organizacijah, kot so centri za socialno delo, občine ali nevladne organizacije. Diplomanti pridobijo kompetence za samostojno načrtovanje in vodenje projektov, koordinacijo prostovoljcev in sodelovanje z javnimi institucijami. Zaposlitvene možnosti vključujejo delo v mladinskih centrih, NVO, občinah, CSD-jih in humanitarnih organizacijah. Program omogoča tudi nadaljevanje študija na univerzitetni ravni, z možnostjo delnega priznavanja kreditnih točk.

Po opravljeni analizi dostopnosti lahko sklenemo, da je program formalno odprt in dostopen kandidatom s srednješolsko izobrazbo, omogoča pa tudi izredni študij, kar je pomembno za zaposlene odrasle. Izvaja se v različnih krajih po Sloveniji, kar prispeva k geografski dostopnosti. Kljub temu je za izredne študente študij plačljiv, kar lahko omejuje dostop za tiste iz nevladnih organizacij ali prostovoljskega okolja. Program je manj prepoznaven kot poklicna pot, zato je motivacija za vpis pogosto osebna. Potrebna bi bila večja finančna in promocijska podpora za kandidate iz mladinskega sektorja.

Glede relevantnosti za delo z mladimi v 21. stoletju izkazuje program številne pozitivne aspekte. Zastavljen je tako, da razvija široke socialne in organizacijske kompetence, ki so zelo relevantne za delo z mladimi, kar je zlasti očitno na področju skupnostnega dela, mentorstva in projektnega vodenja, vključuje pa tudi praktične vsebine in delo z mladimi, kar povezuje teorijo s prakso. Vendar pa ima program ni specializiran izključno za mladinsko delo in vključuje premalo vsebin o digitalnem mladinskem delu, trajnostnem razvoju ter duševnem zdravju mladih. Prav tako manj poudarja neformalno učenje kot ključno metodo dela z mladimi, zraven tega pa bi moral za specializacijo na področju mladinskega dela vključevati sodobne teme, kot so digitalizacija, participacija mladih in globalne kompetence.

Z vidika kompatibilnosti s formalnim in neformalnim izobraževanjem na nacionalni in mednarodni ravni lahko sklenemo, da je program:

- 1.) dobro umeščen v sistem formalnega izobraževanja in omogoča vertikalni prehod na univerzitetne programe (FDV, Pedagoška fakulteta, Fakulteta za socialno delo), in
- 2.) vsebinsko povezan z neformalnimi oblikami izobraževanja, kot so usposabljanja v okviru Erasmus+ Youth, MOVIT, Mreža MaMa ali CNVOS.

Vseeno pa je glavna pomanjkljivost v tem, da trenutno ni uradno vzpostavljenega sistema priznavanja neformalno pridobljenih znanj (npr. NPK Mladinski delavec), kar zmanjšuje prehodnost med sektorjema. Seveda to ni izključna hiba dotičnega programa, saj gre za

sistemske pomanjkljivosti. Vseeno pa bi povezava z mladinskim sektorjem bi bila močnejša, če bi obstajalo uradno priznavanje NPK ali skupni moduli z mladinskimi programi.

Program »Organizator socialne mreže« predstavlja kakovostno izobraževalno pot za delo z ljudmi in skupnostmi. Z vidika mladinskega dela je ustrezna osnova za razvoj kadrov, ki delujejo kot koordinatorji, mentorji ali vodje projektov v mladinskih organizacijah. Kljub temu bi moral biti program bolj specializiran in sodobno posodobljen, z večjo povezavo z drugimi deli sistema (npr. NPK sistemom) ter z vključevanjem vsebin o digitalnih orodjih, medkulturnem učenju in trajnostnem razvoju. Na primer vzpostavitev formalne povezave med NPK in višješolskimi programi bi omogočila večjo pretočnost in profesionalizacijo mladinskega dela v Sloveniji.

Priporočila za izboljšave programa »Organizator socialne mreže« vključujejo:

1. Vzpostaviti formalno povezavo med višješolskim sistemom in ostalimi relevantnimi sistemi (npr. vzpostavi sistem priznavanja NPK »Mladinski delavec« kot dela ali modula programa *Organizator socialne mreže*, kar bi omogočilo večjo pretočnost med neformalnim in formalnim učenjem ter spodbudilo nadaljnje izobraževanje mladinskih delavcev).
2. Posodobiti učni načrt s sodobnimi vsebinami mladinskega dela, s posebnim poudarkom na izzivi 21. stoletja, med katerimi posebno izstopajo 1.) digitalno mladinsko delo (spletna orodja, varnost, komunikacija), 2.) trajnostni razvoj in zelene kompetence, 3.) duševno zdravje mladih in psihosocialna podpora, in 4.) interkulturno in globalno učenje. Uvedba teh področij bi povečala aktualnost programa in njegovo usklajenost z evropskimi standardi mladinskega dela (ETC, Youthpass, Agenda 2030).
3. Okrepiti praktično in neposredno sodelovanje z mladinskimi organizacijami, s posebnim poudarkom na vzpostavitvi stalnega partnerstva z mladinskimi centri, NVO in občinami, kjer bi študenti opravljali praktično usposabljanje. To bi povečalo prenos znanja v realno okolje in hkrati okrepilo profesionalizacijo mladinskega dela.
4. Okrepiti finančno in informacijsko dostopnost programa, na primer z uvedbo štipendijskih shem ali subvencij za zaposlene v mladinskih organizacijah bi se izboljšala dostopnost izrednega študija.
5. Razviti nadgradnjo programa v "Mladinski organizator in mentor skupnosti", kar predstavlja višji strokovni modul ali specializacijo, usmerjeno v vodenje mladinskih centrov, mentorstvo in strateško upravljanje skupnostnih projektov. S tem bi se na primer

vzpostavila karierna pot od NPK → višješolski program → specializacija, kar bi okrepilo razvoj kadrov v mladinskem sektorju.

### 3.3.1.3 Analiza programov formalnega terciarnega izobraževanja za kompetence mladinskega dela

V analizo programov formalnega terciarnega izobraževanja za razvoj kompetenc za mladinsko delo smo vključili izobraževalne programe 1. in 2. stopnje na treh javnih univerzah UL, UM in UP<sup>7</sup>. Pregledali smo spletne strani tistih članic univerz, ki so bili že v predhodni analizi formalnih programov izobraževanja in usposabljanja mladinskih delavcev (projekt SEEW, 2020) prepoznani kot tisti, ki izobražujejo za mladinsko delo v okviru posameznih predmetov; kajti noben študijski program ne naslavlja izključno mladinskega dela (v imenu programa). Tako smo pregledali predmetnike izobraževalnih programov, katerih cilj je razvoj kompetenc na področju dela z otroki in mladino, in analizirali učne načrte za posamezne predmete ali celoten program – v kolikor ni bilo dostopnih učnih načrtov za predmete, na naslednjih visokošolskih zavodih:

- Univerza v Ljubljani
  - Pedagoška fakulteta, program Socialna pedagogika, 1. in 2. stopnja (celotna programa<sup>8</sup>);
  - Fakulteta za socialno delo, program Socialno delo, 1. stopnja (izbirni modul 'Socialno delo z mladimi', vključuje 4 obvezne predmete: *Koncepti dela z mladimi; Mladi in tveganja, Življenjski slogi mladih, Družbeni izvori neenakosti mladih*) in na 2. stopnji (izbirni modul 'Socialno delo v vzgoji in izobraževanju', vključuje 3 obvezne predmete: *Psihološke in inkluzivne teme v vzgoji in izobraževanju, Svetovalno delo v vzgoji in izobraževanju*; in 2 izbirna predmeta: *Otrokov glas v socialnem delu, Prostočasne dejavnosti mladih*);
  - Fakulteta za družbene vede, programi prve in druge stopnje ter izbirni strokovni predmet na 1. stopnji za vse študijske programe na FDV: *Mladi in politika*;
  - Filozofska fakulteta, program Sociologija, 2. stopnja, en obvezni predmet: *Sociologija mladosti in mladostništva*.
- Univerza na Primorskem

---

<sup>7</sup> Visokošolskih programov zasebnih zavodov, čeprav imajo koncesijo in so javno veljavni in akreditirani (pri NAKVIS), nismo vključili v analizo, in sicer zaradi ovirane dostopnosti vsebine programov in učnih načrtov na spletnih straneh zavodov.

<sup>8</sup> Na spletni strani PEF UL ni javno dostopnih učnih načrtov v programu Socialna pedagogika, 1. in 2. stopnja, zato smo analizirali celoten program glede na opredeljene cilje in kompetence.

- Pedagoška fakulteta, program Socialna pedagogika, 1. in 2. stopnja (celotna programa<sup>9</sup>).
- Univerza v Mariboru
  - Filozofska fakulteta, program Sociologija, 1. stopnja, en izbirni splošni predmet za vse študijske programe na FF: *Uvod v mladinsko delo in raziskovanje mladine*.

V učnih načrtih zgoraj navedenih predmetov smo pregledali opredelitve ciljev, kompetenc, načrtovanih učnih izidov ter učnih vsebin; v programih Socialna pedagogika, 1. in 2. stopnja (na PEF UL in PEF UP) pa cilje in kompetence ter načrtovane učne izide.

Posamezne programe smo analizirali glede na to, katere kompetence za mladinsko delo razvija pri študentih, pri čemer smo ocenili vključenost kompetenc za mladinsko delo, ki jih predpostavlja kompetenčni model mladinskega dela, oblikovan pri Svetu Evrope, Youth Work Portfolio<sup>10</sup>. Ta kompetenčni model prepoznava tri ključna področja delovanja, na katera je usmerjeno mladinsko delo, in pripadajoče splošne in specifične kompetence mladinskega delavca (glej Tabela 1). Nato smo opredelili prednosti vsakega programa, njegove pomanjkljivosti in predloge za izboljšave.

---

<sup>9</sup> Tudi na PEF UP smo program Socialna pedagogika, 1. in 2. stopnja pregledali v celoti, četudi so na UP dostopni učni načrti posameznih predmetov programa, in sicer, zaradi ustrežnejše primerjave z istovrstnim programom na PEF UL.

<sup>10</sup> <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-competence>

Tabela 3.2: Ključna področja delovanja mladinskega dela s pripadajočimi kompetencami  
(povzeto po COE, Youth Work Portfolio)

Ključno področje delovanja:	Splošne kompetence	Specifične kompetence
ODNOS Z MLADIMI IN REZULTATI MLADINSKEGA DELA ZA MLADE	1. Spremljanje mladih v osebni, socialni in čustveni razvoju	<ul style="list-style-type: none"> <li>Razumevanje družbenih kontekstov življenja mladih.</li> <li>Gradnja pozitivnih, zaupljivih in nediskriminatornih odnosov z mladimi.</li> <li>Odprtost za pogovor o osebnih temah mladih.</li> <li>Vzpostavljanje enakovrednega odnosa z mladimi.</li> <li>Prepoznavanje in naslavljanje potreb, interesov in aspiracij mladih.</li> </ul>
	2. Omogočanje učnih priložnosti za mlade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Podpora mladim pri prepoznavanju učnih potreb, želja in slogov učenja.</li> <li>Ustvarjanje varnega, motivirajočega in vključujočega učnega okolja.</li> <li>Spodbujanje refleksije o učenju in osebni razvoju.</li> <li>Informiranje in usmerjanje mladih k učnim priložnostim.</li> </ul>
	3. Krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih	<ul style="list-style-type: none"> <li>Podpora mladim pri iskanju in prevzemanju vlog v skupnosti.</li> <li>Spodbujanje postavljanja ciljev, načrtovanja in izvajanja individualnih in skupinskih akcij za družbene spremembe.</li> <li>Razvijanje kritičnega mišljenja in razumevanja družbenih ter političnih sistemov.</li> <li>Spodbujanje samozavesti in kompetenc za aktivno sodelovanje v družbi.</li> <li>Vključevanje mladih v oblikovanje politik in programov, ki vplivajo nanje.</li> </ul>
	4. Spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Razvijanje kompetenc za življenje v raznolikih družbah.</li> <li>Spodbujanje vključevanja in izmenjave med mladimi različnih ozadij.</li> <li>Krepitev sposobnosti za konstruktivno reševanje konfliktov.</li> <li>Podpora mladim pri prepoznavanju in odzivanju na neenakost, diskriminacijo in kršitve človekovih pravic.</li> </ul>
PROFESIONALNI RAZVOJ MLADINSKEGA DELAVCA, PRAKSA IN PODROČJE MLADINSKEGA DELA	5. Razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Načrtovanje in uporaba participativnih metod refleksije in evalvacije.</li> <li>Uporaba rezultatov evalvacij za izboljšanje prakse.</li> <li>Spremljanje raziskav o mladih in mladinskem delu.</li> <li>Evalvacija sodelovanja s kolegi in izboljševanje timskega dela.</li> <li>Prepoznavanje lastnih potreb in meja ter razvoj strategij za profesionalni razvoj.</li> <li>Uvajanje inovacij in eksperimentiranje z novimi pristopi v mladinskem delu.</li> </ul>
	6. Skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vključevanje mladih v razvoj mladinskih projektov.</li> <li>Vključevati mlade v izvajanje mladinskih projektov.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vključevati mlade v komuniciranje in zagotavljanje vidnosti mladinskih projektov in programov.</li> <li>• Vključevati mlade v načrtovanje in organizacijo evalvacij mladinskih projektov in programov.</li> </ul>
	7. Spodbujanje povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega sektorja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spodbujanje kolektivnega učenja in sodelovanja s kolegi.</li> <li>• Deljenje informacij in praks znotraj skupnosti mladinskega dela.</li> <li>• Aktivno vključevanje v procese razvoja in priznavanja mladinskega dela.</li> </ul>
	8. Prispevanje k prepoznavnosti in vrednotenju vpliva mladinskega dela za mlade in skupnost	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zbiranje in dokumentiranje dokazov o učinkih mladinskega dela.</li> <li>• Vključevanje mladih v vrednotenje in komuniciranje rezultatov mladinskega dela.</li> <li>• Sodelovanje pri dejavnostih, ki povečujejo vidnost in prepoznavnost mladinskega dela.</li> </ul>
	9. Oblikovanje politik in programov za mlade	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sodelovanje z drugimi pri sooblikovanju mladinskih politik in programov.</li> <li>• Zagovorništvo za vključevanje mladih v procese odločanja.</li> <li>• Povezovanje prakse mladinskega dela z razvojem politik in sistemov.</li> </ul>
SKUPNOST IN DRUŽBA	10. Razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mladinskemu delu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razumevanje okolij, v katerih živijo mladi, in njihovih sprememb.</li> <li>• Prepoznavanje družbenih trendov, izzivov in priložnosti.</li> <li>• Oblikovanje prilagodljivih in odzivnih strategij mladinskega dela.</li> </ul>
	11. Podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razvijanje partnerstev z drugimi sektorji in organizacijami.</li> <li>• Zagovorništvo za vključevanje mladinske perspektive v politike in prakse drugih področij.</li> <li>• Podpora sodelavcem iz drugih sektorjev pri razvijanju razumevanja mladinskega vidika.</li> </ul>

V nadaljevanju prikazujemo rezultate analize vključenosti kompetenc za mladinsko delo v študijske programe posameznih predmetov na fakultetah na vseh treh univerzah, UL, UM in UP.

1. Študijski programi, ki naslavljajo tematiko mladih in mladinsko delo na sploh ali v okviru modulov

Fakulteta za socialno delo, Univerza v Ljubljani

Študijski program socialno delo, 1. stopnja, *izbirni modul Socialno delo z mladimi* (3. in 4. letnik), predmeti: *Koncepti dela z mladimi, Mladi in tveganja, Življenjski slogi mladih, Družbeni izvori neenakosti mladih.*

Študijski program Socialno delo, 2. stopnja, *izbirni modul Socialno delo v vzgoji in izobraževanju (VI)*, predmeti: *Psihološke in inkluzivne teme v VI, Svetovalno delo v VI, Pedagogika in andragogika; izbirna predmeta Otrokov glas v socialnem delu, Prostočasne dejavnosti mladih.*

Tabela 3.3: Analiza vključenosti kompetenc za mladinsko delo v študijska programa Socialno delo, 1. in 2. stopnje na Fakulteti za socialno delo UL

COE kompetenčni model:	1. Spremljanje mladih v osebnem, socialnem in čustvenem razvoju	2. Omogočanje učnih priložnosti za mlade	3. Krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih	4. Spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti	5. Razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse	6. Skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov	7. Spodbujanje povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega sektorja	8. Prispevanje k prepozn. in vrednotenju vpliva mlad. dela za mlade in skupnost	9. Oblikovanje politik in programov za mlade	10. Razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mlad. delu	11. Podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje
Koncepti dela z mladimi	dobro	delno	delno	posredno	dobro	delno	dobro	<i>ni</i>	<i>malo</i>	delno	<i>posredno</i>
Mladi in tveganja	delno	<i>ni</i>	dobro	posredno	delno	delno	dobro	<i>ni</i>	dobro	<b>zelo dobro</b>	<i>posredno</i>
Življenjski slogi mladih	delno	<i>malo</i>	dobro	posredno	delno	<i>ni</i>	delno	<i>ni</i>	delno	dobro	<i>posredno</i>
Družbeni izvori neenakosti mladih	dobro	delno	dobro	<b>zelo dobro</b>	dobro	delno	dobro	delno	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>	dobro
SKUPNA OCENA (povprečje)	3,5	2,25	<b>3,75</b>	2,75	3,5	2,5	<b>3,75</b>	1,5	3,5	<b>4,25</b>	2,5
Psihološke in inkluzivne teme v VI	<b>zelo dobro</b>	dobro	delno	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>	delno	<b>zelo dobro</b>	delno	dobro	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>
Svetovalno delo v VI	<b>zelo dobro</b>	dobro	delno	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>	dobro	<b>zelo dobro</b>	delno	delno	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>
Pedagogika in andragogika	dobro	<b>zelo dobro</b>	delno	dobro	<b>zelo dobro</b>	delno	dobro	delno	delno	dobro	delno
Otrokov glas v SD (IP)	<b>zelo dobro</b>	dobro	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>	dobro	<b>zelo dobro</b>	delno	delno	dobro	dobro
Prostočasne dejavnosti mladih (IP)	<b>zelo dobro</b>	dobro	dobro	dobro	<b>zelo dobro</b>	dobro	<b>zelo dobro</b>	delno	delno	dobro	dobro
SKUPNA OCENA (povprečje)	<b>4,8</b>	4,2	3,6	4,6	<b>5</b>	4	<b>4,8</b>	3	3,2	4,4	4

\*OPOMBA: 1 – ni prisotna, 2 – malo/posredno prisotna, 3 – delno prisotna, 4 – dobro prisotna, 5 – zelo dobro prisotna; **krepko** – najvišje povprečne ocene, *poševno* – najnižje povprečne ocene.

## 1.1. FSD UL: program Socialno delo, 1 stopnja, izbirni *modul Socialno delo z mladimi*

### Prednosti:

- Dobra pokritost kompetenc za mladinsko delo na vseh treh področjih mladinskega dela, čeprav neenakomerno;
- Razvijanje sistemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mladinskemu delu (kompetenca 10); kompetence za razumevanje in analizo družbenega konteksta mladih in načrtovanje odzivov mladinskega dela so dobro do zelo dobro vključene v program modula;
- Kritično razumevanje družbenih neenakosti, ozaveščanje o tveganjih in ranljivostih mladih različnih družbenih skupin in spodbujanje participacije mladih (kompetenca 3), dobra pokritost;
- Spodbujanje povezovanja v mladinskem sektorju (kompetenca 7), dobra pokritost.

### Pomanjkljivosti:

- Izbirni modul, ni dostopen vsem študentom vpisanim v program Socialno delo, 1. stopnja; čeprav so za vpisane vsi predmeti modula obvezni;
- Evaluacija in vrednotenje vpliva mladinskega dela (kompetenca 8) je pogosto implicitno prisotna, a ni sistematično razvita; delna pokritost le pri enem modulskem predmetu;
- Program je manj usmerjen na razvijanje praktičnih veščin v medosebnem mladinskem delu 'ena na ena', ki omogočajo oblikovati prilagojene učne priložnosti za mlade (kompetenca 2); malo do delno pokrito pri treh modulskih predmetih;
- Manj pozornosti na konkretno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov (kompetenca 6) – delno vključeno pri treh predmetih.
- Povezovanje mladinske perspektive z ostalimi sektorji je deloma prisotno, a bi lahko bilo bolj sistematično (kompetenca 11) – dobro vključeno v en predmet, v tri posredno.

### Predlogi za izboljšave:

- Razviti praktične veščine načrtovanja in izvajanja projektov: Dodati praktične delavnice, simulacije ali projekte, kjer študentje načrtujejo, izvajajo in evalvirajo mladinske projekte. Spodbujati timsko delo in interdisciplinarno sodelovanje.
- Sistematična evalvacija in refleksija: Uvesti orodja in metode evalvacije mladinskega dela. Razviti rutino refleksije lastne prakse in etike pri delu z mladimi.
- Večja vključenost pri oblikovanju mladinskih politik: Dodati vsebine, povezane s procesom oblikovanja mladinskih politik in vlogo mladinskega delavca v tem procesu. Vključiti praktične analize primerov in vključevanje v simulacije oblikovanja politik.

- Krepitev povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega polja: Poudariti pomen sodelovanja med različnimi sektorji (šola, socialno delo, zdravstvo, lokalna skupnost). Spodbujati interdisciplinarne projekte študentov in sodelovanje z mladimi kot aktivnimi akterji.
- Razširiti vsebine o etiki in profesionalnem razvoju: Vključiti poglobljeno obravnavo etičnih dilem in odločitev v mladinskem delu. Spodbujati osebno in profesionalno refleksijo skozi mentorstvo in supervizijo.

Sklep: Predmeti modula *Socialno delo z mladimi*, v programu Socialno delo na 1. stopnji, dobro pokrivajo pomembne teoretične in delno praktične vidike mladinskega dela, še posebej na področju socialnega dela, družbenih neenakosti in ranljivosti mladih. Za celovito pripravo mladinskega delavca je priporočljivo dodati več praktičnih vsebin, sistematično evalvacijo, aktivno vključevanje v oblikovanje politik in bolj organizirano povezovanje med sektorji. Prav tako naj bo večji poudarek na etičnem in refleksivnem pristopu v vsakdanji praksi mladinskega dela.

1.2. FSD UL: program Socialno delo, 2 stopnja, izbirni modul *Socialno delo v VI* in dva splošno izbirna predmeta *Otrokov glas v socialnem delu* in *Prostočasne dejavnosti mladih*

Prednosti:

- Zelo dobro razvija kompetence za refleksivno prakso mladinskih delavcev (kompetenca 5), zelo dobra vključenost v vseh 5 predmetov;
- Sodelovanje znotraj mladinskega sektorja (kompetenca 7) je zelo dobro pokrito pri štirih predmetih in dobro pri enem (Pedagogika in andragogika);
- Razumevanje, podpora in spremljanje osebnega razvoja mladih (kompetenca 1) je zelo dobro vključeno v vse predmete in dobro pri enem (Pedagogika in andragogika);

Pomanjkljivosti:

- Modul je izbirni, vendar so vsi predmeti v njem obvezni;
- Krepitev prepoznavnosti in vrednotenja vpliva mladinskega dela (kompetenca 8) je le delno vključeno, vendar prisotno pri vseh predmetih;
- Oblikovanje politik in programov za mlade (kompetenca 9) je delno vključeno v štiri predmete in dobro v enega (Psihološke in inkluzivne teme v VI)
- Usmerjenost v razvijanje kritičnega mišljenja in družbenega ozaveščanja mladih ter spodbujanje participacije mladih (kompetenca 3) je delno vključeno v tri modulske predmete, v druga dva, izbirna predmeta pa dobro ali zelo dobro.

Predlogi izboljšave:

- Izboljšanje vrednotenja vpliva in evalvacije mladinskega dela (kompetenca 8): v vse predmete uvesti bolj strukturirane metode spremljanja in merjenja učinkov dela z mladimi (npr. kvalitativne in kvantitativne metode evalvacije, samoevalvacija, povratne informacije); spodbuditi oblikovanje indikatorjev uspešnosti mladinskega dela.
- Povečanje osredotočenosti na oblikovanje politik in programov za mlade (kompetenca 9): v predmete dodati vsebine o mladinskih politikah, procesih ustvarjanja politik in vlogi mladinskega delavca v tem procesu; uvesti praktične naloge, kjer študentje sodelujejo pri analizi, oblikovanju ali priporočilih za politike in programe.
- Krepitev systemskega in v prihodnost usmerjenega razmišljanja (kompetenca 10): vključiti več vsebin o trajnostnem razvoju, inovacijah, digitalizaciji in globalnih trendih v mladinskem delu; razvijati sposobnost predvidevanja in prilagajanja mladinskega dela na prihodnje izzive.
- Poglobitev sodelovanja med predmeti in več interdisciplinarnih vsebin: spodbujati skupne projekte in seminarske naloge med predmeti, da se izboljša povezovanje teorije in prakse; vključevati praktične primere in simulacije sodelovanja z družino, šolo, skupnostjo in drugimi sektorji.
- Povečanje praktičnih izkušenj in usposabljanja za projektno delo (kompetenca 6): razširiti izvajanje skupnih projektov, kjer študentje načrtujejo in izvajajo mladinske programe/projekte; vključiti mentorstvo pri izvajanju takih projektov v realnem okolju.

Sklep: Trije predmeti v modulu *Socialno delo v VI* in *dva izbirna predmeta* v programu Socialno delo na 2. stopnji skupaj dobro pokrivajo vse ključne kompetence za mladinsko delo (po COE modelu), še posebej na področjih razumevanja mladostnikov, refleksije in etike dela z njimi ter participacije mladih. Za popolnejšo pripravo na sodobne izzive mladinskega dela bi bilo dobro sistematično krepiti kompetence vrednotenja vpliva mladinskega dela, razvoja politik in programov za mlade ter še povečati interdisciplinarno povezovanje vsebin med predmeti in izvajanje praktičnih projektov.

### 1.3 Študijski programi UL FDV

#### 1.3.1 Študijski programi FDV 1. stopnje

Analizirali smo študijske programe 1. in 2. stopnje. Na prvi stopnji so bili v analizo vključeni študijski programi Družboslovna informatika, Komunikologija – Medijske in komunikacijske študije, Komunikologija – Tržno komuniciranje in odnosi z javnostmi, Kulturologija – Študije kultur in ustvarjalnosti, Mednarodni odnosi, Novinarstvo, Politologija – Javne politike in uprava,

Politologija – Študije politike in države, Sociologija – Kadrovski menedžment in Sociologija. Na drugi stopnji pa smo vključili študijske programe Družboslovna informatika, Evropske študije, Komunikologija – Medijske in komunikacijske študije, Tržno komuniciranje in odnosi z javnostmi, Kulturne študije, Mednarodni odnosi, Novinarstvo, Politologija – Primerjalne javne politike in uprava, Politologija – Politična teorija, globalizacijske in strateške študije, Sociologija ter Sociologija – Menedžment človeških virov, znanja in organizacij.

Na podlagi primerjave prvostopenjskih študijskih programov FDV je mogoče ugotoviti, da merjene kompetence mladinskega dela v največji meri spodbujajo predvsem programi Politologija – Javne politike in uprava, Sociologija, Mednarodni odnosi, v nekoliko manjšem, vendar še vedno izrazitem smislu pa tudi program Novinarstva. Program Politologija – Javne politike in uprava izstopa zato, ker sistematično razvija razumevanje politike, javnih politik, delovanja uprave, civilne družbe, nevladnih organizacij, zagovorniških skupin in družbenih gibanj, hkrati pa poudarja skupinsko delo, kritično in samokritično razmišljanje, argumentiranje ter metodološko usposobljenost za analizo družbenih in političnih pojavov. Program Sociologija zelo močno podpira kritično refleksijo sodobnih družb, prepoznavanje družbenih izzivov, oblikovanje predlogov za obvladovanje tveganj in konfliktov, vrednotenje družbenih intervencij ter razvijanje kulturne odprtosti, komunikacijskih spretnosti, reševanja konfliktnih situacij in odnosov sodelovanja ter zaupanja. Program Mednarodni odnosi pa izstopa pri sistemskem in v prihodnost usmerjenem razumevanju družbenega in političnega okolja, pri razvijanju timskega dela, komunikacijskih in pogajalskih veščin, družbene odgovornosti ter pri obravnavi človekovih pravic, mednarodnih norm in procesov odločanja. Program Novinarstvo pomembno prispeva z vidika kritičnega mišljenja, etične presoje, razumevanja raznolikosti in multikulturalnosti, raziskovalnega dela, argumentirane razprave ter razumevanja razmerja med mediji, politiko, družbo in svobodo izražanja.

Če pogledamo analizirane programe kot celoto, se najizraziteje spodbujajo predvsem kompetence razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse, razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mladinskemu delu, krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih ter spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti. To izhaja iz dejstva, da več programov poudarja metodološko usposobljenost, raziskovalno delo, analizo kompleksnih družbenih procesov, oblikovanje argumentiranih stališč, sodelovanje v javni razpravi, razumevanje političnih institucij, javnih politik, mednarodnih norm, človekovih pravic in raznolikosti ter sposobnost delovanja v kompleksnih in spreminjajočih se okoljih. Manj izrazito pa se v analiziranih programih pojavljajo kompetence spremljanja mladih v osebem, socialnem in čustvenem razvoju, omogočanje učnih priložnosti za mlade, spodbujanje povezovanja in

sodelovanja znotraj mladinskega sektorja ter podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje, saj gre večinoma za širše družboslovne, komunikološke in politološke študijske programe, ne pa za programe, ki bi bili neposredno zasnovani kot strokovna priprava za mladinsko delo. To pomeni, da analizirani programi praviloma močnejše razvijajo transmisivne, analitične, kritične, participativne in demokratične razsežnosti mladinskega dela kakor pa njegove neposredne, odnosne in sektorsko-specifične razsežnosti.

Tabela 3.4: Študijski programi 1. stopnje UL FDV

<b>Študijski program</b>	1. Spremljanje mladih v osebnem, socialnem in čustvenem razvoju	2. Omogočanje učnih priložnosti za mlade	3. Krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih	4. Spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti	5. Razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse	6. Skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov	7. Spodbujanje povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega sektorja	8. Prispevanje k prepozn. in vrednotenju vpliva mlad. dela za mlade in skupnost	9. Oblikovanje politik in programov za mlade	10. Razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mlad. delu	11. Podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje
<b>Družboslovna informatika, 1. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	malo/posredno prisotna
<b>Komunikologija - Medijske in komunikacijske študije, 1. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	malo/posredno prisotna
<b>Komunikologija - Tržno komuniciranje in odnosi z javnostmi, 1. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	delno prisotna
<b>Kulturologija - Študije kultur in ustvarjalnosti, 1. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	delno prisotna
<b>Mednarodni odnosi, 1. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna
<b>Novinarstvo, 1. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	delno prisotna
<b>Politologija - Javne politike in uprava, 1. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	zelo dobro prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna
<b>Politologija - Študije politike in države, 1. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	delno prisotna

<b>Sociologija - Kadrovski menedžment, 1. stopnja</b>	delno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	delno prisotna
<b>Sociologija, 1. stopnja</b>	delno prisotna	malo/posredno prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna

Tabela 3.5: Študijski programi 1. stopnje UL FDV (numerični prikaz)

<b>Študijski program</b>	1. Spremljanje mladih v osebni, socialnem in čustvenem razvoju	2. Omogočanje učnih priložnosti za mlade	3. Krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih	4. Spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti	5. Razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse	6. Skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov	7. Spodbujanje povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega sektorja	8. Prispevanje k prepoznavanju in vrednotenju vpliva mlad. dela za mlade in skupnost	9. Oblikovanje politik in programov za mlade	10. Razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mlad. delu	11. Podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje	<b>Povprečje</b>
<b>Družboslovna informatika, 1. stopnja</b>	2	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	<b>2,82</b>
<b>Komunikologija - Medijske in komunikacijske študije, 1. stopnja</b>	2	2	4	4	5	3	2	3	3	4	2	<b>3,09</b>
<b>Komunikologija - Tržno komuniciranje in odnosi z javnostmi, 1. stopnja</b>	2	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	<b>2,91</b>
<b>Kulturologija - Študije kultur in ustvarjalnosti, 1. stopnja</b>	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	<b>3,27</b>
<b>Mednarodni odnosi, 1. stopnja</b>	2	2	4	5	4	3	2	3	4	5	3	<b>3,36</b>
<b>Novinarstvo, 1. stopnja</b>	2	2	4	4	5	3	2	4	3	4	3	<b>3,27</b>

<b>Politologija - Javne politike in uprava, 1. stopnja</b>	2	2	5	4	5	3	3	3	5	5	4	<b>3,73</b>
<b>Politologija - Študije politike in države, 1. stopnja</b>	2	2	4	4	5	3	3	3	4	4	3	<b>3,36</b>
<b>Sociologija - Kadrovski menedžment, 1. stopnja</b>	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	<b>3,09</b>
<b>Sociologija, 1. stopnja</b>	3	2	5	4	5	3	3	3	4	5	3	<b>3,64</b>

## Prednosti

Analiza kaže, da je ključna prednost obravnavanih študijskih programov v tem, da razmeroma močno razvijajo tiste razsežnosti mladinskega dela, ki temeljijo na kritični družboslovni refleksiji, raziskovalni usposobljenosti, demokratični kulturi, razumevanju družbenih sprememb ter sposobnosti delovanja v kompleksnih okoljih. Programi posebej poudarjajo metodološko znanje, analitične sposobnosti, kritično in samokritično mišljenje, argumentiranje, sodelovanje v skupini, interdisciplinarnost, razumevanje raznolikosti in multikulturalnosti ter etično in odgovorno javno delovanje. To je zelo pomembna podlaga za kompetence mladinskega dela, kot so razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse, razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mladinskemu delu, krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih ter spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti. Tak profil je posebej izrazit v programih Politologija – Javne politike in uprava, Sociologija, Mednarodni odnosi ter Novinarstvo, kjer so v ospredju razumevanje politike, civilne družbe, nevladnih organizacij, človekovih pravic, medijske in družbene odgovornosti, raziskovanja, javne razprave ter sodelovanja v interdisciplinarnih skupinah.

## Pomanjkljivosti

Glavna pomanjkljivost analiziranih programov je, da večinoma niso zasnovani kot programi za neposredno strokovno delo z mladimi, temveč kot širše družboslovne, komunikološke, politološke, novinarske ali organizacijsko-kadrovske študije. V opisih programov zato praviloma ne najdemo neposrednega poudarka na spremljanju mladih v osebnem, socialnem in čustvenem razvoju, na ustvarjanju in usmerjanju učnih priložnosti za mlade, na soustvarjanju mladinskih projektov z mladimi kot aktivnimi nosilci procesa, niti na specifičnem povezovanju znotraj mladinskega sektorja. Prav tako je šibkeje izražena kompetenca podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje, saj so programi prvenstveno usmerjeni v delovanje v javni upravi, medijih, mednarodnih organizacijah, podjetjih, organizacijah, nevladnem sektorju ali na kadrovske in socialnem področju, ne pa v neposredno razvijanje profesionalne identitete mladinskega delavca oziroma mladinske delavke. To pomeni, da analizirani programi sicer ponujajo močne temelje za delo z mladimi, vendar le redkeje razvijajo tiste kompetence, ki so za mladinsko delo najbolj specifične.

## Sklep

Ugotovimo lahko, da analizirani študijski programi pomembno prispevajo k razvoju več merjenih kompetenc mladinskega dela, vendar predvsem na posreden način in v širšem družboslovnem

smislu. Najmočneje se v njih uveljavljajo kompetence razvijanja reflektivne in evalvacijske prakse, razvijanja systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mladinskemu delu, krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih ter spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti, saj programi dosledno poudarjajo raziskovanje, analizo družbenih pojavov, kritično presojo, etiko, razumevanje demokratičnih procesov, človekovih pravic, javnega komuniciranja, raznolikosti in timskega delovanja. Obenem pa analiza potrjuje, da bistveno manj sistematično razvijajo kompetence spremljanje mladih v osebnem, socialnem in čustvenem razvoju, omogočanje učnih priložnosti za mlade, spodbujanje povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega sektorja ter podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje. Zato lahko ocenimo, da obravnavani programi predstavljajo kakovostno podlago za analitične, participativne, demokratične in raziskovalne razsežnosti mladinskega dela, ne morejo pa v celoti nadomestiti specializiranega usposabljanja za neposredno, odnosno specifično in sektorsko umeščeno mladinsko delo.

### *1.3.2 Študijski programi FDV 2. stopnje*

Na podlagi izvedene analize študijskih programov 2. stopnje lahko ugotovimo, da merjene kompetence mladinskega dela v največji meri spodbujajo predvsem programi Politologija – Primerjalne javne politike in uprava, Sociologija, Evropske študije, Mednarodni odnosi ter Politologija – Politična teorija, globalizacijske in strateške študije. Ti programi izstopajo zato, ker v svojih ciljih, kompetencah in vsebinskih poudarkih najizraziteje povezujejo poglobljeno razumevanje družbenih procesov, kritično analizo političnih in institucionalnih struktur, raziskovalno delo, argumentirano javno razpravo ter sposobnost oblikovanja odzivov na kompleksne družbene izzive. Gre za programe, pri katerih je mogoče zaznati visoko stopnjo vsebinske sorodnosti s sodobnim razumevanjem mladinskega dela, zlasti tam, kjer je poudarek na družbeni participaciji, refleksiji, analizi politik in systemskem razumevanju družbenih sprememb. Nekoliko manj izrazito, vendar še vedno razmeroma široko, merjene kompetence mladinskega dela spodbujajo tudi programi Novinarstvo, Komunikologija – Medijske in komunikacijske študije, Kulturne študije in Sociologija – Menedžment človeških virov, znanja in organizacij, medtem ko so pri bolj specializiranih programih, kot sta Družboslovna informatika in Tržno komuniciranje in odnosi z javnostmi, te kompetence prisotne predvsem posredno.

Posebej je treba poudariti, da so med analiziranimi programi najmočneje zastopane tiste kompetence mladinskega dela, ki so vezane na širše družbeno, raziskovalno in refleksivno delovanje. Najizraziteje se pojavlja razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse, saj večina programov močno poudarja raziskovalne metode, kritično presojo virov, analitično obravnavo

družbenih pojavov, interpretacijo rezultatov ter sposobnost samorefleksije in strokovne evalvacije. Prav tako je zelo dobro zastopana kompetenca razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mladinskemu delu, ker številni programi usposablajo študente za razumevanje kompleksnih družbenih, političnih, kulturnih in organizacijskih procesov, za prepoznavanje trendov ter za odzivanje na spremembe v sodobnem okolju. Med močnejše prisotnimi kompetencami je tudi krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih, saj številni programi spodbujajo razumevanje družbenih izzivov, političnega delovanja, javne sfere, družbenih neenakosti in pomena aktivnega sodelovanja v skupnosti.

Razmeroma visoko je prisotna tudi kompetenca spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti. To je posebej značilno za politološke in sociološke programe, ki vključujejo vsebine, povezane z demokracijo, človekovimi pravicami, javnimi politikami, medkulturnostjo, raznolikostjo, konfliktom in institucionalnimi okviri sodobnih družb. V teh programih je mogoče zaznati jasno usmerjenost v razumevanje normativnih temeljev demokratične družbe in odgovornega javnega delovanja, kar predstavlja pomembno vsebinsko oporo za mladinsko delo, čeprav programi sami po sebi niso nujno neposredno usmerjeni v področje mladinskega dela. Deloma se pojavljata tudi kompetenci oblikovanje politik in programov za mlade ter prispevanje k prepoznavnosti in vrednotenju vpliva mladinskega dela za mlade in skupnost, zlasti v programih, ki razvijajo znanja s področja javnih politik, institucionalne analize, komuniciranja rezultatov in priprave strokovnih podlag za odločanje.

Tabela 3.6: Študijski programi 2. stopnje UL FDV

<b>Študijski program</b>	1. Spremljanje mladih v osebnem, socialnem in čustvenem razvoju	2. Omogočanje učnih priložnosti za mlade	3. Krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih	4. Spodbujanje kulture človekovih pravic in demokratičnosti med mladimi in v skupnosti	5. Razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse	6. Skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov	7. Spodbujanje povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega sektorja	8. Prispevanje k prepoznavnosti in vrednotenju vpliva mlad. dela za mlade in skupnost	9. Oblikovanje politik in programov za mlade	10. Razvijanje sistemskih in v prihodnosti usmerjenega pristopa k mlad. delu	11. Podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje
<b>Družboslovna informatika, 2. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna
<b>Evropske študije, 2. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna
<b>Komunikologija - Medijske in komunikacijske študije, 2. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	malo/posredno prisotna
<b>Kulturne študije, 2. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna
<b>Mednarodni odnosi, 2. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna
<b>Novinarstvo, 2. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	delno prisotna
<b>Politologija - Politična teorija, globalizacijske in strateške študije, 2. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna
<b>Politologija - Primerjalne javne politike in uprava, 2. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	zelo dobro prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna

<b>Sociologija - Menedžment človeških virov, znanja in organizacij, 2. stopnja</b>	delno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	delno prisotna
<b>Sociologija, 2. stopnja</b>	delno prisotna	malo/posredno prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	zelo dobro prisotna	delno prisotna
<b>Tržno komuniciranje in odnosi z javnostmi, 2. stopnja</b>	malo/posredno prisotna	malo/posredno prisotna	delno prisotna	delno prisotna	zelo dobro prisotna	dobro prisotna	malo/posredno prisotna	dobro prisotna	delno prisotna	dobro prisotna	delno prisotna

Tabela 3.7: Študijski programi 2. stopnje UL FDV (numerični prikaz)

<b>Program</b>	1. Spremljanje mladih v osebem, socialnem in čustvenem razvoju	2. Omogočanje učnih priložnosti za mlade	3. Krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih	4. Spodbujanje kulture pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti	5. Razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse	6. Skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov	7. Spodbujanje povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega sektorja	8. Prispevanje k prepozn. in vrednotenju vpliva mlad. dela za mlade in skupnost	9. Oblikovanje politik in programov za mlade	10. Razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mlad. delu	11. Podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje	Povprečje
<b>Družboslovna informatika, 2. stopnja</b>	2	2	3	3	5	4	2	3	2	5	3	3,09
<b>Evropske študije, 2. stopnja</b>	2	2	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3,45
<b>Komunikologija - Medijske in komunikacijske študije, 2. stopnja</b>	2	2	4	4	5	3	2	3	3	4	2	3,09
<b>Kulturne študije, 2. stopnja</b>	2	2	4	4	4	3	2	3	3	5	3	3,18

<b>Mednarodni odnosi, 2. stopnja</b>	2	2	4	5	5	3	2	3	4	5	3	3,45
<b>Novinarstvo, 2. stopnja</b>	2	2	4	4	5	3	2	4	3	4	3	3,27
<b>Politologija - Politična teorija, globalizacijske in strateške študije, 2. stopnja</b>	2	2	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3,45
<b>Politologija - Primerjalne javne politike in uprava, 2. stopnja</b>	2	2	5	4	5	3	3	3	5	5	4	3,73
<b>Sociologija - Menedžment človeških virov, znanja in organizacij, 2. stopnja</b>	3	2	3	4	5	4	3	3	2	4	3	3,27
<b>Sociologija, 2. stopnja</b>	3	2	5	4	5	3	3	3	4	5	3	3,64
<b>Tržno komuniciranje in odnosi z javnostmi, 2. stopnja</b>	2	2	3	3	5	4	2	4	3	4	3	3,18

## Prednosti

Prednost analiziranih programov je predvsem v tem, da študentom in študentkam zagotavljajo močno teoretsko, raziskovalno in analitično osnovo, ki je za sodobno mladinsko delo zelo pomembna. Programi 2. stopnje praviloma razvijajo visoko raven kritičnega mišljenja, metodološke usposobljenosti, sposobnosti refleksije, razumevanja družbenih sprememb ter zmožnosti umeščanja konkretnih problemov v širši politični, kulturni, organizacijski in mednarodni kontekst. Posebej dragoceno je, da številni programi poudarjajo demokratično kulturo, človekove pravice, raznolikost, medkulturnost, argumentirano javno razpravo, evalvacijo, javne politike in sistemsko razumevanje institucij ter procesov odločanja. To pomeni, da analizirani programi ustvarjajo zelo dobro podlago za tiste razsežnosti mladinskega dela, ki so povezane z družbeno participacijo, zagovorništvom, raziskovanjem potreb mladih, vrednotenjem učinkov programov ter oblikovanjem širših razvojnih in političnih okvirov za delo z mladimi.

## Pomanjkljivosti

Ključna pomanjkljivost študijskih programov 2. stopnje je, da večinoma ne usposabljuje neposredno za izvajanje mladinskega dela v njegovem relacijskem, pedagoškem in razvojno - podpornem pomenu. V analiziranih programih je bistveno manj poudarka na kompetencah, kot so spremljanje mladih v osebnem, socialnem in čustvenem razvoju, ustvarjanje varnega in vključujočega učnega okolja za mlade, skupno načrtovanje mladinskih projektov z mladimi kot aktivnimi soustvarjalci, specifično poznavanje mladinskega sektorja ter sistematično vključevanje mladinske perspektive v druge resorje. Čeprav se nekatere od teh vsebin pojavljajo posredno, na primer skozi timsko delo, projektne naloge, komuniciranje, mentorsko podporo ali obravnavo raznolikosti, niso oblikovane kot osrednji učni cilji. Posledično programi dajejo močno strokovno in intelektualno podstat, ne pa tudi dovolj neposrednega praktičnega usposabljanja za vsakodnevno delo z mladimi v mladinskih organizacijah, skupnostnih okoljih ali participativnih procesih mladinskega dela.

## Sklep

Zaključimo lahko, da analizirani programi 2. stopnje predstavljajo pomemben, vendar predvsem posreden prispevek k razvoju kompetenc mladinskega dela. Njihova največja vrednost je v tem, da mladinsko delo podpirajo na ravni razumevanja družbe, raziskovanja, evalvacije, javnega

delovanja, oblikovanja politik in systemskega mišljenja, kar je za sodobni razvoj področja izjemno pomembno. Hkrati pa analiza jasno pokaže, da brez dodatnih vsebin, ki bi bile neposredno usmerjene v življenje mladih, v dinamiko odnosa z mladimi, v participativne metode dela ter v specifične profesionalne okvire mladinskega sektorja, ti programi ne morejo v celoti nadomestiti specializiranega usposabljanja za mladinsko delo. Najustrezneje jih je zato razumeti kot kakovostno interdisciplinarno osnovo, ki lahko pomembno krepi posamezne dimenzije mladinskega dela, ne pa kot celovit nadomestek za programe, katerih primarni cilj je neposredno strokovno usposabljanje za delo z mladimi.

## 2. Programi, ki naslavljajo tematiko mladih in mladinskega dela v okviru posameznega predmeta

### 2.1. Fakulteta za družbene vede UL, izbirni strokovni predmet *Mladi in politika* (za vse programe 1. stopnje)

#### Prednosti:

- Predmet zelo dobro pokriva kompetence, povezane z razumevanjem politične participacije in družbene vključenosti mladih (kompetenca 3), interdisciplinarnega sodelovanja (kompetenca 7), refleksijo (kompetenca 5) in globalno perspektivo na mladino (kompetenca 10);
- Vključuje politologijo, psihologijo in sociologijo, kar podpira kompleksno razumevanje problematike mladih v politiki.

#### Pomanjkljivosti:

- Manj pokrite so kompetence, povezane s praktičnimi veščinami zagovorništva (kompetenca 11), neformalnega učenja (kompetenca 2) in aktivnega vključevanja mladih v družbene procese (kompetenca 6);
- Posredno vključuje metode spremljanja in vrednotenja učinkov mladinskega dela (kompetenca 8).

#### Predlogi izboljšave:

- Vključitev praktičnih projektov z mladimi – simulacije, mini-projekte študentov z mladinskimi skupinami;
- Delavnice za krepitev demokratičnih veščin in zagovorništva – oblikovanje predlogov za spodbujanje participacije mladih v lokalni skupnosti, šolah;

- Vključitev sodelovanja z mladinskimi organizacijami in drugimi sektorji – sodelovanje z NVO, mediji ali občinskimi delavci;
- Refleksija in dokumentacija praktičnih izkušenj – vpeljati metode refleksije in evalvacije (portfolio, dnevnik prakse) za spremljanje učnega procesa;
- Medkulturni in globalni pristop – primeri političnega vedenja mladih iz različnih kultur, diskusije o diskriminaciji, človekovih pravicah in reševanju konfliktov.

## 2.2. Filozofska fakulteta UL, program Sociologija, 2. stopnja, obvezni predmet *Sociologija mladosti in mladostništva* (2. letnik)

### Prednosti:

- Predmet ima dobro teoretsko podlago za analitično razumevanje mladosti kot družbenega pojava (kompetenca 3);
- Ponuja temeljno osnovo za refleksijo dela z mladimi (kompetenca 5).

### Pomanjkljivosti:

- Predmet ne razvija neposredno praktičnih kompetenc mladinskega delavca, kot so: ustvarjanje učnih priložnosti (kompetenca 2), facilitacija skupin in timsko sodelovanje (kompetenca 7), participativno načrtovanje in projektno delo (kompetenca 6) in zagovorništvo (kompetenca 11);
- Prav tako ni vključeno področje spremljanja učinkov mladinskega dela (kompetenca 8) in zagovorništvo mladinskih perspektiv v drugih sektorjih (kompetenca 11).

### Predlogi izboljšav:

- Uvesti praktični modul – terensko delo ali sodelovanje z mladinskimi organizacijami;
- Povezati teorijo s prakso preko študij primerov, simulacij ali akcijskega raziskovanja;
- Integrirati neformalne metode učenja o človekovih pravicah in participaciji mladih;
- Spodbuditi interdisciplinarnost – sodelovanje s predmeti s področja psihologije, vzgoje, socialnega dela in mladinskih politik;
- Vključiti v ocenjevanje refleksivne dnevnike ali portfolio, kjer študenti povezujejo teoretske koncepte s kompetenčnim modelom mladinskega dela.

2.3. Filozofska fakulteta, Univerza v Mariboru, program sociologija 1. stopnja, izbirni strokovni predmet *Uvod v mladinsko delo in raziskovanje mladine* (za vse programe 1. stopnje na FF UM)

Prednosti:

- predmet ima izrazit sociološko teoretski okvir (kompetenca 3);
- poudarja razumevanje družbenega položaja mladih in analizira mladinske kulture (kompetenca 1), kritično refleksijo družbenih procesov (kompetenca 5), razvoj angažiranega in reflektivnega odnosa do okolja (kompetenca 3);
- posredno pokriva nekatere temeljne kompetence (posebej razumevanje mladih, družbeni kontekst, refleksijo).

Pomanjkljivosti:

- predmet manj neposredno razvija tiste kompetence, ki se nanašajo na prakso dela z mladimi (kompetenca 1), ustvarjanje učnih priložnosti za mlade (kompetenca 2) in projektno delo z mladimi (kompetenca 6) in evalvacija mladinskih programov (kompetenca 5);
- manj prisotno je učenje o oblikovanju politik mladinskega dela ali zagovorništvu (kompetenca 9),
- prav tako je šibko vključeno timsko sodelovanje znotraj mladinskega sektorja (kompetenca 7) in sistemski pristopi odzivanja na družbene spremembe (kompetenca 10);
- predmet tudi ne pokriva metod zbiranja dokazov o učinkih mladinskega dela (kompetenca 8).

Predlogi izboljšav:

- Dodati praktično komponento – vaje, delavnice, projektno delo z mladimi;
- Uvesti elemente refleksivne prakse – dnevniki, evalvacijski pogovori, kolegialna refleksija;
- Povezati predmet z mladinsko politiko in prakso – vključevanje gostujočih mladinskih delavcev, obisk mladinskih centrov;
- Okrepiti teme demokracije in človekovih pravic – uporaba metodologije neformalnega izobraževanja;
- Razvijati kompetence za sodelovanje in projektno delo – skupinsko načrtovanje manjših mladinskih iniciativ;

- Dodati vsebine o prihodnih trendih in sistemskem razmišljanju – analizirati, kako mladinsko delo odgovarja na globalne izzive.

Tabela 3.8: Analiza vključenosti kompetenc za mladinsko delo v posamezne predmete študijskih programov 1. in 2. stopnje na UL in UM

COE kompetenčni model:		1. Spremljanje mladih v osebni, socialnem in čustvenem razvoju	2. Omogočanje učnih priložnosti za mlade	3. Krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih	4. Spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti	5. Razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse	6. Skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov	7. Spodbujanje povezovanj in sodelovanja znotraj mlad. sektorja	8. Prispevanje k prepoznavnosti in vrednotenju vpliva mladinskega dela za mlade in skupnost	9. Oblikovanje politik in programov za mlade	10. Razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mlad. delu	11. Podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje
FDV UL	Mladi in politika (Izbirni strokovni P, 1. stopnja, vsi FDV programi)	delno	<i>malo</i>	<b>zelo dobro</b>	delno	<b>zelo dobro</b>	<i>malo</i>	delno	<i>malo</i>	delno	<b>zelo dobro</b>	<i>malo</i>
FF UL:	Sociologija mladosti in mladostništva (obvezni P - 2. letnik)	delno	<i>malo</i>	<b>zelo dobro</b>	delno	delno	<i>ni</i>	<i>ni</i>	<i>ni</i>	<i>ni</i>	<i>ni</i>	<i>ni</i>
UM FF:	Sociologija, 1. stopnja (izbirni splošni P, vsi FF programi)	delno	delno	<b>dobro (teoretsko)</b>	posredno	delno	<i>ni</i>	<i>ni</i>	<i>ni</i>	delno	delno	<i>ni</i>
SKUPNA OCENA (povprečje)		3	2,33	<b>4,67</b>	2,67	<b>3,67</b>	1,67	2	1,67	2,67	<b>3,33</b>	1,67

\*OPOMBA: 1 – ni, 2 – malo/posredno, 3 – delno, 4 – dobro, 5 – zelo dobro ; **krepko** – tri najvišje povprečne ocene, *poševno* – tri najnižje povprečne ocene

## 2.4. Skupna ocena vseh treh socioloških predmetov o mladini

### Prednosti:

- Vsi trije programi socioloških predmetov o mladini ponujajo kakovostno teoretsko osnovo za razumevanje mladih, njihove družbene vloge in participacije (kompetenca 3).
- Predmeti se odlikujejo po močni analitični in reflektivni usmerjenosti (kompetenca 5), ki študentom omogoča razvoj kritičnega razumevanja družbenih procesov, mladinskih kultur in politične participacije (kompetenca 3).
- Interdisciplinarnost (povezovanje sociologije, politologije, psihologije) ter poudarek na človekovih pravicah in socialni vključenosti mladih predstavljata skupno kakovostno jedro vseh treh programov, ki omogoča razvijanje systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa v mladinskem delu (kompetenca 1o).

### Pomanjkljivosti:

- Kljub teoretični poglobljenosti vsi programi premalo razvijajo praktične kompetence, ključne za mladinsko delo, kot so načrtovanje in izvedba projektov (kompetenca 6), facilitacija skupin in ustvarjanje učnih priložnosti (kompetenca 2), zagovorništvo (kompetenca 11) in vrednotenje učinkov mladinskega dela (kompetenca 8).
- Vsebina je večinoma omejena na analitično razumevanje mladine, brez dovolj neposrednih povezav z mladinskim sektorjem ali neformalnim učenjem.
- Šibko je tudi systemsko povezovanje z drugimi področji (izobraževanje, socialno delo, politika) (kompetenca 11) ter odsotnost praktičnih modulov, kjer bi študenti lahko razvijali konkretne izkušnje dela z mladimi.

### Predlogi izboljšav:

- Za večjo relevantnost programov bi bilo potrebno vključiti praktične komponente, kot so terensko delo, sodelovanje z mladinskimi organizacijami, projektno učenje in simulacije participativnih procesov.
- Smiselno bi bilo okrepiti razvoj zagovorniških, komunikacijskih in evalvacijskih kompetenc ter vpeljati metode refleksije (dnevniki, portfoliji, akcijsko raziskovanje).
- Poleg tega bi morala biti bolj poudarjena povezava med teorijo in prakso ter interdisciplinarno sodelovanje, ki bi študentom omogočilo razumevanje in sooblikovanje mladinskih politik, praks in učnih okolij.

**Sklep:** Vsi trije programi *socioloških predmetov o mladini* na FDV UL, FF UL, FF UM uspešno gradijo teoretske temelje za razumevanje mladih, vendar za celovito pripravo bodočih

strokovnjakov za delo v mladinskem sektorju potrebujejo okrepitev praktične dimenzije, povezovanje s terenom in razvoj specifičnih kompetenc za mladinsko delo.

### 3. Študijski programi, ki v celoti naslavljajo delo z mladimi

Pedagoška fakulteta UL, študijska programa Socialna pedagogika, 1. stopnja (4-letni) in 2. stopnja (1-letni)

Pedagoška fakulteta UP, študijska programa Socialna pedagogika, 1. stopnja (3-letni) in 2. stopnja (2-letni)

Tabela 3.9: Analiza vključenosti kompetenc za mladinsko delo v posamezne predmete študijskih programov 1. in 2. stopnje na UL in UM

COE kompetenčni model:		1. Spremljanje mladih v osebnem, socialnem in čustvenem razvoju	2. Omogočanje učnih priložnosti za mlade	3. Krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih	4. Spodbujanje kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti	5. Razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse	6. Skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov	7. Spodbujanje povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega sektorja	8. Prispevanje k prepoznavnosti in vrednotenju vpliva mladinskega dela za mlade in skupnost	9. Oblikovanje politik in programov za mlade	10. Razvijanje sistemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mladinskemu delu	11. Podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje
Pef UL	Socialna pedagogika 1. stopnja	<b>zelo dobro</b>	delno	dobro	dobro	delno	delno	dobro	delno	delno	dobro	dobro
Pef UL	Socialna pedagogika 2. stopnja	<b>zelo dobro</b>	<i>malo</i>	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>	dobro	<b>zelo dobro</b>	dobro	dobro	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>
UP Pef	Socialna pedagogika 1. stopnja	<b>zelo dobro</b>	dobro	dobro	<b>zelo dobro</b>	dobro	delno	dobro	delno	<i>malo</i>	dobro	delno
UP Pef	Socialna pedagogika 2. stopnja	<b>zelo dobro</b>	dobro	delno	<b>zelo dobro</b>	<b>zelo dobro</b>	dobro	<b>zelo dobro</b>	delno	delno	dobro	delno
SKUPNA OCENA (povprečje)		<b>5</b>	3,25	4	<b>4,75</b>	4,25	3,5	<b>4,5</b>	3,25	3	4,25	3,75

\*OPOMBA: 1 – ni, 2 – malo/posredno, 3 – delno, 4 – dobro, 5 – zelo dobro ; **krepko** – tri najvišje povprečne ocene, *poševno* – tri najnižje povprečne ocene

### 3.1. Pedagoška fakulteta UL, študijski program *Socialna pedagogika*, 1. in 2. stopnja (4 + 1 leto)

#### Prednosti

- Program na 1. stopnji pokriva večino temeljnih kompetenc za mladinsko delo – zelo dobro razumevanje in podporo osebnemu razvoju (kompetenca 1); dobro so vključene tudi kompetence za spodbujanje socialnega vključevanja mladih (kompetenca 3), refleksijo prakse (kompetenca 5), sodelovanje in interdisciplinarno delo (kompetenca 7) ter sistemski pristop (kompetenca 10);
- Program na 2. stopnji pokriva vse ključne dimenzije kompetenc – zelo dobro osebni razvoj mladih (kompetenca 1), družbeno participacijo (kompetenca 3), človekove pravice in antidiskriminatorno delo (kompetenca 4), refleksija prakse (kompetenca 5), interdisciplinarno sodelovanje (kompetenca 7) in sistemske pristope (kompetenca 10).

#### Pomanjkljivosti

- Program na 1. stopnji manj poudarja kompetence za oblikovanje priložnosti za aktivno participacijo mladih (kompetenca 2), načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov v neformalnih okoljih (kompetenca 6); manj pokriva tudi kompetence za oblikovanje mladinskih politik (kompetenca 9) in merjenje njenih učinkov na mlade ter evalvacijo učinkov mladinskih programov (kompetenca 8);
- Program na 2. stopnji manj vključuje predvsem eno dimenzijo kompetenc za mladinsko delo, tj. podporo učnim priložnostim in oblikovanju učnih okolij za mlade (kompetenca 2); ta vsebina je le implicitno zajeta skozi razvoj refleksije, evalvacije in svetovalnih kompetenc. V programu primanjkuje neposrednih kompetenc za delo v mladinskem sektorju, saj je širše usmerjen v socialno pedagogiko, ki delno zajema tudi mladinske kompetence.

#### Predlogi izboljšav:

##### za program 1. stopnje

- vključitev praktičnih mladinskih delavnic in projektov v neformalnih okoljih mladih (prosti čas, participacija, prostovoljstvo)
- učenje načrtovanja, implementacije in evalvacije politik za mlade in zagovorništva
- dopolniti metodologijo merjenja učinkov mladinskega dela za posameznike in skupnost
- več pozornosti nameniti vključevanju mladinske perspektive, npr. z vključevanjem mladih v projektno delo, mentorstvo in odločanje
- dopolniti program z znanji o superviziji in refleksiji za specifično mladinsko delo

za program 2. stopnje

- izpostaviti in vključiti učno dimenzijo mladinskega dela; vsebine o podpori učnim potrebam mladih, oblikovanju varnega in motivirajočega učnega okolja; razvoj praktičnih veščin spodbujanja učnih procesov in osebnega razvoja mladih;
- poudariti vključevanje mladih v projektno delo; aktivno vključevanje mladih v vse faze načrtovanja, izvajanja in evalvacije projektov naj postane del kurikula; vključiti več praktičnih vaj in simulacij, ki spodbujajo participacijo mladih;
- krepiti neposredne praktične veščine mladinskega dela; več prakse in vaj za delo z mladimi v neformalnih okoljih; razvijati kompetence za gradnjo zaupanja, vzpostavljanje enakovrednih odnosov in prepoznavanje specifičnih potreb mladih;
- okrepiti vrednotenje in promocijo mladinskega dela; usposabljanje za zbiranje, dokumentiranje in komuniciranje učinkov mladinskega dela; povezati raziskovalno delo z dejanskim vrednotenjem vpliva in promocijo uspešnih praks;
- povečati interdisciplinarno sodelovanje z mladinskimi organizacijami; okrepiti partnerstvo z mladinskimi organizacijami in aktivnimi mladinskimi delavci; poudariti vključevanje mladinske perspektive pri oblikovanju programov in politik.

Sklep: Študijski program Pef UL, *Socialna pedagogika* na obeh stopnjah dobro pokriva temeljne kompetence za mladinsko delo, predvsem na področju osebnega razvoja, socialnega vključevanja in refleksije prakse. Pomanjkljivosti se kažejo predvsem v manjši zastopanosti vsebin, povezanih z aktivno participacijo mladih, načrtovanjem projektov ter vrednotenjem učinkov mladinskega dela. Z nadgradnjo programa v smeri več praktičnih vsebin, projektne delo in sodelovanja z mladinskimi organizacijami bi se okrepile kompetence za neposredno mladinsko delo.

3.2. Pedagoška fakulteta UP, študijski program *Socialna pedagogika*, 1. in 2. stopnja (3 + 2 leti)

Prednosti

- program na 1. stopnji je zelo močno usmerjen v delo z mladimi, empatijo, razumevanje razvoja in družbenega konteksta ter praktično pedagoško delo; zelo dobro vključuje razvoj kompetenc za uveljavljanje človekovih pravic in inkluzijo (kompetenca 4), in praktične pedagoške kompetence (kompetenca 1).
- Program na 2. stopnji vključuje vse ključne kompetence za mladinsko delo, zelo dobro razvija kompetence za samorefleksijo (kompetenca 5), etiko, antidiskriminatorno delo in

socialno vključevanje (kompetenca 4), interdisciplinarno sodelovanje in timsko delo (kompetenca 7), delo z različnimi ciljnimi skupinami, zlasti ranljivih mladih (kompetenca 1).

#### Pomanjkljivosti

- Šibka področja programa na 1. stopnji se nanašajo na neposredno participacijo mladih pri projektih (kompetenca 6), oblikovanju politik (kompetenca 9) in vrednotenju vpliva mladinskega dela (kompetenca 8);
- program na 2. stopnji ima predvsem eno šibkeje pokrito področje kompetenc za mladinsko delo, in sicer spodbujanje partnerstva z drugimi področji in vključevanje mladinske perspektive (kompetenca 11), kjer je zagovorništvo mladinskih tematik manj zastopano.

#### Predlogi za izboljšanje

za program 1. stopnje:

- Vključitev praktikumov v mladinskih organizacijah za neposredno delo z mladimi;
- Razvijanje participativnih metod, kjer mladi oblikujejo del programa.
- Organizacija multidisciplinarnih projektov, kjer študenti socialne pedagogike sodelujejo z drugimi sektorji (npr. psihologi, sociologi, politologi).
- Večji poudarek na zagovorništvu in vplivu mladih na družbo, ne le na neposrednem pedagoškem delu.

za program 2. stopnje:

- Participacija mladih pri odločanju in evalvaciji programov.
- Vključitev simulacij demokratičnih procesov in zagovorništva pravic.
- Strateško in sistemsko načrtovanje programov z mladimi.
- Več projektnega učenja in praktičnih izkušenj s področja mladinskega dela izven formalnih institucij.

Sklep: Študijski program Pef UP, *Socialna pedagogika* na 1. in 2. stopnji celovito razvija ključne kompetence za delo z mladimi, z močno usmerjenostjo v razumevanje osebnega razvoja mladih, etiko, inkluzijo in praktično pedagoško delo. Kljub temu program manj poudarja participacijo mladih, zagovorništvo ter vrednotenje učinkov mladinskega dela, zlasti na področju oblikovanja politik in partnerskega sodelovanja. Z vključitvijo več praktičnih izkušenj v mladinskih organizacijah, participativnih metod in medsektorskih projektov bi program še dodatno okrepil svojo relevantnost in prispevek k razvoju kompetenc za mladinsko delo.

### 3.3. Skupna ocena programov *Socialna pedagogika* na Pef UL in Pef UP

#### Prednosti

- Oba programa Socialne pedagogike na UP in UL celovito razvijata temeljne kompetence za delo z mladimi, zlasti na področjih osebnega razvoja, socialnega vključevanja, etike, inkluzije, refleksije prakse in interdisciplinarnega sodelovanja.
- Študenti pridobijo široko razumevanje razvoja mladih, družbenega konteksta in pomena človekovih pravic, kar predstavlja trdno osnovo za delo v vzgojno-izobraževalnih in socialnih okoljih.
- Programa sta praktično usmerjena in spodbujata empatijo, samorefleksijo ter zavedanje družbene odgovornosti.

#### Pomanjkljivosti

- Skupne šibkosti programov Socialne pedagogike na UP in UL se nanašajo na manjšo zastopanost vsebin, povezanih z aktivno participacijo mladih, načrtovanjem in izvedbo mladinskih projektov ter vrednotenjem učinkov mladinskega dela.
- Prav tako je premalo poudarka na razvijanju kompetenc za oblikovanje mladinskih politik, zagovorništvo mladinskih perspektiv ter partnerstvo z mladinskimi organizacijami in drugimi sektorji.
- Na drugi stopnji se premalo izpostavlja učna in participativna dimenzija mladinskega dela ter sistemsko povezovanje z neformalnim okoljem mladih.

#### Predlogi za izboljšanje

Da bi oba programa Socialne pedagogike še bolj celostno razvijala kompetence za mladinsko delo, bi bilo dobro v program vključiti:

- več praktičnih vsebin in izkušenj z mladinskimi organizacijami,
- participativne in projektne metode,
- pristope za vključevanje mladih v načrtovanje in evalvacijo programov,
- vsebine o zagovorništvu, oblikovanju politik za mlade in interdisciplinarnem sodelovanju z drugimi strokami,
- metodološka znanja za vrednotenje učinkov mladinskega dela.

Sklep: Oba programa *Socialne pedagogike* na 1. in 2. stopnji na PEF UL in PEF UP učinkovito razvijata temeljne kompetence za mladinsko delo, zlasti na področjih osebnega razvoja, inkluzije, refleksije prakse in interdisciplinarnega sodelovanja. Kljub temu manj poudarjata

aktivno participacijo mladih, zagovorništvo, vrednotenje učinkov mladinskega dela ter povezovanje z mladinskimi organizacijami. Z več praktičnimi vsebinami, projektno naravnanimi pristopi in vključevanjem mladinske perspektive bi programa še okrepila svojo uporabnost in vpliv na razvoj kompetenc za mladinsko delo.

#### 4. Sklepne ugotovitve o usposabljanju za kompetence za mladinsko delo v analiziranih študijskih programih javnih univerz

Analizirani študijski programi s področij socialnega dela, socialne pedagogike in sociologije mladine dobro pokrivajo temeljne teoretske osnove in večino ključnih kompetenc za razumevanje mladih, njihovega razvoja ter družbenega konteksta mladinskega dela.

Skupna moč programov je v poudarku na etiki, refleksiji, inkluziji, socialni pravičnosti in interdisciplinarnosti, kar omogoča celostno razumevanje potreb in izzivov mladih.

Kljub temu vsi programi izkazujejo potrebo po večji praktični usmerjenosti – več vsebin, ki spodbujajo aktivno participacijo mladih, povezovanje s terenom, razvoj zagovorništva, vrednotenje učinkov mladinskega dela in sistematično vključevanje mladinske perspektive v izobraževalne procese.

Primerjava pokritosti kompetenc za mladinsko delo (po modelu COE) med posameznimi študijskimi programi nakazuje na naslednje ugotovitve:

- Študijski programi, ki vključujejo več predmetov, usmerjenih na otroke in mladostnike, vključujejo večji nabor posameznih kompetenc za mladinsko delo in tudi v večji meri (dobra do zelo dobra pokritost). To so programi *Socialne pedagogike* na UL in UP in izbirni moduli *Socialno delo z mladimi oz. v vzgoji in izobraževanju* na FSD UL.
- Obenem primerjava pokaže, da ti programi na 2. stopnji študija v večji meri vključujejo različne kompetence za mladinsko delo (dobra do zelo dobra pokritost) kot programi 1. stopnje (delna do dobra pokritost).
- Programi posameznih socioloških predmetov, ki so usmerjeni na mladino, malo do delno pokrivajo različne kompetence za mladinsko delo. Med ocenjenimi predmeti jih najbolj vključuje predmet *Mladi in politika* (delna pokritost).

Ocenimo lahko tudi stopnjo vključenosti posamezne kompetence za mladinsko delo v različne študijske programe javnih univerz. V največji meri različni študijski programi usposabljaajo za

mladinsko delo na področju naslednjih kompetenc (v povprečju jih dobro do zelo dobro pokrivajo):

- spremljanja mladih v osebnem, socialnem in čustvenem razvoju (K1); zelo dobro je vključena v programe *Socialne pedagogike* na 1. in 2. stopnji na Pef UL in Pef UP ter modul *Socialno delo v vzgoji in izobraževanju*, skupaj z dvema izbirnima predmetoma na II. stopnji študijskega programa Socialno delo na FSD UL;
- krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih (K3); zelo dobro je vključena v posamezne sociološke predmete o mladini na UL, *Mladi in politika* in *Sociologija mladosti in mladostništva*, predmet *Uvod v mladinsko delo in raziskovanje mladine* na FF UM jo dobro pokriva; zelo dobro je vključena tudi v program *Socialne pedagogike na 2. stopnji* na Pef UL;
- razvijanja reflektivne in evalvacijske prakse (K5); zelo dobro je vključena v izbirni modul *Socialno delo v vzgoji in izobraževanju* in dva izbirna predmeta na FSD UL, študijski program *Socialna pedagogika na 2. stopnji* na Pef UL in Pef UP ter sociološki predmet *Mladi in politika* na FDV UL;
- razvijanja systemskega in v prihodnost usmerjenega pristopa k mladinskemu delu (K10); zelo dobro je vključena v program *Socialne pedagogike na 2. stopnji* na Pef UL in sociološki predmet *Mladi in politika* na FDV UL;
- in spodbujanja kulture človekovih pravic in demokracije med mladimi in v skupnosti (K4); zelo dobro je vključena v program *Socialne pedagogike na 1. in 2. stopnji* na Pef UP ter *Socialne pedagogike na 2. stopnji* na Pef UL.

Za ostale kompetence, potrebne za mladinsko delo, pa študijski programi javnih univerz usposablajo vpisane študente v manjši meri (v povprečju jih le delno do malo pokrivajo):

- omogočanje učnih priložnosti za mlade (K2); med vsem ocenjenimi programi jo še najbolj, dobro pokriva program izbirnega modula *Socialno delo v vzgoji in izobraževanju* in dva izbirna predmeta na II. stopnji študijskega programa Socialno delo na FSD UL;
- oblikovanje politik in programov (K9); najbolj, dobro jo pokriva program *Socialne pedagogike na 2. stopnji* na Pef UL;
- podpiranja vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje (K11); najbolj, dobro jo pokriva program *Socialne pedagogike na 2. stopnji* na Pef UL;
- skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov (K6); najbolj, dobro jo pokrivajo program izbirnega modula *Socialno delo v vzgoji in izobraževanju* in dva izbirna predmeta na II. stopnji študijskega programa Socialno delo na FSD UL in *Socialne pedagogike na 1. in 2. stopnji* na Pef UL in Pef UP;

- in najmanj za prispevanje k prepoznavnosti in vrednotenju vpliva mladinskega dela za mlade in skupnost (K8); najboljše, dobro jo pokriva program *Socialne pedagogike na 2. stopnji* na Pef UL.

Sklenemo lahko, da ocenjeni študijski programi javnih univerz delno do dobro pokrivajo različne kompetence za mladinsko delo (po modelu COE) in torej omogočajo zmerno dobro usposobljenost za mladinsko delo, predvsem usmerjeno v neposredno podporo mladim in njihovem osebnemu razvoju, krepitvi demokratične kulture in spodbujanju aktivne participacije mladih. Zmerno dobra usposobljenost je tudi za reflektivno prakso mladinskega dela in načrtovanje systemskega ter v prihodnost usmerjenega pristopa, ki vključuje tudi medsebojno sodelovanje in povezovanje znotraj mladinskega sektorja.

Tabela 3.10: Ocene pokritosti kompetenčnega modela COE za mladinsko delo v študijskih programih javnih univerz

COE model kompetenc za mladinsko delo:		1. Spremljanje mladih v osebnem, socialnem in čustvenem razvoju	2. Omogočanje učnih priložnosti za mlade	3. Krepitev družbene zavesti in aktivne participacije mladih	4. Spodbujanje kulture človeka, pravic in demokracije	5. Razvijanje reflektivne in evalvacijske prakse	6. Skupno načrtovanje in izvajanje mladinskih projektov	7. Spodbujanje povezovanja in sodelovanja znotraj mladinskega sektorja	8. Prispevanje k prepoznavnosti in vrednotenju vpliva mladinskega dela na skupnost	9. Oblikovanje politik in programov za mlade	10. Razvijanje sistemov in v prihodnosti usmerjen pristop k mladinskemu delu	11. Podpiranje vključevanja mladinske perspektive v druge sektorje	SKUP. OCENA PROG. pokritost kompetenc za MD
FSD UL	I modul 1. st. - SD z mladimi	3,5	2,3	<b>3,8</b>	2,8	3,5	2,5	<b>3,8</b>	1,5	3,5	<b>4,4</b>	2,5	3,1
	I modul 2. st. - SD v VI + 2 IP (Otrokov glas, Prosti čas mladih)	<b>4,8</b>	<b>4,2</b>	3,6	<b>4,6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4,8</b>	3	3,2	<b>4,4</b>	<b>4</b>	<b>4,2</b>
Pef UL	Socialna pedagogika 1. st.	<b>5</b>	3	<b>4</b>	<b>4</b>	3	3	<b>4</b>	3	3	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3,6</b>
	Socialna pedagogika 2. st.	<b>5</b>	2	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	4	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4,5</b>
Pef UP	Socialna pedagogika 1. st.	<b>5</b>	4	4	<b>5</b>	<b>4</b>	3	<b>4</b>	3	2	<b>4</b>	3	<b>3,7</b>
	Socialna pedagogika 2. st.	<b>5</b>	4	3	<b>5</b>	<b>5</b>	4	<b>5</b>	3	3	4	3	<b>4</b>
FDV UL	IP 1. st. - Mladi in politika	3	2	<b>5</b>	3	<b>5</b>	2	3	2	3	<b>5</b>	2	3,2

FF UL	OP2. st. - Sociologija mladosti ...	3	2	<b>5</b>	3	3	1	1	1	1	1	1	2
FF UM	IP 1.st. Uvod v MD in razisk. mladine	3	3	<b>4</b>	2	3	1	1	1	3	3	1	2,3
<b>SKUP.</b>	<b>pokritost posamezne kompet.</b>	<b>4,1</b>	2,9	<b>4,1</b>	<b>3,8</b>	<b>4,1</b>	2,7	<b>3,5</b>	2,4	2,9	<b>3,9</b>	2,8	<b>3,4</b>

\*OPOMBA: 1 – ni, 2 – malo/posredno, 3 – delno, 4 – dobro, 5 – zelo dobro ; **krepko** – najvišje povprečne ocene, *poševno* – najnižje povprečne ocene

#### 3.3.1.4 Program izpopolnjevanja za izobraževalce odraslih

Glede izobraževanja in izpopolnjevanja odraslih je v Sloveniji ponudba sicer velika, vendar pa je z vidika ustrezne certificiranosti izbira relativna ozka. Med ponudniki, ki so prepoznani kot formalno ustrezni, certifikacijsko veljavni in relevantni za področje mladinskega dela nedvomno prednjači Andragoški center Slovenije (ACS), zato smo se v kontekstu odraslih odločili, da analiziramo njihov program PUMO+. Program je stalna naloga ACS, financirana s strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Namen programa je razvoj, spremljanje, vrednotenje ter zagotavljanje svetovalno-koordinacijske podpore programu PUM-O+. Ciljna skupina so mlajši odrasli (15–26 let), ki niso uspešno zaključili ali so prekinili osnovno, poklicno, strokovno ali gimnazijsko izobraževanje. V program se lahko vključijo tudi dijaki, ki jim grozi osip, ter odrasli v programih osnovne šole za odrasle.

Udeleženci z mentorji in zunanjimi sodelavci pridobivajo kompetence, ki jim omogočajo nadaljevanje izobraževanja ter boljšo pripravljenost za trg dela. Aktivnosti vključujejo 1.) razvoj kurikuluma, 2.) evalvacijo programa, 3.) usposabljanje mentorjev, 4.) koordinacijo in 5.) medsektorsko povezovanje. Med dosežki izstopajo oblikovan kurikulum (junij 2023), izvedba intervjujev za mentorje, 96-urno temeljno usposabljanje mentorjev in dve letni delavnici za mentorje. Leta 2020 se je v program vključilo 377 udeležencev (leta 2019 jih je bilo 574).

Z potrebe pričujoče analizo smo iz celotnega programa PUMO+ izvzeli zgolj tiste dele, ki so relevantni za razumevanje mladinskega dela, kar je konkretno privedlo do tega, da smo analizo omejili na program izobraževanja za mentorje v PUMO+. Program izobraževanja z naslovom *Temeljni program usposabljanja za mentorje v programu Projektno učenje mlajših odraslih (PUM-O)* je bil oblikovan in prenovljen 2016, traja 132 pedagoških ur in omogoča priznavanje znanja. Program je nastal kot odgovor na potrebe novih mentorjev v programu PUM-O (Projektno učenje mlajših odraslih, predhodnik PUMO+), ki ga je ACS pripravil na pobudo Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Program naj bi mentorjem omogočil pridobiti znanja in razviti zmožnosti za uspešno izvajanje PUM-O, kar naj bi posredno vplivalo na učne dosežke in osebni napredek udeležencev tega programa.

Med glavne cilje programa spadajo:

- 1.) poznavanje značilnosti in potreb ciljne skupine, kar so v osnovi mladih odraslih, ki se udeležujejo projekta PUM-O;
- 2.) uporaba aktivnih učnih metod in tehnik ter projektnega učenja;

3.) izpeljava andragoškega cikla po načelih vrednot demokracije in udeležencu usmerjenega učenja, in

4.) spodbujanje dejavne udeležbe in samoiniciativnosti udeležencev programa.

Mentor v PUMO+ naj bi tako bil sposoben 1.) načrtovati, 2.) izpeljati, 3.) spremljati in 4.) vrednotiti delo v učnih projektih, 5.) spremljati napredovanje udeležencev, 6.) sodelovati s partnerji v okolju (npr. zavodi, NVO), 7.) komunicirati s starši mladoletnih udeležencev, 8.) delovati v mentorski skupini, 9.) animirati udeležence in okolje, ter 10.) vrednotiti lastno delo in delo skupine mentorjev.

Po opravljeni analizi lahko sklenemo, da ima program številne prednosti, med katerimi pa posebno izstopata dve in sicer:

1.) Program kot formalno usposabljanje mentorjev cilja specifično skupino, torej mentorje pri PUM-O, kar pomeni, da je namenjen praktičnemu delu in ima jasen cilj.

2.) Trajanje in strukturiranost (132 pedagoških ur) daje programu težo in profesionalnost.

Ob tem, pa ima program tudi omejitve, med katerimi gre omeniti naslednji:

1.) Ne upošteva geografski pokritosti, saj se izobraževanja odvijajo izključno na sedežu ACS v Ljubljani, kar omejuje fizično dostopnost udeležencem iz drugih regij Slovenije.

2.) Ker gre za mentorje programa PUM-O, je dostopnost omejena na tiste, ki želijo ali so že vključeni kot mentorji ali bodoči mentorji (npr. kot prostovoljci na gostujočih organizacijah, ki program izvajajo), manj verjetno za širšo publiko.

Program ima tudi jasne prednosti glede svoje relevantnosti za delo z mladimi v 21. stoletju. Omeniti gre predvsem to, da 1.) program jasno predvideva delo z mladimi odraslimi, kar je pomembno za vključevanje ranljivih skupin in preprečevanje šolskega osipa, kar je zelo aktualen izziv v 21. stoletju in 2.) da je fokus na aktivnem učenju, projektnih metodah in udeležencu usmerjenem pristopu je dobra osnova za sodobno mentorstvo.

Ob omenjenih prednostih pa vztrajata dve pomembni omejitvi:

1.) Pri opisu programa (glej ACS 2025)<sup>11</sup> manj izstopajo vsebine, kot so digitalne kompetence, delo z mladimi v virtualnih okoljih, globalna ali medkulturna dimenzija,

---

<sup>11</sup> ACS 2025: Temeljni program usposabljanja za mentorje v programu Projektno učenje mlajših odraslih (PUM-O) (Dostopno preko: <https://izobrazevanje.acs.si/program/temeljni-program-usposabljanja-za-mentorje-v-programu-projektno-ucenje-mlajsh-odraslih-pum-o>) (18.10.2025)

trajnostni razvoj, duševno zdravje mladih, torej teme, ki so danes pomembne za mladinsko delo in delo z mladimi odraslimi.

- 2.) Ker je program specifičen za mentorje PUM-O, morda manj prilagojen mentorstvu širše mladinske dejavnosti (npr. v mladinskih centrih, NVO-jih) in ne pokriva vse možne mentorjeve vloge v 21. stoletju (digitalno vodenje, vseživljenjsko mentorstvo, razvoj karijerne poti).

Zraven tega je program PUMO tudi relativno kompatibilen z ostalimi oblikami formalnega in neformalnega izobraževanja. Program je formalno uvrščen kot andragoško usposabljanje in omogoča priznavanje znanja, kar pomeni, da obstaja nek formalni okvir za meritve in vrednotenje. Zraven tega pa tudi povečuje profesionalizacijo, saj je namenjen mentorjem, ki delajo v programu PUM-O, povezuje mentorstvo (neformalno dejavnost) s formalnim usposabljanjem. Glede integracije in kompatibilnosti pa gre omeniti dve pomanjkljivosti in sicer:

- 1.) Iz predstavitve programa (glej ACS2025) ni jasno navedene povezave programa s širšimi kvalifikacijskimi sistemi (npr. ECTS, NPK, višješolski programi), kar zmanjšuje pretočnost za mentorje, ki bi želeli nadaljevati izobraževanje ali preskusiti svoje kompetence v drugih lokalnih kontekstih.
- 2.) Program je zelo specializiran, saj je vezan izključno na PUM-O, kar onemogoča razmislek, kako bi se mentorji lahko uveljavili v drugih mladinskih ali izobraževalnih kontekstih (širše mladinsko delo, prostovoljstvo, digitalni mentorji).

Program "Temeljni program usposabljanja za mentorje v programu PUM-O" je dobro ciljan, strukturiran in predstavlja pomembno podporo za mentorje, ki sodelujejo v programu PUM-O in delajo z mladimi odraslimi. V okviru svojega namena je močan, saj je usmerjen na razvoj mentorjev in posledično na bolj kvalitetno vodenje programa PUM-O. Vendar pa, če ga ocenimo širše v kontekstu mladinskega dela in izobraževanja za 21. stoletje, obstajajo nekatere možnosti za nadgradnjo, predvsem skozi:

- 1.) širšo dostopnost (regijska pokritost, finančni pogoji),
- 2.) vključitev sodobnih vsebin (digitalno delo z mladimi, trajnost, medkulturnost, duševno zdravje) in
- 3.) vzpostavitev boljše kompatibilnosti s sistemom formalnih in neformalnih kvalifikacij (prehodnost, priznavanje, večji potencial za uporabo v širšem mladinskem kontekstu).

## 3.3.2 Analiza neformalnih programov

### 3.3.2.1 Usposabljanja Mreže MaMa

Mreža MaMa predstavlja v slovenskem kontekstu izjemo, saj ponuja širok nabor specifičnih izobraževanj za različna področja mladinskega dela. Izmed vseh, ki so navedena v arhivu na njihovi spletni strani smo analizirali izobraževalni program »Osnove mladinskega dela«, saj je ta izkazoval najvišjo stopnjo področne generalnosti in kompatibilnosti s programi ostalih organizacij. Gre za dvodnevno interaktivno in izkustveno usposabljanje namenjeno vsem, ki vstopajo ali delujejo na področju mladinskega dela. Dogodek poteka v Kopru, z nastanitvijo udeležencev in popolno logistično podporo (npr. namestitvev, prehrana), udeležba pa je brezplačna, kar zagotavlja visoko dostopnost.

Program ponuja celostno uvedbo v mladinsko delo skozi teoretični in praktični pristop, kjer udeleženci:

- 1.) spoznajo temelje mladinskega dela: varni prostor, učni proces, participacija, projektno delo;
- 2.) spoznajo profil mladinskega delavca oz. delavke: ključne kompetence, vrednote in veščine;
- 3.) spoznajo primere iz prakse mladinskega dela v Sloveniji;
- 4.) oblikujejo svojo mladinsko aktivnost, ki jo kasneje implementirajo v lokalnem okolju.

Ciljna skupina so 1.) mladi ali začetni mladinski delavci, 2.) prostovoljci, javni uslužbenci in študenti, ter 3.) izkušeni mladinski delavci in delavke, ki želijo obnoviti temeljna znanja.

Glede dostopnost so očitne naslednje prednosti usposabljanja:

- 1.) Usposabljanje je v celoti brezplačno, kar je izjemna praksa v sektorju neformalnega izobraževanja.
- 2.) Pokriva širok spekter ciljnih skupin, od začetnikov do izkušenih delavcev.
- 3.) Poteka v obmorskem okolju (Koper), ki omogoča sproščeno in vključujoče učno okolje.
- 4.) Logistična podpora (namestitvev, prehrana) zmanjšuje finančne in socialne ovire za udeležbo.

Ob teh pa je potrebno upoštevati predvsem dve omejitvi, in sicer, da je 1.) program je geografsko omejen na en kraj in določen termin, kar lahko otežuje dostop za udeležence iz drugih regij, ter

2.) da ni razvidno, ali bo usposabljanje ponujeno tudi v digitalni ali ponovljeni obliki, kar bi omogočilo širšo udeležbo.

Analiza zajetih vsebin je pokazala, da so te v veliki meri relevantne za delo z mladimi v 21. stoletju:

- 1.) Program pokriva temeljne koncepte mladinskega dela, kot so na primer participacija, varni prostor, izkustveno učenje, projektno delo, kar so temeljne kompetence mladinskega delavca po evropskih standardih (ETS).
- 2.) Vključuje digitalno orodje YouPart, kar kaže na aktualizacijo digitalne participacije.
- 3.) Povezuje teorijo in prakso, kjer udeleženci zasnujejo lastno aktivnost, kar omogoča takojšnjo uporabo znanja.
- 4.) Izvaja se izkustveno, s poudarkom na refleksiji in sodelovanju.

Vsebinsko je usposabljanje aktualno in sodobno, a zaradi kratkosti in odsotnosti certificiranja 1.) predvsem uvodno, 2.) nima formalnega certifikata ali povezave z NPK sistemom, čeprav bi lahko predstavljalo temeljno stopnjo v karierni poti mladinskega delavca in 3.) nima vsebin vezanih na globalne izzive mladih (trajnost, digitalna varnost, duševno zdravje).

Glede kompatibilnost s formalnim in neformalnim izobraževanjem so glavne prednosti usposabljanje v tem, da je 1.) modelno neformalno izobraževanje, v skladu z načeli Erasmus+ in Youthpass, 2.) uporablja metode, značilne za mladinsko delo (npr. izkustveno učenje, skupinsko delo, refleksijo in soustvarjanje), in 3.) da je močan poudarek na vrednotah in etiki mladinskega dela, kar dopolnjuje formalne programe (npr. sociologija, socialno delo).

Kljub temu, da gre za odličen primer neformalnega usposabljanja, bi ga bilo smiselno povezati s formalnimi in kvalifikacijskimi okvirji:

- 1.) Usposabljanje trenutno ni formalno povezano z nobeno kvalifikacijo ali kreditnim sistemom (SOK, ECTS).
- 2.) Prenos znanja v formalne kontekste (npr. univerze) še ni strukturiran.
- 3.) Usposabljanje bi lahko postalo vstopna točka v strukturiran sistem strokovnega razvoja mladinskih delavcev (npr. povezano z NPK »Mladinski delavec«).

Usposabljanje »Osnove mladinskega dela« Mreže MaMa je primer dobre prakse neformalnega

izobraževanja v mladinskem sektorju, saj ponuja jasno strukturirano, dinamično in vključujočo uvedbo v temeljne kompetence mladinskega dela, v skladu z evropskimi smernicami in standardi kakovosti (ETS). Čeprav program ne vodi do formalne kvalifikacije, predstavlja idealno vstopno točko za vse, ki želijo vstopiti v poklicno ali prostovoljsko delo z mladimi. Z dodajanjem povezave do NPK sistema, periodičnimi izvedbami in razširitvijo vsebin (digitalne kompetence, globalno državljanstvo, duševno zdravje) bi lahko postal ključna nacionalna baza uvajalnega izobraževanja za mladinski sektor. Priporočila za izboljšave vključujejo naslednje:

1. Uvesti modularno nadgradnjo in povezavo z NPK sistemom (npr. skozi uradni uvodni modul v sistem strokovnega razvoja mladinskih delavcev, povezan z NPK Mladinski delavec ali Youthpass kompetenčnim okvirom, kar bi udeležencem omogočilo formalno priznavanje znanj in nadaljevanje strokovne poti, hkrati pa bi povečalo sistemsko vrednost programa v nacionalnem okviru).
2. Razširiti vsebine z aktualnimi temami mladinskega dela v 21. stoletju (npr. digitalne kompetence in varnost mladih na spletu, trajnostni razvoj in podnebne teme, duševno zdravje in dobrobit mladih).
3. Zagotoviti več ponovitev in regionalno razpršenost (izvesti več regionalnih izvedb, dodati online ali hibridno različico, oblikovati stalni cikel uvajalnih usposabljanj (npr. spomladanska in jesenska izvedba).

### *3.3.2.2 Izobraževanja URSM*

Urad Republike Slovenije za mladino (URSM) pomembno podpira strokovni razvoj mladinskih delavcev z organizacijo in podporo strokovnim dogodkom ter usposabljanjem, namenjenim krepitvi kompetenc in povezovanju mladinskega sektorja. Med številnimi vsebinami in dogodki, ki so organizirani s strani URSM (npr. <https://www.gov.si/novice/?org%5B0%5D=77>), pa v tem poročilu posebno pozornost namenjamo dvema ilustrativnima primeroma in sicer Nacionalnemu posvetu mladinskega sektorja, ki se od leta 2025 imenuje Državno srečanje mladinskega sektorja in programu ABC mladinskega dela.

Nacionalni posvet mladinskega sektorja je osrednji letni strokovni dogodek, ki ga organizira URSM in je namenjen mladinskim delavcem, predstavnikom mladinskih organizacij ter drugim deležnikom mladinskega sektorja. Posvet je namenjen razpravi o aktualnih vprašanih razvoja mladinskega dela, izmenjavi dobrih praks ter krepitvi dialoga med izvajalci mladinskega dela in oblikovalci javnih politik. Dogodek združuje predstavnike različnih organizacij, institucij in

raziskovalnega okolja ter omogoča razpravo o ključnih temah mladinske politike, kot so profesionalizacija mladinskega dela, participacija mladih, kakovost programov ter razvoj podpornega okolja za mladinski sektor. S tem posvet prispeva k povezovanju akterjev mladinskega sektorja in oblikovanju skupnih razvojnih usmeritev.

URSM izvaja tudi različna usposabljanja za mladinske delavce, med katerimi imata pomembno vlogo programa ABC mladinskega dela in Trening za vodstvene kadre v mladinskem sektorju. Usposabljanje ABC mladinskega dela je namenjeno predvsem novim mladinskim delavcem, zaposlenim in prostovoljcem v mladinskih organizacijah. Program udeležencem omogoča pridobitev temeljnih znanj o načelih in vrednotah mladinskega dela, metodah neformalnega učenja, participaciji mladih ter organizacijskih in projektnih vidikih dela v mladinskem sektorju. Usposabljanje je zasnovano kot praktično naravnana oblika neformalnega izobraževanja, ki vključuje interaktivne metode, delo v skupinah ter izmenjavo izkušenj med udeleženci. Program Trening za vodstvene kadre v mladinskem sektorju je namenjen krepitvi vodstvenih kompetenc in skupnemu razmisleku o prihodnosti mladinskega sektorja. Namen usposabljanja je soustvarjanje prostora za prepoznavanje potencialov in izzivov pri vodenju, izgradnjo dolgoročne vizije organizacij, oblikovanje skupnih priporočil za razvoj mladinskega sektorja ter izmenjavo praks in medsebojno podporo.

Ti dogodki in usposabljanja skupaj predstavljajo pomemben del sistema strokovnega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji. Medtem ko Nacionalni posvet mladinskega sektorja omogoča širšo strokovno razpravo, mreženje in povezovanje sektorja, program ABC mladinskega dela prispeva k razvoju temeljnih kompetenc posameznikov, ki vstopajo na področje mladinskega dela. Na ta način URSM prispeva k profesionalizaciji mladinskega sektorja ter krepitvi kakovosti dela z mladimi.

#### 3.3.2.2.1 Nacionalni posvet mladinskega sektorja

Nacionalni posvet mladinskega sektorja je osrednji strokovni dogodek, ki ga organizira Urad Republike Slovenije za mladino (URSM) z namenom povezovanja in razvoja mladinskega sektorja v Sloveniji. Posvet praviloma poteka enkrat letno in združuje širok krog deležnikov, med katerimi so mladinski delavci, predstavniki mladinskih organizacij, raziskovalci, predstavniki javnih institucij ter oblikovalci javnih politik na področju mladine. Dogodek predstavlja pomemben prostor za razpravo o aktualnih izzivih in razvojnih usmeritvah mladinskega dela ter omogoča neposreden dialog med prakso mladinskega dela in institucionalnim okoljem.

Vsebinsko posvet vključuje plenarna predavanja, tematske razprave in delavnice, ki obravnavajo ključna vprašanja razvoja mladinskega sektorja. Med osrednjimi temami so pogosto

profesionalizacija mladinskega dela, participacija mladih v družbi, razvoj kakovostnih programov za mlade ter krepitev podpornega okolja za delovanje mladinskih organizacij. Dogodek omogoča tudi predstavitev dobrih praks iz mladinskega sektorja ter izmenjavo izkušenj med organizacijami in institucijami, ki delujejo na področju mladine.

Pomemben vidik posveta je tudi spodbujanje sodelovanja in mreženja med akterji mladinskega sektorja. Srečanje različnih organizacij, institucij in strokovnjakov omogoča vzpostavljanje novih partnerstev ter krepitev sodelovanja med javnim sektorjem, nevladnimi organizacijami in raziskovalnimi institucijami. S tem posvet prispeva k oblikovanju skupnih razvojnih usmeritev mladinskega sektorja in kreptvi njegovega institucionalnega položaja.

Nacionalni posvet mladinskega sektorja tako predstavlja pomemben mehanizem za refleksijo razvoja mladinskega dela ter za krepitev strokovnega dialoga v sektorju. Poleg vsebinske razprave o aktualnih vprašanjih omogoča tudi širjenje dobrih praks, izmenjavo znanj in izkušenj ter povezovanje akterjev, ki delujejo na področju mladine. Na ta način posvet pomembno prispeva k razvoju strokovne skupnosti mladinskih delavcev in k dolgoročnemu razvoju mladinskega sektorja v Sloveniji.

#### 3.3.2.2.2 ABC mladinskega dela

Priročnik ABC mladinskega dela predstavlja enega najcelovitejših sodobnih poskusov sistematičnega zajema področja mladinskega dela v Sloveniji. Namenjen je tako začetnikom kot izkušenim mladinskim delavcem ter združuje teoretske okvire, praktične pristope in refleksijo vsakodnevnega dela z mladimi. Pri tem mladinsko delo umešča predvsem v okvir neformalnega učenja, odnosnega dela in situacijskega odzivanja na potrebe mladih.

Ena izmed ključnih ugotovitev, ki izhaja iz priročnika, je izrazita raznolika vloga mladinskega delavca. Ta je opredeljen kot t. i. »multipraktik«, ki v praksi nenehno prehaja med različnimi vlogami, od facilitatorja, mentorja in organizatorja do svetovalca in zagovornika mladih. Takšna vloga ni vnaprej rigidno določena, temveč se oblikuje v neposrednem odnosu z mladimi in konkretnimi situacijami, v katerih se delo odvija. To pomeni, da mladinskega dela ni mogoče razumeti kot standardiziranega nabora nalog ali postopkov. Nasprotno, njegovo bistvo je prav v prilagodljivosti, odprtosti in sposobnosti odzivanja na kompleksne in pogosto nepredvidljive potrebe mladih. Priročnik zato poudarja, da mladinsko delo ni usmerjeno zgolj v doseganje vnaprej določenih rezultatov, temveč predvsem v ustvarjanje procesov, ki mladim omogočajo učenje, razvoj in participacijo. Pomemben element tega razumevanja je tudi poudarek na

neformalnem učenju. Učenje v mladinskem delu poteka skozi izkušnjo, odnos in aktivno participacijo mladih, ne pa skozi formalizirane kurikulume ali standardizirane učne poti. Takšen pristop omogoča visoko stopnjo prilagodljivosti, vendar hkrati otežuje njegovo formalno strukturiranje, merjenje in sistemsko umeščanje.

Analiza priročnika tako razkriva temeljno značilnost mladinskega dela: njegovo notranjo heterogenost. Prakse mladinskega dela so raznolike, kontekstualno pogojene in pogosto odvisne od specifičnih potreb lokalnega okolja, organizacijskega okvira in ciljne skupine mladih. To pomeni, da poskusi enotne standardizacije nujno naletijo na omejitve, saj tveganje za izgubo bistvenih elementov prakse, zlasti odnosnosti, fleksibilnosti in participativnosti, ni zanemarljivo. V tem kontekstu priročnik implicitno potrjuje ključno ugotovitev te raziskave: mladinsko delo deluje znotraj krhkega ravnovesja med formalnimi in neformalnimi elementi. Na eni strani obstaja potreba po sistemskem razvoju, večji prepoznavnosti in strukturirani podpori, na drugi strani pa prav neformalnost, odprtost in prilagodljivost predstavljajo temelj njegove učinkovitosti.

To pomeni, da priročnik ABC mladinskega dela ne ponuja zgolj deskriptivnega pregleda področja, temveč tudi pomembno analitično izhodišče: razvoj sistemov usposabljanja in podpore mladinskemu delu ne more temeljiti na prenosu modelov iz bolj formaliziranih sektorjev, temveč mora izhajati iz specifične narave prakse. Vsak poskus povečanja strukturiranosti mora zato nujno upoštevati tveganje, da bi s tem omejil ravno tiste elemente, ki omogočajo kakovostno delo z mladimi.

#### 3.3.2.2.3 Treening za vodstvene kadre v mladinskem sektorju

Treening za vodstvene kadre v mladinskem sektorju je ciljno usmerjena oblika strokovnega usposabljanja, namenjena vodjem mladinskih organizacij in drugim posameznikom, ki v mladinskem sektorju opravljajo vodstvene ali koordinacijske naloge. Usposabljanje je zasnovano kot prostor za krepitev vodstvenih kompetenc ter skupni razmislek o prihodnosti mladinskega sektorja v času hitrih družbenih in organizacijskih sprememb. Na treningu udeleženci raziskujejo pristope k proaktivnemu vodenju organizacij, ki omogoča večjo stabilnost, kakovost dela ter prilagajanje novim izzivom v mladinskem delu.

Vsebinski poudarki treninga so usmerjeni predvsem v:

- razumevanje sprememb, ki jih organizacije zaznavajo pri mladih, zaposlenih in v širšem družbenem okolju,

- razvoj proaktivnega pristopa k vodenju organizacij,
- analizo izzivov v mladinskih organizacijah, kot so fluktuacija kadrov, oblikovanje organizacijske kulture in uvajanje novih zaposlenih,
- refleksijo temeljnega poslanstva mladinskega dela in njegove vloge v družbi,
- skupno razmišljanje o razvoju stabilnih in v prihodnost usmerjenih organizacij v mladinskem sektorju.

Program temelji na izkustvenih in participativnih metodah dela, ki udeležencem omogočajo skupno analizo stanja v sektorju, izmenjavo izkušenj ter razvoj novih pristopov k vodenju mladinskih organizacij. Pomemben element treninga je tudi refleksija o širšem razvoju mladinskega sektorja in o tem, kako lahko vodstveni kadri s strateškim razmišljanjem prispevajo k njegovi dolgoročni stabilnosti.

Trening za vodstvene kadre je pomemben mehanizem za krepitev organizacijskih kapacitet mladinskega sektorja. Z razvojem vodstvenih kompetenc ter spodbujanjem strateškega razmišljanja prispeva k profesionalizaciji mladinskega dela in krepitvi kakovosti delovanja mladinskih organizacij.

Analiza izobraževanj in usposabljanj, ki jih v obravnavanem obdobju organizira ali podpira Urad za mladino Republike Slovenije (v nadaljevanju: URSM), generalno kaže, da javni sektor na ravni politik in programov prepozna pomen strokovnega razvoja mladinskih delavcev ter vzpostavlja razmeroma raznoliko ponudbo izobraževalnih aktivnosti. Te vključujejo predvsem delavnice, usposabljanja, posvete, informativne dogodke in tematske predstavitve, ki se vsebinsko osredotočajo na aktualna področja mladinskega dela, kot so participacija mladih, vključevanje ranljivih skupin, duševno zdravje, projektno delo ter orientacija v nacionalnih in mednarodnih programih.

Strukturno gledano izobraževanja URSM pretežno sodijo v okvir neformalnega učenja. Zanje je značilna relativno visoka dostopnost (npr. brezplačna udeležba ali nizki stroški), časovna omejenost ter fleksibilna organizacijska zasnova, ki omogoča vključevanje širšega kroga mladinskih delavcev iz različnih organizacij in regij. V tem smislu predstavljajo pomemben vir dostopa do aktualnih znanj in informacij ter omogočajo sprotno odzivanje na zaznane potrebe v sektorju.

Kljub tem prednostim analiza kaže več ključnih omejitev, ki vplivajo na njihovo vlogo v sistemu strokovnega razvoja:

- Prvič, prevladujejo kratkotrajne in dogodkovno zasnovane oblike usposabljanja. Posamezna izobraževanja so praviloma organizirana kot enkratni dogodki ali krajši cikli brez nadaljevalnih stopenj, kar omejuje njihovo zmožnost za razvoj poglobljenih in kompleksnih kompetenc. Takšna struktura podpira širjenje osnovnih znanj, ne omogoča pa sistematičnega strokovnega napredovanja.
- Drugič, izobraževanja so tematsko relevantna, vendar medsebojno nepovezana. Posamezne vsebine sicer odgovarjajo na aktualne izzive mladinskega dela, vendar niso umeščene v jasno strukturiran kompetenčni okvir ali razvojno vertikalno. To pomeni, da se znanja pridobivajo fragmentirano, brez jasne logike napredovanja ali kumulativnega razvoja kompetenc.
- Tretjič, zaznana je omejena povezava med udeležbo na izobraževanjih in formalnim priznavanjem kompetenc. Izobraževanja URSM praviloma niso sistematično povezana z nacionalnimi kvalifikacijskimi mehanizmi ali drugimi oblikami formalne verifikacije znanja, kar zmanjšuje njihovo prenosljivost in vpliv na karierni razvoj mladinskih delavcev.
- Četrto, čeprav visoka dostopnost predstavlja pomembno prednost, hkrati pomeni tudi omejeno institucionalno zavezanost. Udeležba na izobraževanjih je praviloma prostovoljna, njihovi učinki pa so v veliki meri odvisni od individualne motivacije posameznikov in podpore matičnih organizacij. To zmanjšuje njihovo vlogo kot del sistemskega mehanizma razvoja kadrov.

V kontekstu celotne analize lahko izobraževanja URSM razumemo kot pomemben, vendar strukturno omejen element sistema strokovnega razvoja. Prispevajo k razpoložljivosti znanja in krepijo neformalno učenje, vendar ne delujejo kot nosilni okvir za vzpostavitev koherentnih učnih poti ali dolgoročnega profesionalnega razvoja. Ugotovitve tako potrjujejo širši vzorec, identificiran v analizi neformalnih programov: ključni izziv ni v odsotnosti izobraževalnih priložnosti, temveč v njihovi nepovezanosti, kratkotrajnosti in omejeni umeščenosti v sistem priznanja kompetenc. Posledično izobraževanja URSM delujejo predvsem kot dopolnilni, ne pa kot strukturno integriran del sistema strokovnega razvoja mladinskih delavcev, pri čemer pa je potrebno izpostaviti, da takšen pristop zagotavlja prilagodljivost širšega sistema, saj 1.) izobraževanje ni mandatorno, ampak je opcijsko in 2.) vsebina je široka, kar zagotavlja sistemske temelje, ob tem pa ne ovira morebitnih specifičnih kontekstov mladinskega dela.

### 3.3.2.3 Programi MOVIT

Čeprav MOVIT ponuja številne aktivnosti (mobilnost mladinskih delavcev v okviru Erasmus+ Mladi v akciji, publikacije, razvojne projekte), so za pričujočo analizo strokovnega razvoja mladinskega delavca ključna tista usposabljanja, ki jasno ciljajo mladinske delavce in delavke ter ponujajo širše usposabljanje in generalne kompetence, ne zgolj specifične, kot so na primer mobilnost ali projektno sodelovanje. Po uvodnem pregledu vseh ponujenih usposabljanj smo vzorec zožili na naslednje.

Tabela 3.11: Usposabljanja za mladinske delavce v programih MOVIT

<b>Naziv izobraževanja/usposabljanja</b>	<b>Ciljna skupina</b>	<b>Format / ključne značilnosti</b>
Mobilnost mladinskih delavcev – Erasmus+ Mladi v akciji	Mladinski delavci, organizacije, trenerji	Profesionalni razvoj preko neformalnega učenja, mednarodne mobilnosti, delavnice, izmenjave. (movit.si)
Digitalno mladinsko delo – delavnica	Mladinski delavci, trenerji	Usposabljanje na temo digitalnih orodij in mladinskega dela v spletnem/virtualnem okolju
Evropska akademija o mladinskem delu – EAYW	Mladi delavci, mladinske organizacije, trenerji	Akademija usposabljanja, mreženja, izmenjave dobrih praks, kakovost mladinskega dela

#### 3.3.2.3.1 Mobilnost mladinskih delavcev (Erasmus+ Mladi v akciji)

Program Mobilnost mladinskih delavcev je ena od ključnih komponent evropskega programa Erasmus+ Mladi v akciji, ki ga v Sloveniji koordinira Zavod MOVIT. Namenjen je strokovnemu razvoju mladinskih delavcev, trenerjev in vodij mladinskih organizacij, tako v Sloveniji kot v mednarodnem prostoru. Cilj programa je krepitev kompetenc mladinskih delavcev prek neformalnega in mednarodnega učenja, oblike mobilnosti pa vključujejo 1.) treninge in seminarje, 2.) job shadowing (opazovanje na delovnem mestu), 3.) študijske obiske, 4.) izmenjave dobrih praks, 5.) ustvarjanje partnerstev in mreženja med mladinskimi organizacijami po Evropi. Program podpira razvoj kakovostnega mladinskega dela in omogoča, da udeleženci pridobijo praktične izkušnje v tujini, kar povečuje profesionalizacijo sektorja.

Glede dostopnosti pomembne prednosti programa vključujejo 1.) financiranje s strani programa Erasmus+, kar pomeni da so stroški potovanja, nastanitve in usposabljanja praviloma kriti iz projekta, 2.) udeležbo, ki je mogoča prek odprtih razpisov in dostopna organizacijam iz celotne Slovenije, in 3.) spodbujanje vključevanja mladinskih delavcev z manj izkušnjami in iz različnih okolij.

Ob teh prednostih pa je potrebno upoštevati omejitve, ki vključujejo:

- 1.) Zahtevo po organizacijski podpori (prijavo prek organizacije, ne posameznika)
- 2.) Da gre za konkurenčen program, kar lahko omeji dostop do sredstev za manjše organizacije.
- 3.) Da je mobilnost omejena na krajše trajanje (dni ali tedni), zato ni dolgoročna oblika

Številne so tudi prednosti glede relevantnosti za delo z mladimi v 21. stoletju:

- 1.) Izjemno aktualen, ker spodbuja mednarodno sodelovanje, mobilnost, izmenjavo praks in inovacije v mladinskem delu.
- 2.) Povezuje ključne kompetence mladinskega dela: komunikacija, sodelovanje, refleksija, projektno delo, globalna zavest.
- 3.) Usposabljanja se prilagajajo aktualnim temam (digitalizacija, participacija, socialna vključenost).

Kljub temu, pa sta glavni omejitvi programa v tem, da je 1.) zaradi raznolikosti izvajalcev kakovost vsebin nehomogen, in da 2.) nekatera usposabljanja bolj poudarjajo mednarodni vidik, manj pa praktične spretnosti za delo v lokalnih skupnostih.

Dobra kompatibilnost s formalnim in neformalnim izobraževanjem se kaže predvsem v tem, da 1.) udeleženci prejmejo Youthpass certifikat, ki potrjuje pridobljene kompetence v okviru 8 ključnih kompetenc EU in da 2.) povezuje formalne izobraževalne cilje z neformalnim učenjem in praktičnimi izkušnjami, seveda upoštevajoč, da rezultati usposabljanj niso uradno priznani v nacionalnih kvalifikacijskih sistemih (SOK/NPK). Program mobilnosti mladinskih delavcev tako predstavlja osrednji evropski mehanizem za profesionalizacijo mladinskega dela, je dostopen, kakovosten in internacionalno usmerjen, vendar bi bilo smiselno vzpostaviti močnejšo povezavo z nacionalnim sistemom kvalifikacij in zagotoviti večjo podporo za manjše organizacije.

#### 3.3.2.3.2 Digitalno mladinsko delo

Program Digitalno mladinsko delo je usposabljanje in informativna pobuda, ki jo koordinira MOVIT v okviru Eurodesk in Erasmus+ mreže. Namenjena je mladinskim delavcem, trenerjem,

prostovoljcem in organizacijam, ki želijo nadgraditi digitalne kompetence in razumeti, kako tehnologijo uporabiti v mladinskem delu. Teme vključujejo digitalna orodja v mladinskem delu, etično in varno spletno okolje, digitalno participacijo mladih, spletno komuniciranje in vodenje skupin in razvoj digitalnih vsebin in aktivnosti za mlade. Program v svoji zasnovi spodbuja uporabo digitalnih metod in mešanih (blended) oblik mladinskega dela.

Analiza je pokazala, visoko stopnjo dostopnosti, saj so usposabljanja praviloma brezplačna, pogosto izvedena v spletni obliki ali v različnih regijah in odprta za različne profile mladinskih delavcev (ne le za organizacije), gradiva pa so dostopna tudi po izvedbi preko MOVIT-a in Eurodeska. Ob tem pa je potrebno upoštevati dve glavni omejitvi in sicer, da gre za 1.) nesistematično ponavljanje (izvedbe niso stalne, temveč projektne odvisne) in 2.) omejeno število mest.

Usposabljanje izkazuje tudi visoko stopnjo relevantnosti za sodobno delo z mladimi:

- 1.) vsebina je zelo aktualna vsebina (digitalno mladinsko delo je eno ključnih področij razvoja mladinskega dela v 21. stoletju),
- 2.) udeleženci pridobijo praktične kompetence in spoznajo orodja (npr. Canva, Padlet, Miro, YouPart),
- 3.) povezuje digitalno pismenost z etiko, varnostjo in participacijo.

Ob tem pa ostajata dve glavni omejitvi in sicer 1.) da je usposabljanje relativno kratko, brez nadaljnjih modulov ali preverjanja napredka in 2.) da ne vodi do formalne kvalifikacije.

Tudi z vidika kompatibilnost predstavlja usposabljanje odličen primer neformalnega učenja, ki dopolnjuje formalne študijske programe in s tega zornega kota lahko predstavlja nadgradnjo NPK Mladinski delavec (digitalna komponenta). Digitalno mladinsko delo MOVIT-a namreč naslavlja ključno področje 21. stoletja in bi moralo postati stalni del sistema usposabljanj. Njegova moč je v fleksibilnosti in aktualnosti, slabost pa v kratkoročni naravi in pomanjkanju sistemske povezave.

### 3.3.2.3.3 Evropska akademija o mladinskem delu (EAYW)

Evropska akademija o mladinskem delu (EAYW) je mednarodni razvojni projekt, ki ga vodi MOVIT skupaj s partnerji iz 20 evropskih držav. Gre za platformo za profesionalni razvoj, refleksijo in inovacije v mladinskem delu. Glavni cilji akademije so izmenjava znanstvenih in praktičnih pristopov v mladinskem delu, razvoj in krepitev kakovosti mladinskega dela v Evropi,

predstavitev inovativnih metod in raziskav in podpora oblikovanju politik in usposabljanj mladinskih delavcev. Akademija poteka v obliki konference, delavnic, raziskovalnih predstavitev in strokovnih razprav.

Glede dostopnosti ima akademija številne prednosti, posebej pa gre omeniti, da:

- je odprta za mladinske delavce, raziskovalce in oblikovalce politik iz Slovenije in tujine,
- MOVIT krije stroške sodelovanja za izbrane udeležence, in da so
- vsebine dostopne tudi preko zbornikov in spletnih objav.

Kljub temu, da gre za visoko kakovostno idejo, ostaja ta selektivna in periodična, saj se izvaja bienalno (vsaki dve leti), zato ni stalna oblika usposabljanja, udeležba pa je omejena na manjše število izbranih predstavnikov.

Vseeno pa akademija izkazuje visoko stopnjo relevantnosti za sodobno mladinsko delo:

- 1.) Akademija predstavlja vrhunsko mednarodno izobraževalno platformo za razvoj mladinskega dela.
- 2.) Povezuje raziskovalno, politično in praktično raven, kar redko dosega katerikoli program.
- 3.) Ključne teme: kakovost, inovacije, participacija, digitalizacija, prihodnost mladinskega dela.

Ob omenjenih prednostih, pa izstopata tudi dve glavni omejitvi:

- 1.) Zaradi strokovne zahtevnosti je akademija manj primerna za začetnike.
- 2.) Poudarek je na razvoju politik, ne na usposabljanju posameznikov za prakso.

Akademija je sicer kompatibilna z drugimi formalnimi in neformalnimi programi, saj 1.) povezuje formalne in neformalne akterje (univerze, mladinske organizacije, raziskovalne centre) in 2.) spodbuja povezovanje med sektorji, kar krepi sistemski razvoj mladinskega dela. Kljub temu pa sta dve glavni omejitvi v tem, da 1.) ni namenjena priznavanju kompetenc ali formalni akreditaciji in 2.) da rezultati ostajajo uporabni predvsem na strateški in raziskovalni ravni, ne pa tudi na intervencijski v delu z mladimi.

### *3.3.3.3 Treningi MSS*

Mladinski svet Slovenije (MSS) periodično organizira usposabljanja in delavnice, ki so relevantne z vidika mladinskega dela. Za potrebe pričujoče analize smo se osredotočili na eno zadnjih

tovrstnih izobraževanje in sicer usposabljanje z naslovom »Trening za trenerje v mladinskem delu 2025». Usposabljanje je potekalo od 17 do 21. septembra 2025 v MC Brežice, s ciljem usposobiti mladinske voditelje in mladinske delavce za:

- izvedbo izobraževanj za mlade s pravilno uporabo metod neformalnega izobraževanja;
- načrtovanje sistema celostne rasti mladinskih voditeljev znotraj organizacije; in
- oblikovanje profila trenerja za mladinsko delo v organizacijah članic MSS;

Glavni vsebinski poudarki so 1.) mladinsko delo, vloga mladinskega voditelja in trenerja, vrste izobraževanja, 2.) učinkovito učenje; 3.) načrtovanje in izvedba usposabljanj; 4.) vodenje in facilitacija skupine in 4.) digitalno mladinsko delo. Udeleženci morajo prisostvovati vsaj 90 % vsebin, da se šteje, da so uspešno opravili usposabljanje. Izobraževanje sprejme se do 20 udeležencev, cena za polno participacijo pa znaša 500 EUR z nastanitvijo in obroki, vendar so za člane organizacij članic MSS ali mladinske svetove lokalnih skupnosti cene močno znižane (50 EUR) ter 150 EUR za druge mladinske organizacije.

Med izrazito pozitivnimi aspekti usposabljanja izstopajo naslednji:

- 1.) Usposabljanje je jasno strukturirano na 5 dni, kar omogoča poglobljeno delo.
- 2.) Cena je subvencionirana za člane organizacij MSS, kar povečuje možnost vključitve.
- 3.) Ciljna skupina je relativno široka (mladinski voditelji, delavci, trenerji) in ne le začetniki.

Je pa ob teh pomembno izpostaviti naslednje omejitve:

- 1.) Cena 500 EUR (osnovna) je relativno visoka za manjše mladinske organizacije ali prostovoljce, čeprav subvencije nudijo znižanje.
- 2.) Lokacija in čas (5 neprekinjenih dni) lahko predstavljata logistično oviro za tiste z drugimi obveznostmi ali iz oddaljenih regij.
- 3.) Omejeno število mest (20 udeležencev) pomeni možnost, da mnogi kandidati ne bodo sprejeti.

Vsebinska analiza ponujenih vsebin je pokazala, da so te v visoki meri relevantne za delo z mladimi v kontekstu sodobnega sveta, saj:

- 1.) Vsebina pokriva ključne teme mladinskega dela (npr. neformalno izobraževanje, vodenje skupin, digitalno mladinsko delo).

- 2.) Program spodbuja razvoj trenerjev, ki so ključni za profesionalizacijo mladinskega dela.
- 3.) Udeležba vključuje praktične metode (npr. facilitacija, vodenje, digitalno delo) kar je v skladu s sodobnimi zahtevami mladinskega dela.

Ob tem pa je potrebno izpostaviti predvsem dve omejitvi usposabljanja:

- 1.) Čeprav opis usposabljanja omenja digitalno mladinsko delo, ni jasno, v kakšni meri so vključene druge relevantne vsebine, kot so trajnostni razvoj, duševno zdravje mladih, globalne mladi-kompetence.
- 2.) Zaradi intenzivnosti, obsega in trajanja, se pojavlja nevarnost, da je manj prostora za dolgoročno razvijanje specifičnih kompetenc (npr. mentorstvo, profesionalno spremljanje).

Usposabljanje je prav tako relativno kompatibilno z ostalimi nacionalnimi formalnimi in neformalnimi programi, saj 1.) je usmerjeno v neformalno izobraževanje (učne metode, facilitacija), kar pozitivno dopolnjuje formalne študije in 2.) ponuja možnost, da udeleženci postanejo trenerji v mladinskih organizacijah in prispevajo k sistemu usposabljanja mladinskih delavcev.

Omejitve, ki jih je glede kompatibilnosti potrebno izpostaviti pa vključujejo:

- 1.) Iz opisa ni jasno, ali usposabljanje vodi do uradne kvalifikacije (npr. NPK) ali kreditov.
- 2.) Povezava s formalnim izobraževanjem ali univerzitetnim sistemom ni eksplicitno izpostavljena.
- 3.) Ker je limitiran na 20 ljudi, je manj primeren za množično usposabljanje, kar omejuje sistemski vpliv.

Usposabljanje »Trening za trenerje v mladinskem delu 2025« je visoko kakovostna pobuda za razvoj trenerjev in mladinskih voditeljev v Sloveniji. Ponuja poglobljeno usposabljanje, praktične metode in jasno ciljno skupino. Za maksimiranje njegovega vpliva bi bilo dobro:

- 1.) razširiti dostopnost (več mest, regionalne izvedbe),
- 2.) dodati certificiranje oziroma povezavo z nacionalnim kvalifikacijskim sistemom (npr. NPK),
- 3.) vključiti še širši nabor sodobnih tem (trajnost, duševno zdravje, globalne mladinske kompetence).

#### 3.3.3.4 Druge relevantne platforme

##### 3.3.3.4.1.Mlad.si

Analiza publikacij, dostopnih na portalu mlad.si, ki deluje pod okriljem Urad za mladino Republike Slovenije, kaže, da pisni viri predstavljajo pomemben, vendar specifičen segment sistema strokovnega razvoja mladinskih delavcev. Portal kot osrednje informacijsko in komunikacijsko središče mladinskega sektorja združuje različne publikacije, ki pokrivajo širok spekter tematik, povezanih z mladimi, mladinskim delom in širšim družbenim kontekstom.

Med dostopnimi publikacijami so tako analitična poročila (npr. *Mladina 2020*), priročniki in uvodne publikacije (npr. *ABC mladinskega dela*), kot tudi tematski zborniki dobrih praks (npr. *Zgodbe o uspehu*). Te publikacije praviloma združujejo teoretične uvide, empirične podatke in praktične primere, s čimer mladinskim delavcem omogočajo dostop do strukturiranega znanja ter refleksije lastne prakse.

Z vidika funkcije v sistemu strokovnega razvoja imajo publikacije več pomembnih značilnosti:

- Prvič, predstavljajo stabilen in trajen vir znanja. Za razliko od enkratnih izobraževanj omogočajo kontinuiran dostop do vsebin, ki jih lahko mladinski delavci uporabljajo glede na lastne potrebe, časovne zmožnosti in raven izkušenj. Stem podpirajo individualizirane učne poti in samousmerjeno učenje.
- Drugič, publikacije prispevajo k standardizaciji razumevanja mladinskega dela. Priročniki, kot je *ABC mladinskega dela*, ponujajo osnovne koncepte, definicije in pristope, ki pomagajo poenotiti razumevanje področja ter krepijo profesionalno identiteto mladinskih delavcev. Takšne publikacije delujejo kot referenčni okvir, zlasti za posameznike na začetku poklicne poti.
- Tretjič, pomemben del publikacij temelji na predstavitvi dobrih praks in konkretnih primerov iz terena. To omogoča prenos izkušenj med organizacijami ter spodbuja refleksijo in inovativnost v praksi. Mladinsko delo je namreč izrazito kontekstualno in temelji na neformalnem učenju, zato imajo takšni primeri visoko uporabno vrednost.

Kljub tem prednostim pa analiza razkriva tudi ključne omejitve publikacij kot orodja strokovnega razvoja:

- Najpomembnejša omejitev je njihova pasivna narava. Publikacije sicer omogočajo dostop do znanja, vendar ne zagotavljajo interakcije, mentorstva ali refleksije, ki so ključni elementi razvoja kompleksnih kompetenc v mladinskem delu. Njihova

učinkovitost je zato močno odvisna od individualne motivacije, predznanja in sposobnosti samorefleksije posameznikov.

- Druga omejitev je odsotnost sistemske integracije. Publikacije niso neposredno povezane z izobraževalnimi programi, usposabljanji ali sistemi priznavanja kompetenc, kar pomeni, da njihova uporaba ni strukturirana kot del širšega razvojnega okvira. Posledično ostajajo predvsem podporni vir, ne pa nosilni element strokovnega razvoja.
- Tretjič, kljub vsebinski raznolikosti publikacije ne zagotavljajo razvojne progresije. Uporabnik ni sistematično voden od osnovnih do naprednih vsebin, kar omejuje njihovo vlogo pri načrtnem razvoju kompetenc.

V kontekstu celotne analize lahko publikacije na portalu mlad.si razumemo kot pomemben podporni mehanizem, ki dopolnjuje neformalne oblike učenja in prispeva k širjenju znanja ter refleksiji prakse. Hkrati pa ne nadomeščajo potrebe po strukturiranih, interaktivnih in sistemsko umeščenih oblikah strokovnega razvoja. Ugotovitve tako dodatno potrjujejo širši vzorec, identificiran v analizi: sistem strokovnega razvoja mladinskih delavcev vključuje številne posamezne vire znanja, vendar ti niso povezani v koherenten in progresiven razvojni okvir. Publikacije predstavljajo pomemben del tega ekosistema, vendar delujejo predvsem kot dopolnilni, ne pa kot integrirani element sistema strokovnega razvoja.

#### **3.3.3.4.2. Mreža KROJ**

Analiza programov in aktivnosti, ki jih izvaja Mreža KROJ, kaže, da ta mreža predstavlja pomemben specializiran segment neformalnega strokovnega razvoja na področju karijerne orientacije v mladinskem delu. Mreža povezuje organizacije mladinskega sektorja, ki delujejo na področju podpore mladim pri oblikovanju kariernih poti, ter deluje kot povezovalni mehanizem med različnimi akterji na tem področju. Ključne aktivnosti mreže vključujejo usposabljanja za mladinske karijerne svetovalce, delavnice, strokovne dogodke ter aktivnosti, ki povezujejo učenje z neposredno prakso dela z mladimi. Takšna kombinacija kaže na razmeroma integriran pristop, ki združuje razvoj kompetenc mladinskih delavcev z njihovim konkretnim delom na terenu.

Z vidika strokovnega razvoja mladinskih delavcev imajo programi Mreže KROJ več pomembnih značilnosti:

- Prvič, izrazita je vsebinska specializacija. Programi so osredotočeni na področje karijerne orientacije in omogočajo razvoj specifičnih kompetenc, ki jih širše zasnovana usposabljanja pogosto ne pokrivajo. S tem prispevajo k poglobljanju strokovnega znanja na posameznih področjih mladinskega dela.

- Drugič, pomembna je povezava med učenjem in prakso. Usposabljanja niso zgolj prenos znanja, temveč so tesno povezana z neposrednim delom z mladimi, kar omogoča sprotno testiranje, prilagajanje in refleksijo pridobljenih pristopov. Takšna zasnova ustreza naravi mladinskega dela, ki temelji na izkustvenem učenju in situacijskem prilagajanju.
- Tretjič, mreža deluje kot prostor strokovnega povezovanja. Omogoča izmenjavo izkušenj, dobrih praks in metod dela med organizacijami, kar krepi kolektivno znanje sektorja in zmanjšuje izoliranost posameznih akterjev.

Kljub tem prednostim pa analiza razkriva tudi pomembne omejitve programov Mreže KROJ v kontekstu širšega sistema strokovnega razvoja:

- Najprej je njihova tematska usmerjenost hkrati prednost in omejitev. Programi pokrivajo specifičen segment kompetenc, kar pomeni, da ne naslavljajo celotnega spektra potreb mladinskih delavcev. Njihova vloga je zato nujno parcialna.
- Drugič, dostopnost programov ni popolnoma univerzalna, saj so določene aktivnosti vezane na članstvo ali specifične ciljne skupine, kar omejuje njihov doseg na ravni celotnega sektorja.
- Tretjič, programi niso sistemsko integrirani v enoten okvir strokovnega razvoja ali formalnega priznavanja kompetenc. Njihovi učinki ostajajo predvsem na ravni posameznikov in organizacij, ne pa na ravni celotnega sistema.

Vendar pa je treba te omejitve interpretirati v širšem kontekstu značilnosti mladinskega dela. Analiza namreč kaže, da prav elementi, ki jih klasični sistemi pogosto prepoznavajo kot pomanjkljivosti (npr. fleksibilnost, odprtost, neformalnost), predstavljajo hkrati ključne prednosti tovrstnih programov. Programi Mreže KROJ omogočajo visoko stopnjo prilagodljivosti, odzivnosti na potrebe mladih ter neposredno povezavo med učenjem in prakso. To pomeni, da delujejo v skladu z logiko mladinskega dela, ki temelji na situacijskem odločanju, odnosnem delu in kontekstualni prilagoditvi. V tem smislu analiza razkriva širšo strukturno napetost: med potrebo po večji sistemski povezanosti strokovnega razvoja na makro ravni in potrebo po ohranjanju fleksibilnosti in avtonomije na ravni prakse. Programi, kot jih razvija Mreža KROJ, jasno kažejo, da visoka stopnja strukturiranosti ni nujno združljiva z naravo mladinskega dela. Zato njihove omejitve ni mogoče razumeti zgolj kot sistemsko pomanjkljivost, temveč tudi kot posledico zavestnega ali implicitnega ohranjanja fleksibilnosti, ki je za kakovostno delo z mladimi ključna. V kontekstu celotne analize lahko programe Mreže KROJ razumemo kot primer kakovostnega, a vsebinsko omejenega modela neformalnega strokovnega razvoja, ki uspešno podpira prakso, vendar ni umeščen v širši, koherenten razvojni okvir. Ugotovitve tako dodatno potrjujejo ključno

napetost sistema strokovnega razvoja mladinskih delavcev: izzivni zgoj v pomanjkanju struktur, temveč v iskanju ravnovesja med sistemsko urejenostjo in ohranjanjem fleksibilnosti, ki omogoča učinkovito delo z mladimi.

#### **3.3.3.4.2.3 Digitalne učne platforme: Ljubljana – mesto učenja**

Analiza aktivnosti »Ljubljana – mesto učenja«, dostopne na platformi Ljubljana City of Learning, kaže na razvoj specifične oblike strokovnega razvoja, ki temelji na digitalizaciji, odprtem dostopu in mikro-učenju. Platforma deluje kot interaktivno okolje, ki omogoča pregled, dostop in beleženje različnih učnih priložnosti v lokalnem okolju ter njihovo povezovanje v širši sistem vseživljenjskega učenja. Obravnavana aktivnost je usmerjena predvsem v spoznavanje platforme same: udeleženec pridobi osnovno razumevanje njenega delovanja, ključnih funkcionalnosti ter načinov iskanja učnih priložnosti. S tem ne gre zgoj za prenos vsebine, temveč za uvajanje v širši digitalni ekosistem učenja, ki presega posamezne dogodke ali programe.

Z vidika strokovnega razvoja mladinskih delavcev ima tovrstna aktivnost več pomembnih značilnosti:

- Prvič, poudarjena je decentralizacija učenja. Platforma ne deluje kot klasičen ponudnik izobraževanj, temveč kot agregator različnih učnih priložnosti, ki so razpršene po mestu in digitalnem prostoru. To omogoča mladinskim delavcem večjo avtonomijo pri izbiri učnih poti ter prilagajanje učenja lastnim potrebam in kontekstu dela.
- Drugič, prisotna je logika mikro-učenja in modularnosti. Posamezne aktivnosti so kratke, jasno opredeljene in usmerjene v specifične učne cilje (npr. razumevanje platforme, orientacija v učnih možnostih). Takšna zasnova omogoča hitro vključevanje in nizko vstopno oviro, vendar hkrati ne zagotavlja poglobljenega razvoja kompleksnih kompetenc.
- Tretjič, pomemben element predstavlja digitalno priznavanje znanja (npr. značke), ki omogoča beleženje učnih dosežkov in njihovo vidnost v širšem okolju. To uvaja elemente priznavanja kompetenc, vendar predvsem na ravni neformalnega in simbolnega potrjevanja znanja.

Kljub tem prednostim pa analiza razkriva tudi ključne omejitve:

- Najpomembnejša omejitev je površinskost učnih izidov. Aktivnosti, kot je obravnavana, so primarno informativne in uvajalne narave, kar pomeni, da ne prispevajo neposredno k razvoju zahtevnejših strokovnih kompetenc, temveč predvsem k orientaciji v učnem okolju.
- Druga omejitev je odvisnost od individualne iniciative. Platforma ponuja možnosti, vendar ne strukturira učnih poti, kar pomeni, da je dejanski učinek močno odvisen od motivacije in sposobnosti posameznika, da te možnosti prepozna in jih smiselno poveže.
- Tretjič, zaznana je odsotnost neposredne povezave z drugimi sistemi strokovnega razvoja. Platforma deluje kot samostojen ekosistem, ki ni sistematično integriran z obstoječimi programi usposabljanja, mentorstva ali formalnega izobraževanja.

Vendar pa je treba te omejitve interpretirati v kontekstu širše narave mladinskega dela. Digitalne platforme, kot je Ljubljana City of Learning, namreč omogočajo visoko stopnjo fleksibilnosti, odprtosti in dostopnosti, kar je v skladu z logiko mladinskega dela, ki temelji na prilagodljivosti, situacijskem učenju in raznolikosti učnih poti. To kaže na pomembno strukturno napetost: med potrebo po večji sistemski povezanosti in preglednosti na makro ravni ter potrebo po ohranjanju odprtih, fleksibilnih učnih okolij na mikro ravni. Platforma ne poskuša nadomestiti sistemskih rešitev, temveč jih dopolnjuje z omogočanjem dostopa do razpršenih učnih virov. V kontekstu celotne analize lahko tovrstne digitalne aktivnosti razumemo kot podporni, infrastrukturni element sistema strokovnega razvoja. Njihova glavna funkcija ni v neposrednem razvoju kompetenc, temveč v omogočanju dostopa, orientacije in povezovanja učnih priložnosti. Ugotovitve tako dodatno potrjujejo osrednjo značilnost sistema strokovnega razvoja mladinskih delavcev: obstaja širok nabor raznolikih in dostopnih učnih virov, vendar ti niso povezani v enoten, koherenten in progresiven razvojni okvir. Digitalne platforme pri tem povečujejo dostopnost in fleksibilnost, hkrati pa ohranjajo odvisnost od individualne iniciative, kar ponovno odpira vprašanje ravnotežja med sistemsko podporo in avtonomijo prakse.

#### **3.3.3.4.2.4 Platforme za beleženje učinkov in kompetenc: Beleži.si**

Analiza platforme Beleži.si kaže na razvoj specifičnega segmenta strokovnega razvoja mladinskih delavcev, ki je usmerjen v beleženje, spremljanje in refleksijo učinkov mladinskega dela. Platforma predstavlja digitalno orodje, namenjeno sistematičnemu zajemu podatkov o aktivnostih, učnih izidih ter razvoju kompetenc, ki nastajajo v okviru mladinskega dela. Njena

osnovna funkcija je omogočiti bolj strukturirano razumevanje in prikaz učinkov, ki jih mladinsko delo ustvarja na ravni posameznika in skupnosti. Z vidika strokovnega razvoja mladinskih delavcev platforma uvaja pomemben premik od implicitnega, izkustvenega znanja k bolj eksplicitnemu in reflektiranemu razumevanju lastne prakse:

- Prvič, platforma omogoča sistematično refleksijo dela. Mladinski delavci skozi beleženje aktivnosti in njihovih učinkov pridobivajo vpogled v lastne prakse, kar krepi njihovo sposobnost samoevalvacije in profesionalnega učenja. Takšna refleksija je ključna za razvoj kompleksnih kompetenc, ki jih ni mogoče razviti zgolj z enkratnimi izobraževanji.
- Drugič, Beleži.si prispeva k večji vidnosti in prepoznavnosti mladinskega dela. Z beleženjem rezultatov in učinkov omogoča pretvorbo pogosto nevidnih procesov (npr. osebna rast, razvoj socialnih veščin) v bolj oprijemljive in razumljive podatke. To ima pomembno vlogo tudi v kontekstu zagovorništva in utemeljevanja pomena mladinskega dela na sistemski ravni.
- Tretjič, platforma uvaja elemente kvantifikacije in strukturiranja podatkov o mladinskem delu. To pomeni, da prispeva k razvoju skupnega jezika in okvira za razumevanje kakovosti ter učinkov mladinskega dela, kar je pomembno za povezovanje prakse, raziskovanja in politik.

Kljub tem prednostim pa analiza razkriva tudi ključne omejitve:

- Najpomembnejša omejitev je povezana z nevarnostjo pretirane formalizacije. Mladinsko delo temelji na odnosih, fleksibilnosti in situacijskem odzivanju, kar pomeni, da vseh njegovih učinkov ni mogoče enostavno zajeti ali meriti. Prevelik poudarek na beleženju in kvantifikaciji lahko vodi v poenostavljanje kompleksnih procesov ali celo v prilagajanje prakse merljivim kazalnikom.
- Druga omejitev je dodatna obremenitev za mladinske delavce. Beleženje in vnos podatkov zahtevata čas in administrativni napor, kar lahko v pogojih že tako visoke delovne obremenjenosti predstavlja dodatno breme.
- Tretjič, učinkovitost platforme je odvisna od njene dejanske uporabe v praksi. Če beleženje ni smiselno integrirano v delovne procese organizacij, obstaja tveganje, da postane zgolj formalna zahteva brez realnega vpliva na kakovost dela.

V širšem kontekstu analiza platforme Beleži.si razkriva pomembno strukturno napetost med potrebo po večji sistemski prepoznavnosti, merljivosti in legitimnosti mladinskega dela na makro ravni ter potrebo po ohranjanju fleksibilnosti, ki je ključna za delo na mikro ravni. Platforma tako ne predstavlja zgolj tehničnega orodja, temveč posega v samo logiko razumevanja mladinskega dela: premika ga iz implicitnega, odnosnega in težko merljivega področja v bolj strukturiran, dokumentiran in primerljiv okvir. V tem smislu Beleži.si deluje kot pomemben most med prakso in sistemom. Omogoča večjo vidnost in refleksijo, hkrati pa odpira vprašanje, v kolikšni meri je mogoče mladinsko delo standardizirati, ne da bi pri tem izgubilo svojo temeljno značilnost – sposobnost prilagajanja potrebam mladih. Ugotovitve tako dodatno potrjujejo ključno napetost, identificirano v celotni analizi: izziv strokovnega razvoja mladinskih delavcev ni zgolj v vzpostavitvi bolj strukturiranih sistemov, temveč v iskanju ravnotežja med potrebo po dokazljivosti in priznavanju na eni strani ter ohranjanjem fleksibilnosti in avtonomije prakse na drugi.

### 3.4 Ključne ugotovitve in predlogi

Celotna analiza dostopnosti strokovnega razvoja mladinskih delavcev kaže, da je področje zaznamovano z izrazito napetostjo med formalnimi in neformalnimi elementi delovanja. Na eni strani obstaja potreba po večji sistemski urejenosti, stabilnosti in predvidljivosti, na drugi strani pa mladinsko delo kot praksa temelji na fleksibilnosti, odnosnosti in situacijskem prilagajanju. Ta napetost ni obrobna, temveč strukturna. Ni je mogoče odpraviti z enostranskim povečevanjem formalizacije ali z ohranjanjem popolne neformalnosti. Ključni izziv razvoja sistema strokovnega razvoja mladinskih delavcev je zato v vzpostavljanju ravnovesja med obema logikama.

#### 3.4.1 Neenaka dostopnost in strukturne ovire

Analiza kaže, da dostopnost strokovnega razvoja med mladinskimi delavci ni enakomerno porazdeljena. Močno je odvisna od organizacijskega konteksta, razpoložljivih virov, geografskih dejavnikov in projektnih možnosti. To ustvarja razlike v možnostih razvoja kompetenc, ki niso povezane z dejanskimi potrebami ali potencialom posameznikov. Hkrati pa je treba ugotovitev o neenaki dostopnosti razumeti tudi v kontekstu fleksibilnosti sektorja. Del raznolikosti dostopa izhaja iz odprtosti in neformalnosti sistema, ki omogoča prilagajanje lokalnim potrebam in specifičnim ciljnim skupinam. Popolna standardizacija dostopa bi lahko to raznolikost omejila. Izziv zato ni zgolj v zagotavljanju enake dostopnosti, temveč v oblikovanju takšnih mehanizmov,

ki zmanjšujejo strukturne ovire, ne da bi pri tem omejevali kontekstualno prilagodljivost mladinskega dela.

### 3.4.2 Nepovezanost učnih poti in odsotnost razvojne vertikale

Sistem strokovnega razvoja je izrazito fragmentiran. Posamezne učne priložnosti obstajajo, vendar niso povezane v koherentne razvojne poti, ki bi omogočale sistematično nadgrajevanje kompetenc in dolgoročni karierni razvoj. Ta nepovezanost zmanjšuje preglednost sistema in otežuje načrtovanje profesionalnega razvoja. Mladinski delavci pogosto delujejo v okolju, kjer je njihova učna pot odvisna od individualne iniciative, ne pa od strukturirane podpore. Vendar pa popolna linearna in standardizirana razvojna vertikala ni nujno skladna z naravo mladinskega dela. Razvoj kompetenc v tem področju pogosto poteka nelinearno, skozi izkustveno učenje, refleksijo in prilagajanje različnim situacijam. Ključni izziv zato ni v vzpostavitvi rigidnih učnih poti, temveč v boljšem povezovanju obstoječih priložnosti na način, ki ohranja fleksibilnost in omogoča individualizirane razvojne poti.

### 3.4.3 Prevlada vsebinskih usposabljanj nad razvojem profesionalne prakse

Analiza kaže, da obstoječa ponudba usposabljanj pretežno temelji na vsebinsko usmerjenih programih, ki naslavlajo posamezne teme (npr. duševno zdravje, participacija, projektno delo), manj pa na dolgoročnem razvoju profesionalne prakse. Takšna struktura omogoča hitro odzivanje na aktualne potrebe, vendar ne zagotavlja poglobljenega razvoja kompleksnih kompetenc, kot so refleksivna praksa, etično odločanje ali delo v nepredvidljivih situacijah. Hkrati pa je treba poudariti, da ravno vsebinska in kratkotrajna usposabljanja omogočajo fleksibilnost in dostopnost, ki sta za mladinsko delo ključni. Problem zato ni v njihovem obstoju, temveč v odsotnosti mehanizmov, ki bi ta znanja povezovali v širši razvojni okvir. Namesto povečanja formalizacije programov je smiselno razvijati podporne strukture (npr. mentorstvo, supervizija, refleksivne skupnosti), ki omogočajo prenos znanja v prakso in njegovo dolgoročno integracijo.

### 3.4.4 Nejasna vloga standardov in priznavanja kompetenc

Področje strokovnega razvoja zaznamuje tudi nejasna in nedosledna vloga standardov ter mehanizmov priznavanja kompetenc. Obstoječe rešitve (npr. nacionalna poklicna kvalifikacija) ne delujejo kot osrednji referenčni okvir za razvoj kariere, temveč kot delni ali dopolnilni elementi. To zmanjšuje prenosljivost znanj, otežuje profesionalizacijo področja in vpliva na njegovo družbeno prepoznavnost. Vendar pa je treba vprašanje standardizacije obravnavati previdno. Preveč rigidni standardi lahko omejijo raznolikost pristopov in zmanjšajo sposobnost

prilagajanja specifičnim potrebam mladih. Ključni izziv zato ni v maksimalni standardizaciji, temveč v razvoju takšnih okvirjev, ki omogočajo prepoznavanje in prenosljivost kompetenc, hkrati pa ohranjajo odprtost in raznolikost prakse.

### 3.4.5 Ključni sistemski predlogi

Na podlagi analize je mogoče oblikovati več ključnih usmeritev za razvoj sistema strokovnega razvoja mladinskih delavcev:

- potrebno je zagotoviti večjo stabilnost sistema, predvsem skozi dolgoročneje financiranje, dostop do strokovne podpore ter bolj predvidljive pogoje dela. Stabilnost predstavlja nujen pogoj za vzdržnost sektorja,
- razviti je treba sistemske oblike podpore, kot so mentorstvo, supervizija in reflektivne skupnosti, ki neposredno podpirajo prakso in zmanjšujejo tveganje za izgorelost,
- izboljšati je treba povezovanje obstoječih učnih priložnosti, ne z namenom njihove standardizacije, temveč z namenom večje preglednosti in dostopnosti za uporabnike,
- razviti je treba mehanizme priznavanja kompetenc, ki bodo povečali profesionalno prepoznavnost mladinskega dela, ne da bi pri tem omejevali raznolikost poti njihovega pridobivanja (npr. s pomočjo sistema mikrodokazil),

Ključno pa je, da vse sistemske rešitve izhajajo iz načela minimalno potrebne formalizacije. To pomeni, da naj sistem zagotavlja podporo, stabilnost in prepoznavnost, ne pa predpisuje načina izvajanja mladinskega dela. Razvoj področja zato ni odvisen zgolj od krepitve struktur, temveč od njihove sposobnosti, da ohranjajo ravnovesje med predvidljivostjo sistema in fleksibilnostjo prakse.

Skupno lahko ugotovimo, da:

---

*Generalno analiza kaže, da razmerje med formalnimi in neformalnimi elementi v mladinskem delu ni linearno, temveč temelji na krhkem ravnovesju. Medtem ko formalni mehanizmi prispevajo k stabilnosti, prepoznavnosti in prenosljivosti znanja, neformalne in fleksibilne oblike omogočajo prilagodljivost, ki je ključna za delo z mladimi v raznolikih in hitro spreminjajočih se kontekstih. Pretirana formalizacija lahko zato omejuje ravno tiste elemente prakse, ki so za mladinsko delo bistveni.*

---

## 4. Analiza anketnega vprašalnika

### 4.1 Metodologija raziskave

Raziskava je bila zasnovana kot presečna študija z enkratnim merjenjem, katere namen je bil pridobiti vpogled v razmere, pogoje dela, zaznane potrebe ter izkušnje mladinskih delavk in delavcev v Sloveniji. Gre za prvi celovitejši poskus sistematičnega zbiranja tovrstnih podatkov na nacionalni ravni, pri čemer je bil poudarek na zajemu čim širšega nabora izkušenj in perspektiv iz prakse.

Raziskava ni bila zasnovana kot reprezentativna v statističnem smislu, temveč kot raziskava stanja, ki omogoča opis ključnih značilnosti in vzorcev v mladinskem sektorju ter predstavlja izhodišče za nadaljnje, metodološko bolj ciljno usmerjene raziskave.

#### 4.1.1 Priprava vprašalnika in izvedba ankete

Vprašalnik za mladinske delavce je pripravil naročnik (URSM) v sodelovanju z delovno skupino za pripravo anketnih vprašalnikov. Izvajalec ankete, Inštitut RS za socialno varstvo (IRSSV), je vprašalnik strokovno pregledal ter v sodelovanju z naročnikom izvedel metodološke in tehnične izboljšave, s ciljem večje razumljivosti in vsebinske ustreznosti vprašanj.

Vprašalnik je bil vsebinsko obsežen (97 vprašanj z več podvprašanji) in tehnično zahteven, z več pogojnimi preskoki. Predviden in dejanski čas izpolnjevanja je znašal približno 40 minut, kar je treba upoštevati pri interpretaciji stopnje odziva in strukture respondentov.

Spletna anketa je bila izvedena s pomočjo orodja 1KA, ki omogoča kompleksno logiko vprašanj, shranjevanje delno izpolnjenih anket ter kasnejše nadaljevanje izpolnjevanja.

#### 4.1.2 Vzorčni okvir in način zbiranja podatkov

Vzorčni okvir za anketo med mladinskimi delavci je predstavljal seznam 342 mladinskih organizacij, ki ga je zagotovil naročnik. Ciljno populacijo so predstavljale osebe, ki v teh organizacijah neposredno opravljajo mladinsko delo.

Ker v Sloveniji ne obstaja celovit in zanesljiv register vseh organizacij in oseb, ki izvajajo mladinsko delo, ter ker je šlo za prvo tovrstno zbiranje podatkov, se je naročnik skupaj z

izvajalcem odločil za odprt pristop k zbiranju odgovorov, z namenom doseči čim širši nabor sodelujočih. Poleg neposrednega pošiljanja ankete organizacijam je bila uporabljena tudi:

- metoda snežne kepe (posredovanje povezave drugim organizacijam),
- objava povezave na družbenih omrežjih (Facebook).

Takšen pristop omogoča večji doseg in zajem raznolikih izkušenj iz prakse, hkrati pa pomeni, da vzorec ni statistično reprezentativen in temelji na prostovoljnem sodelovanju respondentov.

### 4.1.3 Realizacija ankete

Anketiranje je potekalo od 16. oktobra do 13. novembra 2025. V tem obdobju so bili udeležencem posredovani tudi opomniki po elektronski pošti, dodatno pa je naročnik izvedel telefonsko spodbujanje sodelovanja.

Skupno je bilo zbranih 230 izpolnjenih anket, kar predstavlja odgovore iz 161 mladinskih organizacij (47,1 % vseh organizacij v vzorčnem okviru).

Zaradi obsežnosti vprašalnika vsi respondenti niso prišli do konca ankete. V analize so bile vključene tako v celoti kot delno izpolnjene ankete, pri čemer je bil za posamezne vsebinske sklope upoštevan dejanski obseg veljavnih odgovorov.

### 4.1.4 Priprava in obdelava podatkov

Po zaključku zbiranja podatkov je izvajalec izvedel logično kontrolo in čiščenje podatkov.

Izločene so bile ankete z nelogičnimi, praznimi ali nekonsistentnimi odgovori (6 enot).

Manjkajoče in nevsebinske vrednosti so bile ustrezno označene v skladu s standardi orodja 1KA.

Pri obdelavi podatkov so bili respondenti obravnavani kot posamezne analitične enote, ne glede na organizacijsko pripadnost. Analiza je bila izvedena predvsem na deskriptivni ravni (frekvence, deleži, povprečja), saj je bil namen raziskave predvsem opis stanja in identifikacija ključnih tem ter izzivov v mladinskem sektorju.

#### 4.1.4 Omejitve raziskave

Zaradi načina vzorčenja in prostovoljnega sodelovanja rezultatov raziskave ni mogoče posploševati na celotno populacijo mladinskih delavcev v Sloveniji. Rezultati odražajo izkušnje in poglede sodelujočih respondentov, ki so se odločili za sodelovanje v obsežni spletni anketi.

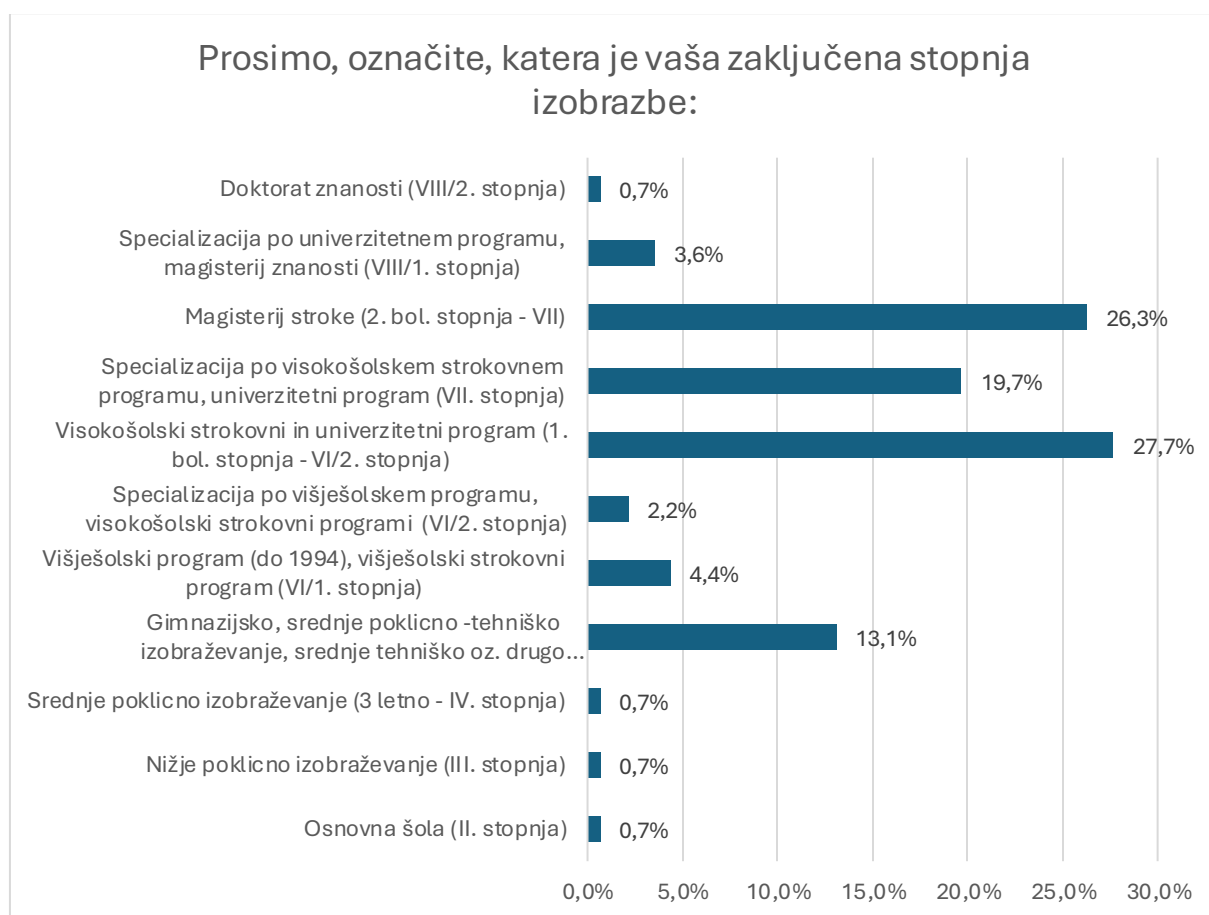
Kljub temu zbrani podatki ponujajo dragocen in vsebinsko bogat vpogled v razmere v mladinskem sektorju ter jasno identificirajo ključna vprašanja, potrebe in izzive, ki jih je smiselno nasloviti v prihodnjih raziskavah in pri oblikovanju politik na področju mladinskega dela.

## 4.2 Rezultati

### 4.2.1 Izobrazbena struktura

Grafikon 4.1 prikazuje izobrazbeno strukturo anketiranih mladinskih delavk in delavcev. Iz podatkov je razvidno, da je izobrazbena raven sodelujočih praviloma visoka, kar kaže na izrazito profesionalizacijo mladinskega dela v Sloveniji. Skoraj 85 % anketiranih ima dokončano terciarno izobrazbo, kar pomeni, da večina mladinskih delavcev razpolaga z visoko stopnjo formalnega znanja.

Grafikon 4.1: Izobrazbena struktura anketiranih mladinskih delavk in delavcev.



Največji delež predstavljajo mladinski delavci z zaključenim visokošolskim strokovnim ali univerzitetnim programom prve bolonjske stopnje (27,7 %), zelo podoben pa je tudi delež tistih z magistririjem stroke (druga bolonjska stopnja) (26,3 %). Skupaj ti dve skupini predstavljata več kot polovico vseh sodelujočih in tvorita osrednje jedro strokovnega kadra v mladinskem sektorju.

Pomemben je tudi delež oseb z zaključenimi starejšimi univerzitetnimi programi ali specializacijami (19,7 %), kar nakazuje prisotnost kadra z daljšo izobraževalno in poklicno potjo ter pogosto tudi z večletnimi izkušnjami v mladinskem delu. Delež mladinskih delavcev z znanstvenim magistririjem ali doktoratom je razmeroma majhen (skupaj 4,3 %), kar je skladno z aplikativno in praktično naravo mladinskega dela.

Na drugi strani ima približno 15 % sodelujočih srednješolsko izobrazbo, predvsem gimnazijsko ali srednje strokovno izobrazbo. To kaže, da mladinsko delo ostaja odprto tudi za osebe brez terciarne izobrazbe, zlasti v okoljih, kjer so pomembne praktične kompetence, neformalna

znanja, izkustveno učenje in prostovoljske poti vstopa v sektor. Deleži oseb z nižjo ali osnovnošolsko izobrazbo so zelo majhni in statistično zanemarljivi.

Gledano v celoti, izobrazbena struktura kaže na visoko raven formalnega znanja v mladinskem sektorju, ob hkratni raznolikosti izobraževalnih poti. Ta kombinacija odraža interdisciplinarno naravo mladinskega dela, ki združuje strokovno znanje različnih področij ter praktične in odnosne kompetence. Takšna struktura predstavlja pomemben potencial za kakovostno izvajanje mladinskega dela, hkrati pa odpira vprašanja ustreznega vrednotenja znanja, kariernih možnosti in sistemske podpore nadaljnjemu strokovnemu razvoju mladinskih delavcev.

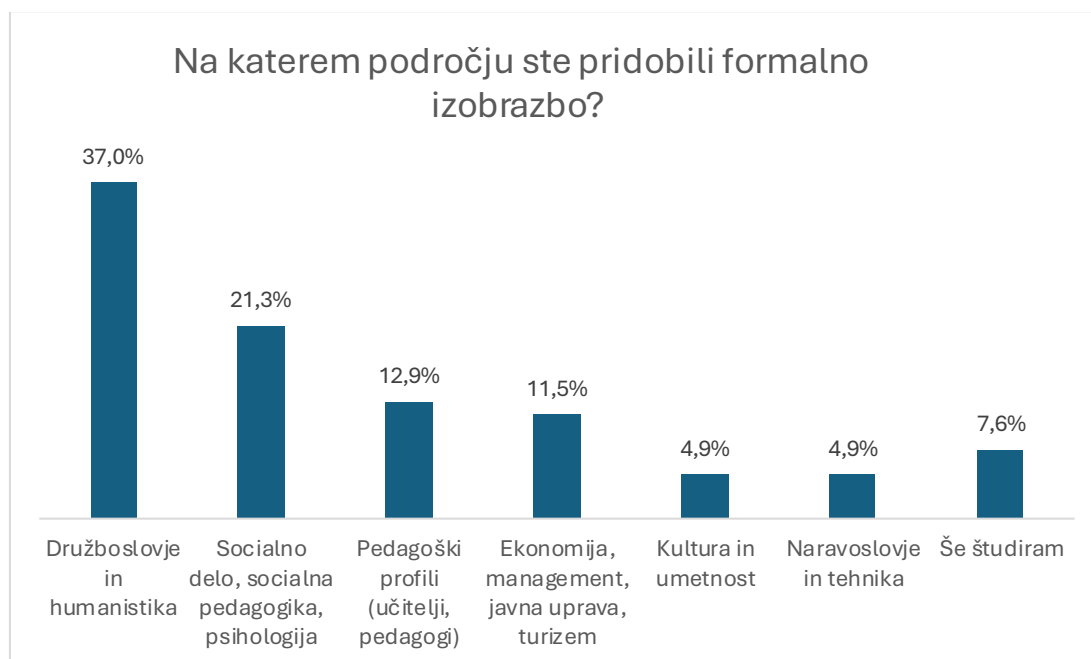
Z vidika področij formalne izobrazbe so med vnaprej ponujenimi odgovori najpogosteje zastopane izobrazbe s področja socialnega dela (10,6 %) ter pedagogike (9,1 %) in sociologije (9,1 %). Nekoliko manjši deleži mladinskih delavk in delavcev imajo izobrazbo s področja socialne pedagogike (6,1 %), psihologije (3,8 %) ali učiteljstva (3,8 %), najmanj pa s področja socialno-rehabilitacijske pedagogike (0,8 %). Skoraj polovica vprašanih (49,2 %) je pri tem vprašanju izbrala možnost »drugo« in navedla zelo raznolika področja formalne izobrazbe.

Med odgovori, uvrščenimi v kategorijo »drugo«, se pojavljajo številne discipline, kot so jezikoslovje in humanistika (npr. angleški jezik, filozofija, slavistika), družboslovje (npr. kulturologija, etnologija, kulturna antropologija), naravoslovne in tehniške smeri (npr. biotehnologija, matematika, gradbeništvo), umetniška področja (npr. gledališče, umetnostna zgodovina), pa tudi ekonomija, management, javna uprava, turizem ter druge sorodne smeri. Ta razpršenost potrjuje izrazito interdisciplinarno naravo mladinskega dela in dejstvo, da v sektor vstopajo posamezniki z zelo različnimi izobraževalnimi potmi.

Zaradi večje preglednosti in analitične smiselnosti smo frekvence iz vnaprej ponujenih odgovorov združili s frekvencami iz kategorije »drugo« ter posamezna izobraževalna področja prekodirali v širše vsebinske kategorije. Pri tem smo upoštevali sorodnost študijskih področij, njihovo vsebinsko usmerjenost ter tipične kompetence, ki jih prinašajo v mladinsko delo. Analiza temelji izključno na veljavnih odgovorih (valid percent), kar pomeni, da manjkajoči odgovori niso vključeni v izračune.

Na tej osnovi smo oblikovali šest širših kategorij izobraževalnih področij, ki so prikazane v Grafikonu 4.2.

Grafikon 4.2: Mladinske delavke in delavci po področjih izobrazbe.



Iz Grafikona 4.2 je razvidno, da je mladinsko delo v Sloveniji izrazito interdisciplinarno, pri čemer se v praksi prepletajo predvsem področja družboslovja in humanistike, socialnega dela in pedagoških poklicev.

Največji delež mladinskih delavk in delavcev (37,0 %) prihaja iz družboslovno-humanističnih smeri, kar potrjuje, da mladinsko delo v veliki meri temelji na znanjih in kompetencah, povezanih z razumevanjem družbenih procesov, kulture, vrednot in odnosov. Drugo najštevilčnejšo skupino predstavljajo mladinski delavci z izobrazbo s področja socialnega dela, socialne pedagogike in psihologije (21,3 %), kar odraža močno vpetost mladinskega dela v podporne, razvojne in socialno-pedagoške prakse.

Sledi skupina pedagoških profilov (12,9 %), kamor sodijo pedagogi in učitelji, kar kaže na pomembno vlogo pedagoških znanj, vzgojnih pristopov in didaktičnih kompetenc v mladinskem delu. Približno enajstina mladinskih delavcev (11,5 %) ima izobrazbo s področja ekonomije, managementa, javne uprave in turizma, kar je posebej relevantno za organizacijski, projektni in administrativni vidik delovanja mladinskih organizacij.

---

*Izobrazbena struktura mladinskih delavk in delavcev kaže na visoko stopnjo profesionalizacije sektorja, saj ima velika večina dokončano terciarno izobrazbo. Hkrati je izobraževalno ozadje izrazito interdisciplinarno, kar odraža raznolikost znanj in kompetenc, potrebnih za mladinsko delo.*

---

Manjši, a vsebinsko pomemben delež mladinskih delavcev prihaja s področja kulture in umetnosti (4,9 %), kar kaže na pomen ustvarjalnih in kulturnih kompetenc v mladinskem delu, zlasti pri neformalnem učenju, participativnih in kulturnih programih. Podoben delež (4,9 %) predstavljajo tudi izobrazbe s področja naravoslovja in tehnike, kar kaže, da mladinsko delo vključuje tudi tehnična in naravoslovna znanja, pomembna predvsem pri inovativnih, digitalnih in projektno usmerjenih dejavnostih.

Posebej velja izpostaviti še delež tistih, ki še študirajo (7,6 %), kar nakazuje, da mladinsko delo pogosto predstavlja vstopno ali prehodno fazo v poklicni poti ter omogoča sproten prenos aktualnih znanj iz različnih študijskih področij v prakso.

#### **4.2.2 Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK mladinski delavec)**

Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) mladinski delavec je formalno priznan sistem certificiranja znanj in kompetenc za opravljanje mladinskega dela, ne glede na to, ali so bila ta pridobljena v formalnem izobraževanju ali skozi delovne in prostovoljske izkušnje. V Sloveniji je bila formalno uvedena z letom 2017 kot del procesa profesionalizacije in formalnega umeščanja mladinskega dela v sistem poklicnih kvalifikacij.

Na podlagi anketnih odgovorov je razvidno, da ima pridobljeno NPK mladinski delavec 17,5 % anketiranih mladinskih delavk in delavcev, medtem ko je 82,5 % nima. Ta rezultat je smiselno interpretirati v kontekstu ugotovitev o visoki izobrazbeni ravni in pogostih večletnih delovnih izkušnjah v mladinskem delu (glej naslednja poglavja). Relativno nizek delež pridobljene NPK tako ne pomeni nujno pomanjkanja kompetenc ali strokovnosti, temveč prej kaže, da se je velik del kadra profesionaliziral pred vzpostavitvijo NPK, ali pa po drugih poteh (npr. formalna izobrazba, dolgotrajne izkušnje, prostovoljsko delo). Ne glede na to, podatki jasno kažejo, da se NPK še ni uveljavila kot univerzalni ali samoumevni standard za vstop ali delovanje v poklicu.

Pri razumevanju razširjenosti Nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) mladinski delavec se kažejo jasne razlike glede na starost. Med mlajšimi mladinskimi delavci (20–29 let) ima NPK le 9,4 % anketiranih. Relativno nizek delež v tej starostni skupini je pričakovan, saj gre pogosto za posameznike na začetku poklicne poti, ki se v mladinsko delo vključujejo postopno in še nimajo potrebe ali možnosti za formalno certificiranje kompetenc. Najvišji delež imetnikov NPK se pojavlja v starostni skupini 30–39 let, kjer ima kvalifikacijo 26,4 % oseb. To je starostna skupina, ki časovno z vidika stabilizacije poklicnih poti najbolj smiselno sovпада z uvedbo NPK (2017), zato je tudi najbolj verjetno, da so posamezniki v tej fazi prepoznali NPK kot smiseln instrument formalnega priznavanja pridobljenih izkušenj in znanj. V starostni skupini 40–49 let ima NPK 17,2 % vprašanih, med najstarejšimi (50 let in več) pa je NPK razmeroma redka (5,9 %).

---

*Manj kot petina mladinskih delavk in delavcev ima pridobljeno NPK mladinski delavec. Razširjenost je najvišja med starimi 30–39 let, bistveno nižja pa med mlajšimi in starejšimi generacijami. To kaže, da NPK za zdaj deluje kot dopolnilni, ne pa univerzalni standard profesionalizacije mladinskega dela.*

---

Na odprto vprašanje o razlogih za pridobitev NPK mladinski delavec je odgovorilo 21 mladinskih delavk in delavcev, ki so kvalifikacijo pridobili. Respondenti so navajali naslednje razloge (navajamo povzetke dobesednih zapisov):

1. Pridobitev NPK je bila pogoj, ki ga je postavila občina.
2. NPK je omogočila uradno priznanje že pridobljenih izkušenj in kompetenc, kar je koristno tudi pri zaposlovanju.
3. NPK je bila pogoj razpisa; brez nje bi po več letih vodenja in razvoja mladinskega centra posameznik izpadel iz nadaljnjega delovanja.
4. NPK je bila razumljena kot edini formalni dokaz, s katerim je mogoče pokazati, da nekdo opravlja delo mladinskega delavca.
5. Pridobitev NPK je bila motivirana z razumevanjem, da gre za pomembno formalno validacijo poklica mladinskega delavca.
6. Respondent je NPK pridobil, ker mu je bilo zanimivo formalno pridobiti poklic na področju, ki ga že opravlja, in ker ceni mladinsko delo.
7. NPK je nadomestila neskladje med formalno izobrazbo in dejanskim delom, saj izobrazba ne pokriva vsebine opravljenega dela.

8. Odločitev je izhajala iz osebne motivacije za delo v mladinskem sektorju in z mladimi.
9. Pridobitev NPK je bila razumljena kot prispevek k dvigu ugleda in prepoznavnosti mladinskega sektorja, hkrati pa kot simbolna nagrada za dolgoletno delo.
10. Respondent je NPK prepoznal kot pomemben element razvoja mladinskega sektorja in kot stopničko k večji prepoznavnosti poklica.
11. Pridobitev NPK je omogočila, da se dolgoletno delo v mladinskem sektorju obravnava bolj strokovno in priznано, ter da se izkušnje formalno potrdijo.
12. NPK je bila pridobljena z namenom, da se neformalno pridobljeno znanje formalno prizna, saj je nastalo skozi delo z mladimi in v mladinskem sektorju.
13. Pridobitev NPK je bila obvezna zahteva razpisovalca.
14. NPK je bila razumljena kot sredstvo, ki potrjuje neformalno znanje in prispeva k večji prepoznavnosti poklica.
15. Motiv za pridobitev je bila predvsem pridobitev in potrditev kompetenc.
16. Respondent je bil že zaposlen, NPK pa je pomenila simbolično odločitev in izraz podpore profesionalizaciji mladinskega sektorja; pomembna je bila tudi možnost brezplačne pridobitve prek sofinanciranja Mreže KROJ.
17. V enem primeru je respondent navedel, da je članica komisije za NPK, zato pridobitve formalno ni potrebovala, saj je položaj razumljen kot enakovreden.
18. Pridobitev NPK je bila neposredno povezana z zahtevo razpisa.
19. Respondent je NPK pridobil zaradi formalizacije veščin, znanj in kompetenc, pridobljenih na delovnem mestu.
20. Pridobitev NPK je bila posledica zahteve občine.
21. Respondent je NPK pridobil zato, da ima uraden dokument, ki potrjuje, da je mladinski delavec.

Odgovori kažejo, da je bila odločitev za pridobitev NPK mladinski delavec najpogosteje povezana z zunanjimi formalnimi zahtevami (razpisi, občine, financerji) ter s potrebo po formalnem priznavanju že obstoječih znanj, izkušenj in kompetenc. Pogosto je NPK razumljena kot uradni dokaz poklicne identitete in sredstvo za večjo zaposlitveno ter statusno varnost. Hkrati se v odgovorih pojavlja tudi širša motivacija, povezana z dvigom prepoznavnosti in profesionalizacije mladinskega dela kot poklicnega področja.

V nadaljevanju smo analizirali še razloge za nepridobitev NPK mladinski delavec, in sicer na podlagi odprtega vprašanja, na katerega je odgovorilo 103 anketiranih mladinskih delavk in delavcev. Ker gre za bistveno večje število odgovorov kot pri razlogih za pridobitev NPK in ker so

odgovori vsebinsko zelo razpršeni, smo jih za namen pregledne interpretacije združili v smiselne vsebinske kategorije in jih tudi kvantificirali.

Najpogostejša skupina razlogov se nanaša na odsotnost zaznane potrebe ali dodane vrednosti NPK. V to kategorijo sodijo odgovori, kot so »ni bilo potrebe«, »ne potrebujem«, »ne vidim smisla«, »ne vidim dodane vrednosti«, »ne koristi pri delu« in podobni. Skupno ta tip razlogov zajema približno 40 % vseh odgovorov. Velik del mladinskih delavk in delavcev torej NPK trenutno ne dojema kot funkcionalno koristno glede na svoje delo, položaj ali karierno fazo. Če pogledamo zgolj med tistimi anketiranimi mladinskimi delavkami in delavci, ki NPK niso pridobili, se razlogi, povezani z odsotnostjo zaznane potrebe ali dodane vrednosti NPK, pojavljajo v vseh tipih organizacij. Nekoliko pogosteje se pojavljajo pri organizacijah za mlade (42,9 %), neformalnih skupinah mladih (37,5 %) in mladinskih svetih (50,0 %), nekoliko redkeje pa pri mladinskih centrih (28,6 %) in mladinskih organizacijah (26,1 %). Pri tem velja opozoriti, da je pri mladinskih svetih in neformalnih skupinah mladih število odgovorov manjše, zato je te razlike smiselno interpretirati previdno.

Druga najpogostejša skupina razlogov je povezana s časovnimi in organizacijskimi omejitvami. Respondenti pogosto navajajo pomanjkanje časa, preobremenjenost, druge delovne ali družinske obveznosti ter administrativno zahtevnost postopka (npr. zbiranje dokumentacije). Ta sklop razlogov predstavlja približno 25 % odgovorov, kar kaže, da je za pomemben del kadra ovira predvsem praktične narave, ne pa vsebinsko zavračanje NPK.

Tretja pomembna kategorija razlogov se nanaša na zadostnost obstoječe izobrazbe in izkušenj. Približno 15 % odgovorov navaja, da imajo respondenti univerzitetno izobrazbo, dolgoletne delovne izkušnje ali stalna strokovna izobraževanja, zaradi česar NPK dojemajo kot nepotrebno ali celo kot kvalifikacijo nižje ravni od že dosežene. V teh primerih je NPK razumljena kot presežna glede na obstoječi strokovni kapital posameznika.

Relativno pomemben delež razlogov je povezan tudi z nepoznavanjem NPK ali pomanjkljivo informiranostjo. Približno 10 % odgovorov kaže, da respondenti niso vedeli, da NPK obstaja, da jo je mogoče pridobiti ali da bi bila zanje relevantna.

Manjši deleži razlogov se nanaša še na neustreznost delovnega položaja (npr. prostovoljci, javna dela, osebe, ki niso zaposlene v mladinskih organizacijah), na finančne ovire ter na institucionalne omejitve (npr. pomanjkanje razpisanih rokov, slaba dostopnost postopkov). Nekaj (5) respondentov je tudi navedlo, da o pridobitvi NPK razmišlja v prihodnosti.

Gledano v celoti rezultati kažejo, da je nepridobitev NPK mladinski delavec v večini primerov posledica kombinacije nizke zaznane dodane vrednosti, praktičnih omejitev ter obstoječih alternativnih poti profesionalne legitimacije (formalna izobrazba, izkušnje, zaposlitev).

---

*Pridobitev NPK mladinski delavec je med imetniki najpogosteje povezana z zunanjimi formalnimi zahtevami ter s potrebo po formalnem priznavanju že pridobljenih znanj in izkušenj.*

*Nepridobitev NPK pa je v večini primerov posledica nizke zaznane dodane vrednosti, časovnih in organizacijskih omejitev ter obstoječih alternativnih poti profesionalne legitimacije.*

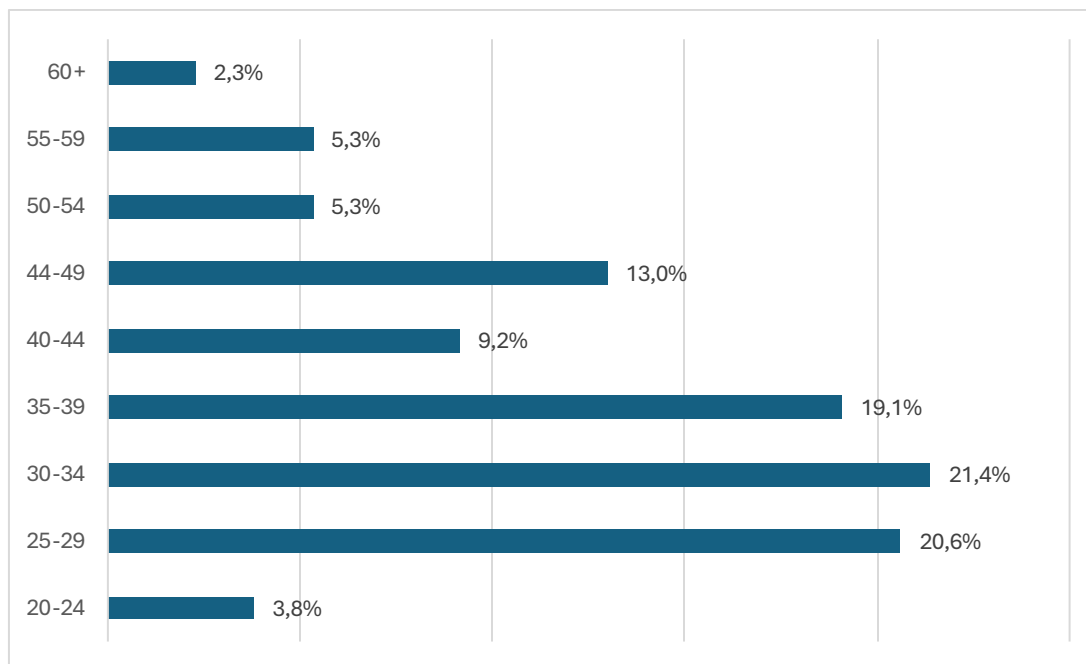
---

#### 4.2.3 Starostna struktura

Starost anketiranih mladinskih delavk in delavcev se giblje med 21 in 65 leti, pri čemer je povprečna starost 37,6 leta (standardni odklon 9,7 leta). To kaže na razmeroma zelo širok starostni razpon, hkrati pa tudi na precejšnjo razpršenost starosti.

Grafikon 4.3 prikazuje starostno strukturo mladinskih delavk in delavcev po širših starostnih skupinah. Iz porazdelitve je razvidno, da je so mladinski delavci in delavke v Sloveniji izrazito skoncentrirani v starostnem razponu 25–39 let, ki predstavlja kar dobrih 61 % vseh vprašanih.

Grafikon 4.3: Starostna struktura mladinskih delavk in delavcev.



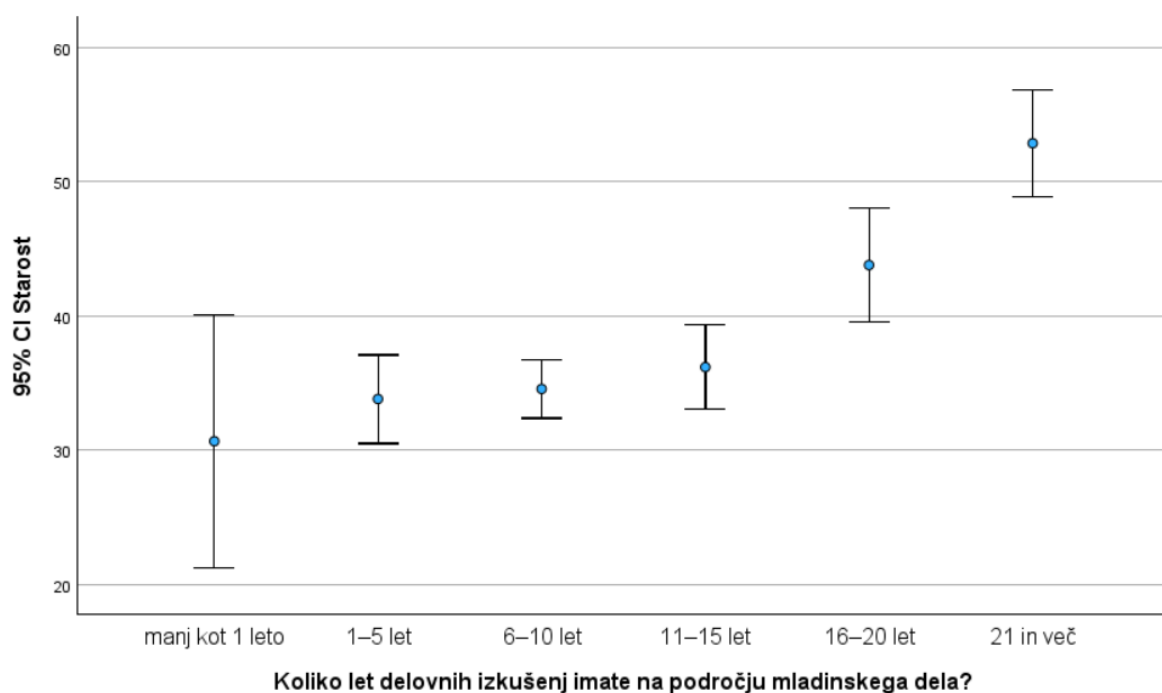
Starostna skupina 20–24 let predstavlja razmeroma majhen delež (3,8 %), kar je verjetno predvsem posledica dejstva, da mladinsko delo zahteva določeno stopnjo izobrazbe, praktičnih izkušenj in razvitih kompetenc, ki se praviloma oblikujejo nekoliko kasneje v življenju, oz. kariernem razvoju.

Pomemben delež mladinskih delavcev se nahaja tudi v starostnem razponu 40–49 let, pri čemer skupina 40–44 let predstavlja 9,2 %, skupina 44–49 let pa 13,0 % vseh sodelujočih. Skupaj tako ta del populacije obsega 22,2 %, kar kaže na relativno dobro zastopanost izkušenejših kadrov, ki pogosto prevzemajo vodstvene, mentorsko-podporne ali razvojne vloge znotraj mladinskih organizacij.

Delež mladinskih delavcev, starih 50 let in več, je primerjalno bistveno manjši. Skupina 50–54 let predstavlja 5,3 %, 55–59 let prav tako 5,3 %, starejši od 60 let pa 2,3 %. Skupno to pomeni manj kot 13 % vseh anketiranih. Razmeroma manjši delež zelo izkušenih mladinskih delavcev ni nujno odraz “odtoka” ali slabe karijerne vzdržnosti, temveč bolj verjetno kaže predvsem na zgodovinski razvoj področja v Sloveniji. Mladinsko delo kot poklicno področje je bilo namreč v Sloveniji formalno urejeno šele po letu 2010, pred tem pa se je razvijalo in pojavljalo v manjši meri in bolj stihijsko.

Vendar to ne pomeni, da so starejši mladinski delavci in delavke povečini šele v poznejših fazah svoje kariere začeli z mladinskim delom. Iz Grafikona 4 je razvidna jasna in skoraj linearna povezanost med dolžino delovnih izkušenj na področju mladinskega dela in starostjo mladinskih delavk in delavcev.

Grafikon 4.4: Povezanost med izkušnostjo in starostjo mladinskih delavk in delavcev.



Mladinski delavci z manj kot enim letom izkušenj so v povprečju stari približno 31 let, pri čemer je pri tej skupini opazna tudi največja razpršenost starosti, kar kaže, da v mladinsko delo vstopajo tako mlajši posamezniki kot tudi osebe, ki se v sektor vključijo pozneje v svoji poklicni poti.

---

*Mladinske delavke in delavci so starostno najbolj skoncentrirani v razponu 25–39 let, ob hkratni prisotnosti pomembnega deleža starejših in zelo izkušenih kadrov. Podatki kažejo, da mladinsko delo omogoča tudi dolgotrajne poklicne poti, pri čemer se z naraščajočo starostjo povečuje tudi delovna izkušnost v sektorju.*

---

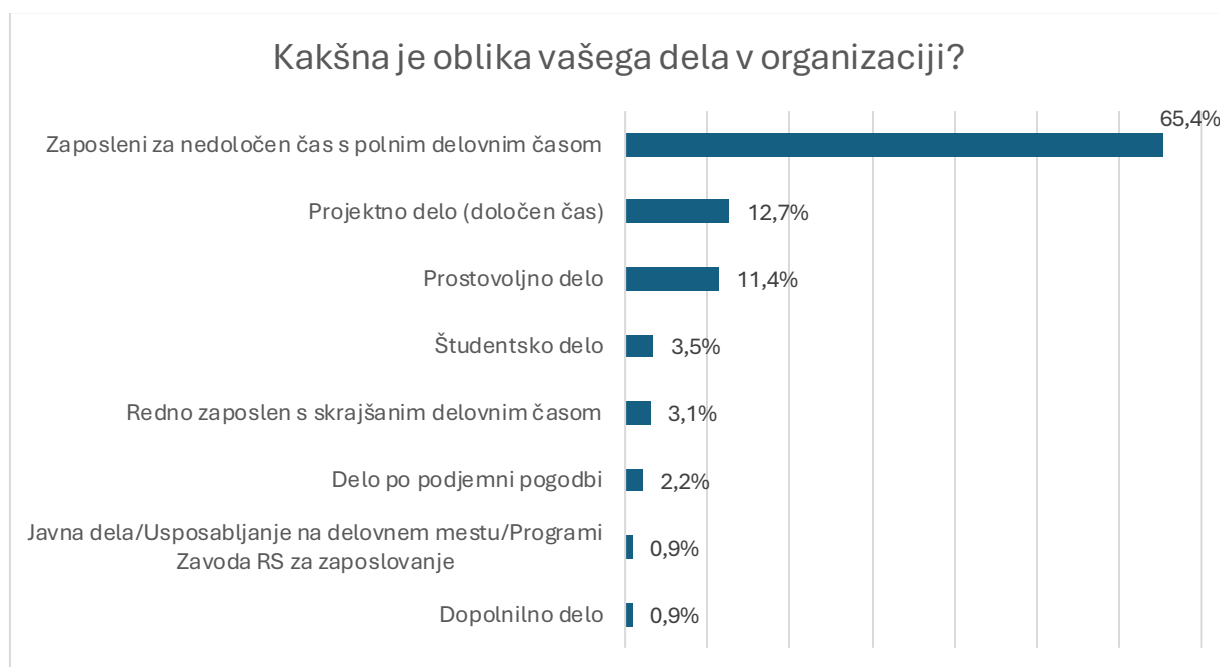
Najizrazitejši premik je viden pri mladinskih delavcih z 16–20 leti izkušenj, kjer povprečna starost dosega že približno 44 let, ter pri skupini z 21 leti izkušenj ali več, kjer se povprečna starost dvigne nad 50 let.

Gledano v celoti, podatki iz grafikonov 3 in 4 potrjujejo, da mladinsko delo v Sloveniji omogoča tudi dolgotrajne poklicne poti. Starejši kadri sicer predstavljajo manjšinski delež, so pa to tudi daleč najbolj izkušeni kadri, ki so velik del svoje kariere posvetili prav mladinskemu delu.

#### 4.2.4 Zaposlitveni statusi in karijerne poti

V nadaljevanju so nas zanimali zaposlitveni statusi in karijerne poti mladinskih delavk in delavcev. Rezultati v Grafikonu 5 kažejo, da je skoraj dve tretjini (65,4 %) anketiranih zaposlenih za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Grafikon 4.5: Zaposlitveni statusi mladinskih delavk in delavcev.



Ob tem pomemben del predstavljajo tudi fleksibilnejše in manj stabilne oblike dela. Projektno delo za določen čas navaja 12,7 % mladinskih delavk in delavcev, prostovoljno delo pa 11,4 %. Ugotovimo torej lahko, da se izvajanje mladinskega dela v pomembnem deležu še vedno opira na časovno omejene projekte in prostovoljni angažma. Te oblike skupaj predstavljajo skoraj četrtino vseh navedenih oblik dela.

Manj pogosto so zastopane druge oblike zaposlitve, kot so študentsko delo (3,5 %), redno delo s skrajšanim delovnim časom (3,1 %) ter delo po podjemni pogodbi (2,2 %). Povsem obrobno so prisotne oblike, kot so javna dela oziroma usposabljanje na delovnem mestu (0,9 %) in dopolnilno delo (0,9 %).

V nadaljevanju smo mladinske delavke in delavce vprašali še po dolžini delovnih izkušenj na področju mladinskega dela. Rezultati kažejo, da ima večina anketiranih večletne in stabilne izkušnje v mladinskem delu. Le 1,7 % jih navaja manj kot eno leto izkušenj, medtem ko ima skupno 61,6 % mladinskih delavk in delavcev vsaj pet let izkušenj. Pomemben je tudi delež tistih z zelo dolgimi delovnimi izkušnjami: 17,0 % jih navaja od enajst do petnajst let izkušenj, 10,0 % od šestnajst do dvajset let, 9,6 % pa enaindvajset let ali več. Skupno ima torej 36,6 % anketiranih več kot deset let izkušenj na področju mladinskega dela.

Ti podatki dopolnjujejo ugotovitve o zaposlitvenem statusu in kažejo, da mladinsko delo v Sloveniji v veliki meri izvajajo izkušeni kadri z dolgoročnim strokovnim angažmajem, ne zgolj občasni ali prehodni izvajalci. Kljub prisotnosti projektnih in prostovoljskih oblik dela sektor tako temelji na jedru delavk in delavcev z akumuliranim znanjem, izkušnjami in institucionalnim spominom, kar je pomembno za kakovost in kontinuiteto mladinskega dela.

V zvezi s kariernimi potmi nas je zanimalo še, kakšna je bila vloga mladinskih delavk in delavcev pred začetkom sedanjega dela v mladinskem sektorju<sup>12</sup>. Rezultati kažejo, da je vstop v mladinsko delo najpogosteje postopen in temelji na predhodni neformalni ali prostovoljski vključenosti. Kar 70,2 % anketiranih je pred zaposlitvijo ali začetkom dela delovalo kot prostovoljci v drugi organizaciji, 67,5 % pa kot prostovoljci v isti organizaciji, v kateri so kasneje tudi zaposleni ali dejavni. To kaže, da prostovoljsko delo pogosto predstavlja ključni vstopni kanal v mladinsko delo.

---

*Mladinsko delo v Sloveniji v veliki meri izvajajo redno zaposleni in izkušeni kadri, ob hkratni pomembni vlogi projektne in prostovoljskega dela. Vstop v mladinski sektor je najpogosteje postopen in temelji na predhodni vlogi udeleženca ali prostovoljca, kar kaže na močno notranjo reprodukcijo kadrov znotraj sistema mladinskega dela.*

---

Poleg prostovoljstva je razmeroma pogosta tudi pot prek udeležbe v mladinskih programih. 63,9 % anketiranih je bilo pred delom v mladinskem sektorju udeleženih v mladinskih programih v drugi organizaciji, 48,2 % pa v isti organizaciji. To kaže, da se pomemben del kadrov v mladinskem delu oblikuje znotraj samega sistema mladinskega dela, kjer nekdanji udeleženci postopno prevzemajo bolj aktivne in odgovorne vloge.

---

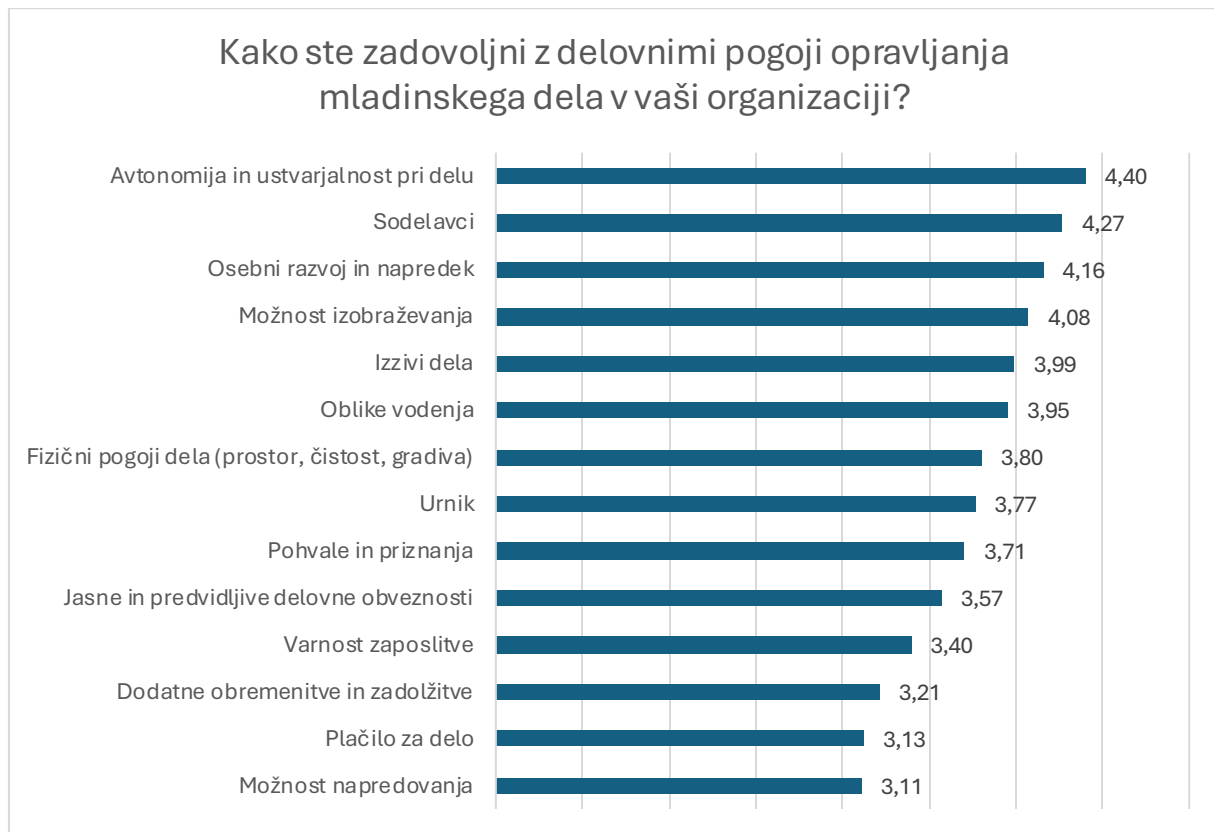
<sup>12</sup> Respondenti so lahko izbrali več odgovorov, zato se deleži ne seštevajo v 100 %.

#### 4.2.5 Zadovoljstvo z delom in delovnimi pogoji

Sodelujoče mladinske delavke in delavce smo najprej povprašali o splošnem zadovoljstvu z mladinskim delom, ki ga opravljajo. Odgovori so se raztezali na lestvici od 1 (zelo nezadovoljen) do 5 (zelo zadovoljen). Rezultati kažejo na izrazito visoko raven zadovoljstva: 75 % vprašanih je izbralo oceno 4 (zadovoljen), dodatnih 15 % pa oceno 5 (zelo zadovoljen). Popolnega nezadovoljstva (ocena 1) ni izrazil nihče, le 5 % vprašanih pa je izbralo oceno 2. Povprečna ocena splošne zadovoljnosti znaša 4,0 (SD = 0,64), kar potrjuje sorazmerno visoko delovno zadovoljstvo mladinskih delavcev in delavk.

V nadaljevanju so sodelujoči na enaki lestvici (1–5) ocenili tudi posamezne vidike delovnih pogojev v organizacijah, v katerih opravljajo mladinsko delo.

Grafikon 4.6: Zadovoljstvo z delovnimi pogoji v okviru mladinskega dela.



Rezultati iz Grafikona 6 kažejo, da so mladinske delavke in delavci najbolj zadovoljni z vsebinskimi in odnosnimi vidiki svojega dela, pri čemer so ocene teh vidikov tudi relativno homogeno porazdeljene.

Najvišjo povprečno oceno dosega avtonomija in ustvarjalnost pri delu ( $M = 4,40$ ;  $SD = 0,74$ ), kar potrjuje, da mladinsko delo omogoča visoko stopnjo samostojnosti, fleksibilnosti in ustvarjalnega pristopa. Zelo visoko so ocenjeni tudi odnosi s sodelavci ( $M = 4,27$ ;  $SD = 0,85$ ), kar kaže na prevladovanje pozitivne organizacijske klime, timskega dela in medsebojne podpore v mladinskem sektorju. Med boljše ocenjenimi vidiki so tudi osebni razvoj in napredek ( $M = 4,16$ ;  $SD = 0,70$ ) ter možnosti izobraževanja ( $M = 4,08$ ;  $SD = 0,86$ ).

Srednje visoke ocene dosega oblike vodenja ( $M = 3,95$ ;  $SD = 0,84$ ), fizični pogoji dela ( $M = 3,80$ ;  $SD = 0,86$ ) ter urniki ( $M = 3,77$ ;  $SD = 1,03$ ). Pri urniku je opazna nekoliko večja razpršenost odgovorov, kar kaže na večje razlike med organizacijami glede delovnega časa, fleksibilnosti in usklajevanja delovnih obveznosti z drugimi življenjskimi področji.

Nižje povprečne ocene se pojavljajo pri vidikih, ki so neposredno povezani z materialno in karierno varnostjo. Jasne in predvidljive delovne obveznosti so ocenjene s povprečno vrednostjo

3,57 (SD = 0,97), pohvale in priznanja z  $M = 3,71$  (SD = 0,92), kar nakazuje na določene vrzeli v sistematičnem vrednotenju dela in jasnosti organizacijskih pričakovanj.

Še izraziteje se to kaže pri varnosti zaposlitve ( $M = 3,40$ ; SD = 1,12), kjer visoka vrednost standardnega odklona kaže na zelo neenakomerne delovne razmere znotraj sektorja. Konkretno, dobrih 23 % vprašanih je nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih z varnostjo njihove zaposlitve. Podobno velja za dodatne obremenitve in zadolžitve ( $M = 3,21$ ; SD = 0,98), plačilo za delo ( $M = 3,13$ ; SD = 0,98) ter možnosti napredovanja ( $M = 3,11$ ; SD = 1,04), ki predstavlja najnižje ocenjen vidik delovnih pogojev in hkrati enega z največjo razpršenostjo ocen. Več kot četrtnina vprašanih ni zadovoljnih z možnostjo napredovanja.

Gledano v celoti rezultati kažejo na značilen in konsistenten vzorec mladinskega dela v Sloveniji: zelo visoko notranje in vsebinsko zadovoljstvo, povezano z avtonomijo, odnosi, smislom dela in osebnim razvojem, ob hkratno nižji in precej bolj razpršeni oceni strukturnih in materialnih pogojev, kot so plačilo, zaposlitvena varnost in karijerne možnosti.

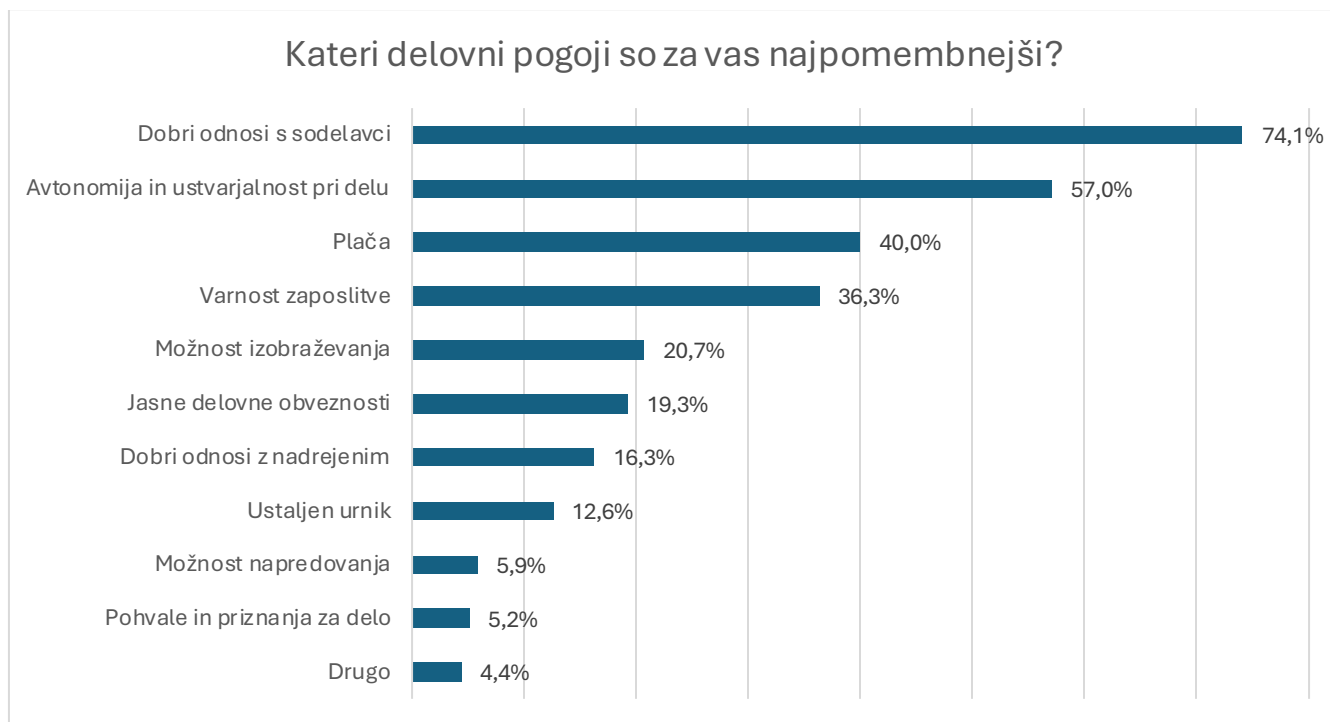
---

*Med vprašanimi prevladuje visoko splošno zadovoljstvo z delom, zlasti z vsebinskimi in odnosnimi vidiki, kot so avtonomija, odnosi ter možnosti osebnega razvoja in izobraževanja. Nekoliko slabše so ocenjeni strukturni in materialni pogoji dela, predvsem možnosti napredovanja, plačilo, dodatne obremenitve, ter varnost zaposlitve.*

---

Mladinske delavke in delavci so bili povprašani tudi, kateri delovni pogoji so zanje najpomembnejši, pri čemer so lahko izbrali do tri možnosti med desetimi navedenimi. Rezultati (Grafikon 4.7) jasno kažejo, da mladi v mladinskem sektorju kot ključne pogoje dela prepoznavajo predvsem odnosne in vsebinske dimenzije delovnega okolja.

Grafikon 4.7: Pomembnost posameznih vidikov delovnih pogojev.



Opomba: Anketiranci so lahko izbrali do tri odgovore, zato vsota vseh kategorij presega 100 odstotkov.

Najpogosteje je bila kot pomemben delovni pogoj izbrana postavka dobri odnosi s sodelavci, ki jo je navedlo 74,1 % vprašanih. Sledi avtonomija in ustvarjalnost pri delu (57,0 %), kar potrjuje, da mladinski delavci veliko težo pripisujejo samostojnosti, strokovni svobodi in možnosti ustvarjalnega delovanja. Ta dva pogoja skupaj jasno izstopata kot osrednja temelja kakovostnega dela v mladinskem sektorju.

Na tretjem in četrtem mestu se pojavljata plačilo za delo (40,0 %) ter varnost zaposlitve (36,3 %), kar kaže, da materialni in zaposlitveni vidiki sicer niso primarni v primerjavi z odnosnimi in vsebinskimi dejavniki, vendar še vedno predstavljajo pomemben del dojemanja kakovosti delovnih pogojev. Pomemben, a nekoliko manj izpostavljen, je tudi pomen možnosti izobraževanja (20,7 %) ter jasnih delovnih obveznosti (19,3 %), kar kaže na potrebo po strokovni rasti in organizacijski predvidljivosti.

Manj pogosto so bili kot ključni pogoji izbrani odnosi z nadrejenimi (16,3 %), ustaljen urnik (12,6 %), pohvale in priznanja (5,2 %) ter možnosti napredovanja (5,9 %). To kaže, da hierarhični in karierni vidiki dela v mladinskem sektorju nimajo osrednje vloge pri zaznavanju kakovosti

delovnih pogojev, kar je skladno z izrazito horizontalno, projektno in vrednotno usmerjeno naravo mladinskega dela.

Pod možnost »Drugo« (4,4 %) so navedli naslednje delovne pogoje: »... da je vrednotni okvir organizacije, kjer delujem, skladen z mojim – poslanstvom«; »možnost razvoja aktivnosti«; »občutek, da s svojim delom aktivno in pozitivno prispevam k razvoju naše skupnosti«; »uravnoteženost službenega in zasebnega življenja«; »veselje do dela, ki ga opravljam«. Tudi ti odgovori nakazujejo, da je osebni smisel oziroma notranja motivacija najpomembnejša pri mladinskem delu.

Gledano nekoliko širše, se te ugotovitve zelo lepo povezujejo s predhodnimi rezultati o zadovoljstvu z delovnimi pogoji. Prav tisti vidiki, ki jih mladinski delavci prepoznavajo kot najpomembnejše – odnosi s sodelavci ter avtonomija in ustvarjalnost pri delu – so hkrati tudi najvišje ocenjeni vidiki zadovoljstva. Nasprotno pa so pogoji, ki so bili v smislu zadovoljstva ocenjeni slabše (plačilo, varnost zaposlitve, možnosti napredovanja), sicer pomembni, vendar ne predstavljajo osrednjih kriterijev, na podlagi katerih mladinski delavci vrednotijo svoje delo.

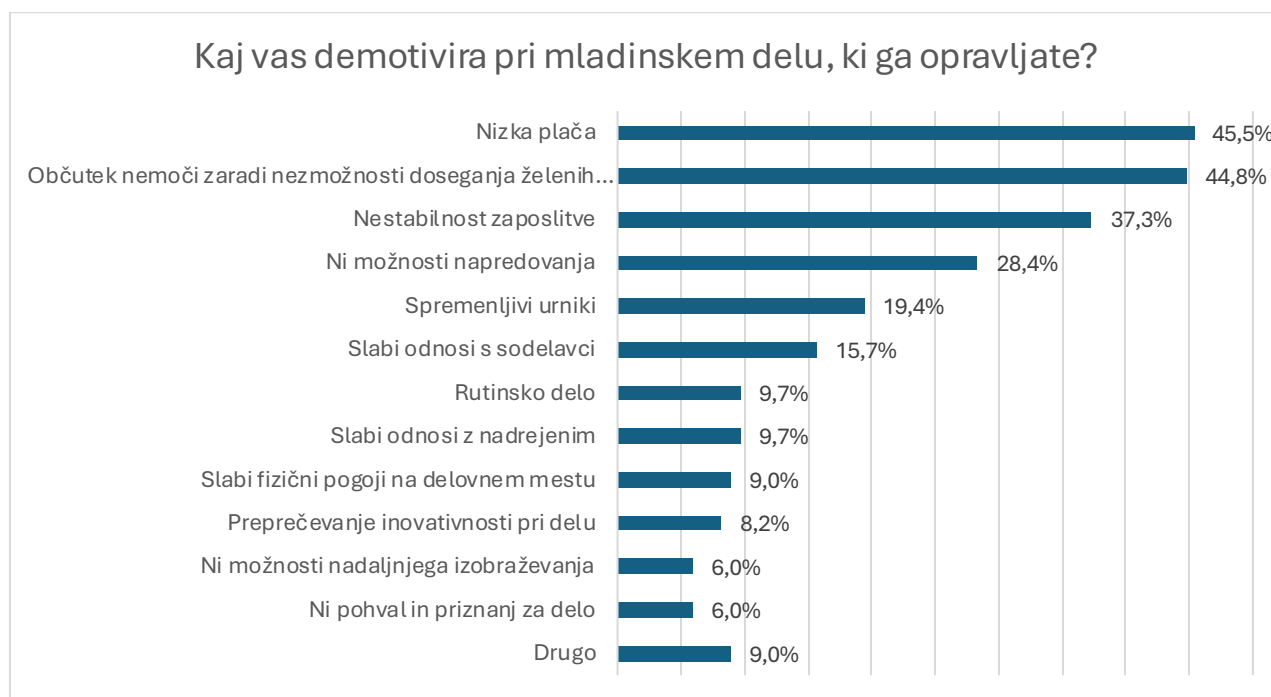
---

*Mladinski delavci kot najpomembnejše delovne pogoje najpogosteje izpostavljajo dobre odnose s sodelavci ter avtonomijo in ustvarjalnost pri delu, medtem ko materialni in karierni vidiki (plača, varnost zaposlitve, napredovanje) zanje niso v ospredju. To je skladno z ugotovitvami o zadovoljstvu, kjer so prav vsebinski in odnosni vidiki dela najvišje ocenjeni, strukturni pogoji pa so slabše ocenjeni.*

---

Po drugi strani lahko delovni pogoji učinkujejo demotivirajoče za opravljanje mladinskega dela. Tudi te so mladinski delavci ocenjevali na podoben način, med ponujenimi 12 delovnimi pogoji so izbrali tri, ki jih najbolj demotivirajo za opravljanje mladinskega dela.

Grafikon 4.8: Dejavniki, ki mladinske delavke in delavce demotivirajo.



Opomba: Anketiranci so lahko izbrali do tri odgovore, zato vsota vseh kategorij presega 100 odstotkov.

Grafikon 4.8 jasno pokaže, da mladinske delavke in delavce najbolj demotivirajo strukturni in sistemski vidiki dela, ne pa vsebina mladinskega dela sama. Najpogosteje je kot demotivator navedena nizka plača (45,5 %), tesno sledita občutek nemoči zaradi nezmožnosti doseganja želenih izidov (44,8 %) ter nestabilnost zaposlitve (37,3 %). Ti trije dejavniki skupaj kažejo na izrazit razkorak med visoko notranjo motivacijo za delo z mladimi in omejitvami, ki jih postavljajo finančni, institucionalni in politični okviri delovanja mladinskega sektorja.

Pomemben delež mladinskih delavcev navaja tudi pomanjkanje možnosti napredovanja (28,4 %), kar je skladno s prejšnjimi ugotovitvami o nizki oceni kariernih perspektiv in napredovanja med delovnimi pogoji. Tudi spremenljivi urniki (19,4 %) se pojavljajo kot relevanten vir demotivacije, kar dopolnjuje ugotovitve o večji razpršenosti ocen urnika v analizi zadovoljstva z delovnimi pogoji. Vse to potrjuje, da je mladinsko delo pogosto organizirano projektno, časovno nestabilno in s težko predvidljivimi obremenitvami.

Relativno manjši, a še vedno pomembni deleži demotivatorjev so povezani z odnosnimi in organizacijskimi vidiki, kot so slabi odnosi s sodelavci (15,7 %), rutinsko delo (9,7 %) in slabi odnosi z nadrejenimi (9,7 %). Zanimivo je, da so prav ti vidiki v prejšnjih analizah med boljše ocenjenimi vidiki zadovoljstva, kar kaže, da sicer prevladuje pozitivna organizacijska klima,

vendar tam, kjer odnosi ali vodenje ne delujejo dobro, to hitro postane izrazit vir demotivacije. Podobno velja za slabe fizične pogoje dela (9,0 %), preprečevanje inovativnosti (8,2 %) ter pomanjkanje možnosti izobraževanja (6,0 %) in priznanj (6,0 %), ki sicer niso osrednji demotivatorji, a dodatno prispevajo k občutku podcenjenosti dela.

Posebno analitično težo ima kategorija »Drugo« (9,0 %), kjer so respondenti zelo eksplicitno izpostavili širše družbene in sistemske razloge demotivacije. Med njimi se ponavljajo navedbe o ignoriranju mladinskega dela s strani občinskih in državnih institucij, nestalnosti in negotovosti financiranja, prelaganju odgovornosti za kompleksne družbene probleme (brezposelnost, stanovanjska problematika, duševno zdravje mladih) na mladinske delavce, ter neprepoznavanju pomena mladinskega dela s strani odločevalcev. Respondenti opozarjajo tudi na preobremenjenost, pomanjkanje časa za razvoj in refleksijo, stalni pritisk po novih projektih, slabo delovno opremo ter fluktuacijo kadra in povečano število bolniških odsotnosti. Ti zapisi kažejo, da demotivacija pogosto ne izvira iz samega dela z mladimi, temveč iz širšega politično-institucionalnega konteksta, ki oblikuje pogoje dela in omejuje njegove učinke.

---

*Mladinske delavke in delavce demotivirajo predvsem strukturni in sistemski pogoji mladinskega dela. Najpogosteje so navedeni nizko plačilo, nestabilnost zaposlitve, omejene karijerne možnosti ter občutek nemoči pri doseganju zelenih učinkov.*

---

V povezavi z drugimi rezultati v tem poglavju se izriše zelo konsistentna slika: mladinske delavke in delavci so zelo zadovoljni z vsebinskimi, odnosnimi in vrednotnimi vidiki svojega dela, obenem pa jih najbolj obremenjujejo in demotivirajo materialni, karierni in sistemski pogoji, nad katerimi imajo malo nadzora. Demotivacijski dejavniki tako zrcalijo isto strukturo, ki se je pokazala že pri analizi zadovoljstva: močno notranjo motivacijo in smiselnost dela na eni strani ter šibko institucionalno podporo, negotove zaposlitvene pogoje in omejene karijerne perspektive na drugi. Takšna kombinacija dolgoročno povečuje tveganje za izgorelost, fluktuacijo kadra in oslabitev kontinuitete mladinskega dela, kljub visoki osebni predanosti mladinskih delavcev in delavk.

#### 4.2.6 Možnosti za karierni napredek in kadrovske fluktuacije

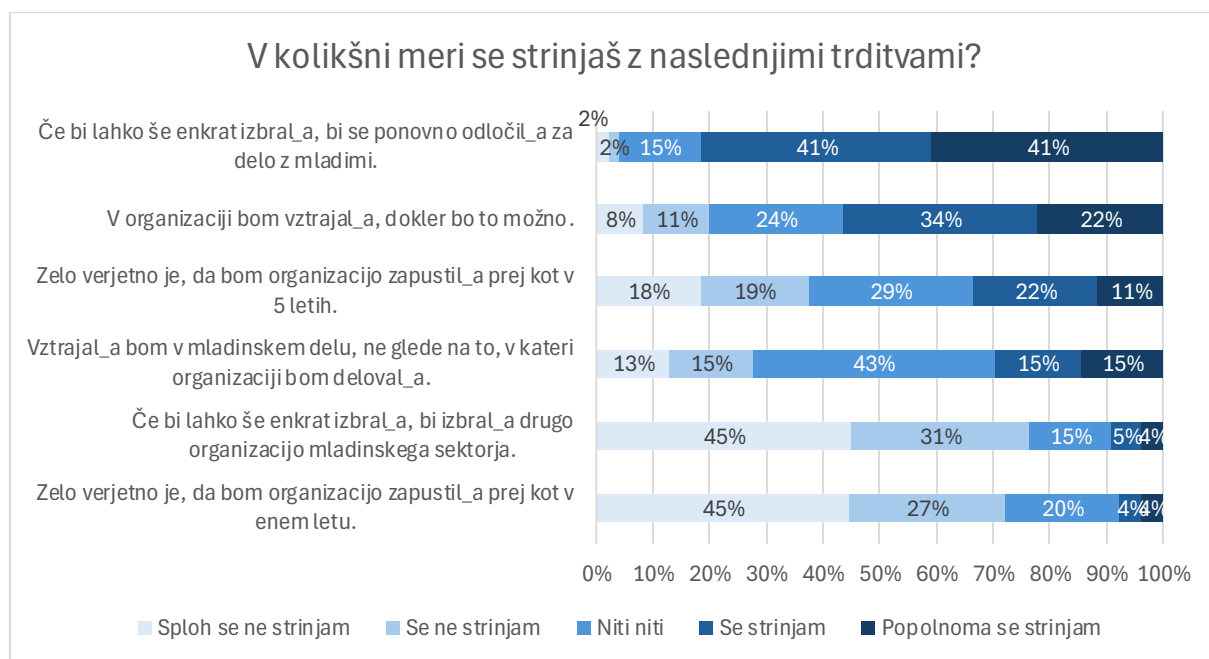
V prejšnjih poglavjih se je razkril izrazit kontrast med zelo visoko ocenjenimi vsebinskimi in odnosnimi vidiki mladinskega dela ter bistveno slabše ocenjenimi strukturnimi in kariernimi pogoji. Med slednjimi posebej izstopajo možnosti napredovanja, ki so med najslabše ocenjenimi delovnimi pogoji. Čeprav možnosti napredovanja kot ključni delovni pogoj izpostavlja razmeroma majhen delež mladinskih delavk in delavcev (5,9 %), se pomanjkanje kariernih perspektiv jasno pojavlja kot pomemben demotivacijski dejavnik (28,4 %). To nakazuje, da napredovanje sicer ni osrednji motiv za vstop v mladinsko delo, vendar s časom postaja ključno vprašanje njegove dolgoročne vzdržnosti, zlasti v kombinaciji z negotovimi zaposlitvenimi pogoji in omejenimi možnostmi profesionalnega razvoja.

Hkrati podatki o starostni strukturi in delovnih izkušnjah kažejo (poglavje o starostni strukturi), da mladinsko delo v Sloveniji vendarle omogoča tudi dolgotrajne poklicne poti. Starejši kadri sicer predstavljajo manjšinski delež, vendar gre za izrazito izkušene posameznike, ki so velik del svoje kariere posvetili prav mladinskemu delu. To kaže, da fluktuacije v sektorju niso splošne ali posledica nizke vsebinske privlačnosti dela, temveč so selektivne in fazno pogojene. V odprtih odgovorih respondenti fluktuacije pogosto umeščajo v kontekst preobremenjenosti, projektne negotovosti, omejenih možnosti napredovanja ter pomanjkanja dolgoročnih perspektiv, zlasti v zgodnejših in srednjih fazah kariere. Fluktuacije se tako kažejo predvsem kot strukturna posledica omejenih kariernih poti in šibke institucionalne podpore, ne pa kot odraz pomanjkanja motivacije ali smisla dela z mladimi. V nadaljevanju zato podrobneje analiziramo vizije karierne prihodnosti, zaznane možnosti kariernega razvoja ter dinamiko kadrovskega odhoda in zamenjav v mladinskem sektorju.

#### 4.2.7 Vizije karierne prihodnosti in percepcije mladinskega dela

Anketni podatki kažejo na razdvojeno sliko kariernih vizij mladinskih delavk in delavcev, v kateri se močna poklicna identifikacija z mladinskim delom prepleta z visoko zaznano organizacijsko in sektorsko nestabilnostjo.

Grafikon 4.9: Vizije karijerne prihodnosti.



Najprej velja izpostaviti izrazito poklicno in vrednotno identifikacijo z delom z mladimi. Kar 82 % anketiranih se strinja ali popolnoma strinja s trditvijo, da bi se, če bi še enkrat izbirali, ponovno odločili za delo z mladimi, pri čemer je delež nestrinjanja zanemarljiv. To visoko stopnjo identifikacije dodatno potrjuje tudi zaznava mladinskega dela kot osebnega poslanstva (te spremenljivke ne prikazujemo v grafikonu): kar 91,6 % vprašanih poroča, da mladinsko delo doživljajo močno ali zelo močno kot osebno poslanstvo, medtem ko nihče ni izbral odgovora »sploh ne«. Le majhen delež (4,2 %) izraža distanco do te trditve, prav tako 4,2 % ostaja neopredeljenih. Ti rezultati jasno potrjujejo, da mladinsko delo samo po sebi ni problematično z vidika smisla, motivacije ali vsebine, temveč uživa izjemno visoko stopnjo notranje legitimnosti in osebne zavezanosti izvajalcev.

To ugotovitev pomembno dopolnjuje trditev »Vztrajal\_a bom v mladinskem delu, ne glede na to, v kateri organizaciji bom deloval\_a«. S to trditvijo se strinja ali popolnoma strinja 30 % vprašanih, dodatnih 43 % pa ostaja neopredeljenih. Relativno majhen delež izrecnega nestrinjanja kaže, da pomemben del mladinskih delavcev svojo poklicno identiteto razume kot vezano na področje mladinskega dela kot takega, ne nujno na konkretno organizacijo. Hkrati pa visoka stopnja neopredeljenosti kaže na negotovost glede dolgoročne vzdržnosti takšne poti, kar je neposredno povezano z omejenimi možnostmi kariernega razvoja in stabilnosti.

Na ravni posameznih organizacij je zaznana pripadnost bistveno šibkejša. S trditvijo »V organizaciji bom vztrajal\_a, dokler bo to možno« se strinja ali popolnoma strinja 56 % vprašanih,

vendar je ob tem pomemben delež neopredeljenih (24 %) in tudi nezanemarljiv delež tistih, ki se s trditvijo ne strinjajo (19 %). To kaže, da je organizacijska zvestoba pogosto pogojna in vezana na zunanje okoliščine, kot so financiranje, obseg dela in zaposlitvena varnost, ne pa na jasno začrtane karijerne poti znotraj organizacij.

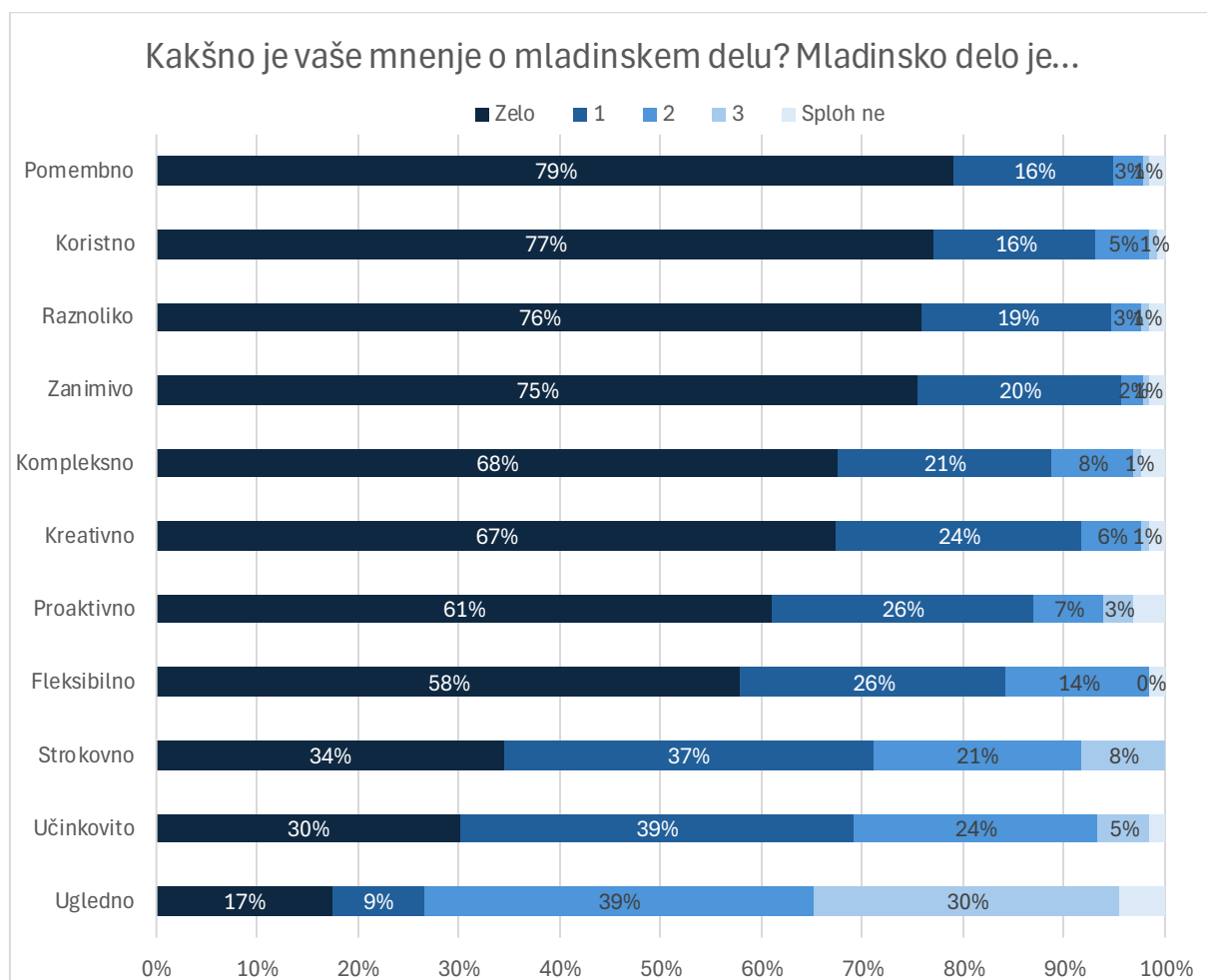
To dodatno potrjujejo rezultati trditev, ki neposredno merijo pričakovano fluktuacijo. Kar 33 % vprašanih se strinja ali popolnoma strinja, da je zelo verjetno, da bodo organizacijo zapustili prej kot v petih letih. Nasprotno pa je kratkoročna fluktuacija manj izrazita: s trditvijo, da bodo organizacijo zapustili prej kot v enem letu, se strinja le 8 % vprašanih, velika večina pa to možnost zavrača. To kaže, da fluktuacije v mladinskem sektorju praviloma niso impulzivne ali kratkoročne, temveč rezultat postopnega kopičenja strukturnih omejitev in neizpoljenih kariernih pričakovanj.

Posebej zgovorna je tudi trditev *»Če bi lahko še enkrat izbral\_a, bi izbral\_a drugo organizacijo mladinskega sektorja«*, s katero se strinja le 9 % vprašanih, medtem ko jih kar 76 % to možnost zavrača. Ta rezultat jasno kaže, da zaznana fluktuacija ni posledica iskanja *»boljših«* organizacij znotraj sektorja, temveč odraža širši problem omejenih kariernih alternativ in strukturne podhranjenosti sektorja kot celote.

Gledano v celoti Grafikon 4.9 potrjuje ključno ugotovitev tega poglavja: mladinske delavke in delavci so močno in trajno identificirani z delom z mladimi, pogosto tudi z mladinskim sektorjem kot takim, bistveno manj pa z dolgoročnimi organizacijskimi karierami.

Grafikon 4.10 dodatno pogloblja razumevanje odnosa mladinskih delavk in delavcev do mladinskega dela skozi semantični diferencial, kjer so respondenti na petstopenjski lestvici presojali, kateri pol posameznega pridevniškega para je bližje njihovem razumevanju mladinskega dela (npr. pomembno – nepomembno, zanimivo – nezanimivo, ugledno – neugledno). Ni šlo torej za strinjanje s trditvami, temveč za vsebinsko umeščanje pomena mladinskega dela na posameznih dimenzijah.

Grafikon 4.10: Percepcije mladinskega dela.



Rezultati kažejo izrazito prevlado pozitivnih interpretacij: mladinsko delo je za veliko večino dojeto kot pomembno (79 % »zelo«), koristno (77 %), raznoliko (76 %) in zanimivo (75 %), pri čemer se le zanemarljiv delež umešča bliže negativnim polom teh dimenzij. Visoki deleži pozitivnih ocen se ohranjajo tudi pri zaznavi kompleksnosti (68 %), kreativnosti (67 %) in proaktivnosti (61 %), kar kaže na razumevanje mladinskega dela kot zahtevnega, ustvarjalnega in aktivno usmerjenega področja. Nekoliko manj izrazita, a še vedno pretežno pozitivna je percepcija fleksibilnosti (58 %). Opazno drugačen vzorec pa se pojavi pri dimenzijah strokovnosti, učinkovitosti in zlasti ugleda: mladinsko delo je sicer pogosto umeščeno bliže strokovnemu (34 % »zelo«, dodatnih 37 % v naslednji stopnji) in učinkovitemu polu (30 % »zelo«, 39 % v naslednji stopnji), vendar z večjo razpršenostjo odgovorov, medtem ko je zaznava ugleda bistveno šibkejša – le 17 % respondentov mladinsko delo umešča povsem na pol »ugledno«, pomemben delež pa ga vidi kot nevtralno ali celo bližje neugodnemu polu.

---

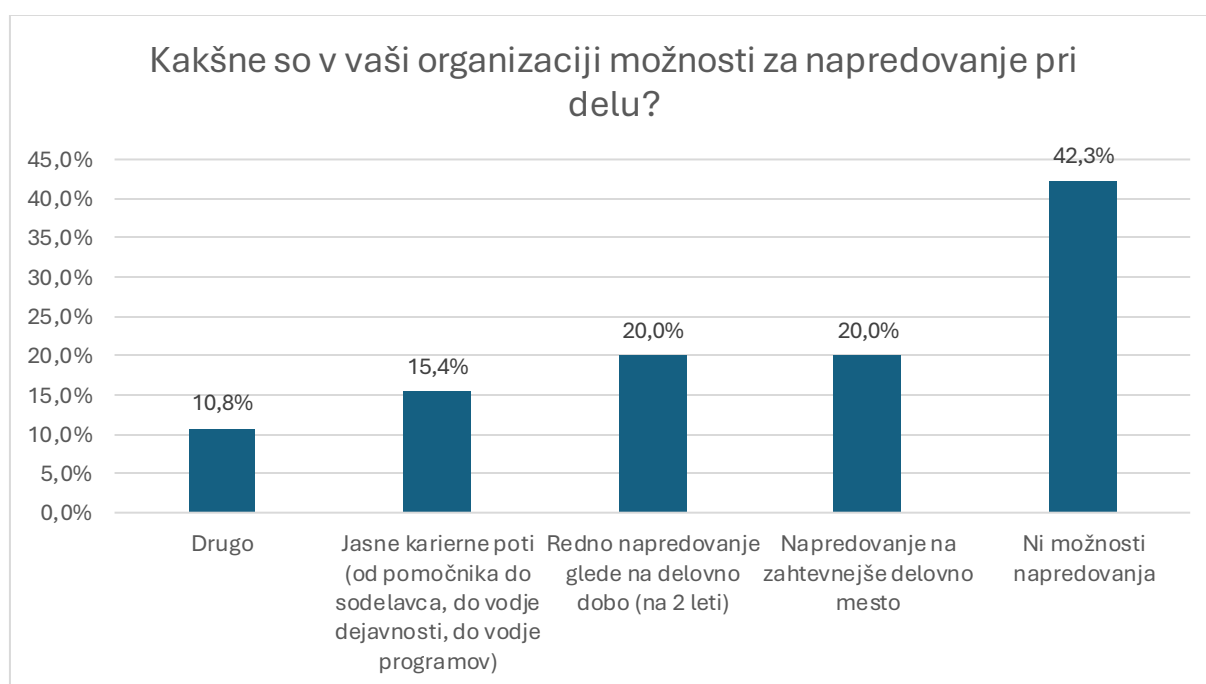
*Mladinske delavke in delavci mladinsko delo doživljajo izrazito pozitivno predvsem na vsebinski in vrednostni ravni: razumejo ga kot pomembno, koristno, zanimivo, raznoliko ter v veliki meri tudi kompleksno, kreativno in proaktivno. Ob tem pa je zaznati bistveno več zadržanosti pri presoji njegove učinkovitosti in zlasti ugleda.*

---

#### 4.2.8 Zaznane možnosti kariernega razvoja kot ključni vir kadrovskih fluktuacij

Na osnovi podatkov iz grafikonov 9 in 10 je jasno, da kadrovske fluktuacije niso pomembno povezane z negativnim ali zadržanim odnosom do samega mladinskega dela, temveč jih lahko razumemo predvsem kot racionalen odziv na omejene možnosti napredovanja, negotove zaposlitvene pogoje in pomanjkanje jasnih kariernih poti. V prid tej tezi govorijo tudi podatki v zvezi z zaznanimi možnostmi kariernega razvoja (Grafikon 11). Ti namreč jasno kažejo, da so zaznane možnosti napredovanja v lastnih organizacijah praviloma omejene, fragmentirane in pogosto odsotne, kar pomembno pojasnjuje ambivalenten odnos mladinskih delavk in delavcev do dolgoročnega vztrajanja v posameznih organizacijah.

Grafikon 4.11: Zaznane možnosti za napredovanje v lastni organizaciji.



Opomba: Respondenti so lahko izbrali do več odgovorov, zato vsota vseh kategorij presega 100 odstotkov.

Kar 42,3 % vprašanih navaja, da v njihovi organizaciji ni možnosti napredovanja. To pomeni, da skoraj polovica mladinskih delavcev svoje delo opravlja v organizacijskem okolju, kjer karierni razvoj ni sistematično predviden, formaliziran ali realno dosegljiv. Ta ugotovitev neposredno pojasnjuje, zakaj so možnosti napredovanja v prejšnjih analizah med najslabše ocenjenimi delovnimi pogoji in hkrati med najmočnejšimi demotivacijskimi dejavniki.

---

*Kljub visoki izobrazbi in izkušnosti kadra, mladinski sektor praviloma ne ponuja jasnih in predvidljivih kariernih poti. Skoraj polovica vprašanih v svoji organizaciji ne zaznava nobenih možnosti napredovanja, tam, kjer te obstajajo, pa so pogosto neformalne, projektno pogojene ali omejene na redke vodstvene položaje.*

---

Preostali del odgovorov kaže na precej razdrobljene in neenotne oblike napredovanja. Približno petina vprašanih (20,0 %) navaja možnost rednega napredovanja glede na delovno dobo (npr. na dve leti), enak delež pa možnost napredovanja na zahtevnejše delovno mesto. Ti dve obliki kažeta na obstoj določenih formalnih mehanizmov kariernega razvoja, vendar hkrati nakazujeta, da so takšne možnosti omejene na manjšinski del organizacij in niso sistemsko razširjene po sektorju.

Le 15,4 % mladinskih delavk in delavcev zaznava jasno definirane karierne poti, ki bi omogočale postopno napredovanje od začetnih do vodstvenih ali programskih vlog. Ta relativno nizek delež potrjuje, da mladinski sektor praviloma ne deluje po klasičnem hierarhičnem kariernem modelu, temveč temelji na ploskih organizacijskih strukturah, projektnih logikah in omejenem številu formalnih položajev.

Kategorija »Drugo« (10,8 %) dodatno osvetljuje dejansko naravo kariernih poti v mladinskih organizacijah in razkriva zelo heterogene, pogosto neformalizirane in projektno pogojene vzorce napredovanja. Iz odprtih odgovorov je razvidno, da v številnih organizacijah napredovanje sploh ni sistemsko urejeno, temveč je bodisi neposredno vezano na projektno financiranje (*»delam na projektu; ko mi poteče pogodba, je konec«*), bodisi odvisno od individualne iniciative zaposlenih, ki si sami ustvarjajo delovna mesta prek razpisov. V nekaterih primerih so kot edina oblika napredovanja omenjeni klasični karierni modeli iz sorodnih sektorjev (npr. socialno varstvo ali vzgoja in izobraževanje), vendar so ti v mladinskem sektorju redki in omejeni na specifične

organizacijske kontekste. Pogosti so tudi zapisi, ki kažejo na zelo ploske organizacijske strukture, zlasti v manjših nevladnih in prostovoljskih organizacijah, kjer so vsi sodelavci enakovredni, hierarhija ni jasno razvita ali pa je edina možna oblika napredovanja prehod na vodstveno oziroma direktorsko mesto – pogosto brez ustreznega finančnega ovrednotenja dodatnih odgovornosti. Več odgovorov izpostavlja tudi močno odvisnost kariernega razvoja od razpoložljivih sredstev, kapacitet kadra in stabilnosti financiranja, pri čemer je napredovanje pogosto razumljeno bolj kot širjenje vsebine dela ali osebna specializacija, ne pa kot formalni karierni ali plačni premik. Skupno ti zapisi potrjujejo, da je karierni razvoj v mladinskem sektorju pogosto nepredvidljiv, fragmentiran in tesno vezan na zunanje pogoje financiranja, kar dodatno pojasnjuje nizko povprečno oceno možnosti napredovanja ter njihovo vlogo kot pomembnega vira demotivacije in fluktuacije kadra.

---

*Fluktuacije v mladinskem sektorju so predvsem posledica strukturnih omejitev, kot so negotove zaposlitve, projektna logika in pomanjkanje dolgoročnih kariernih perspektiv. Mladinske delavke in delavci so močno identificirani z delom z mladimi, bistveno manj pa z vztrajanjem v posameznih organizacijah.*

---

Grafikon 10 torej empirično potrjuje ključno ugotovitev poglavja: omejene in neenakomerno razporejene možnosti napredovanja so osrednji strukturni dejavnik, ki dolgoročno vpliva na kadrovsko stabilnost mladinskega sektorja, povečuje tveganje za fluktuacijo ter omejuje izkoriščanje visokega strokovnega in motivacijskega potenciala mladinskih delavcev in delavk.

#### 4.2.9 Delovni stres, delovna obremenjenost in znaki izgorelosti

V nadaljevanju poglobljeno obravnavamo vprašanje stresa in potencialnih znakov izgorelosti, pri čemer nas zanima, kateri viri stresa so za mladinske delavce in delavke najpomembnejši ter kako se ti umeščajo v širši kontekst organizacijskih in sistemskih pogojev mladinskega dela.

##### 4.2.9.1 Viri delovnega stresa

Rezultati Grafikona 4.12 se smiselno ujemajo z ugotovitvami iz prejšnjih poglavij: ključni viri stresa so predvsem strukturni, organizacijski in sistemski, ne pa vsebinski ali odnosni.

Grafikon 4.12: Viri delovnega stresa.



Opomba: Prikazane so povprečne vrednosti odgovorov na lestvici od 1 (nikoli) do 5 (vedno).

Najvišjo povprečno stopnjo stresa po mnenju vprašanih povzročajo nerealni cilji financerjev ( $M = 3,33$ ;  $SD = 0,97$ ). Iz analize frekvenc izhaja, da več kot 40 % mladinskih delavcev poroča, da jih nerealni cilji financerjev pogosto ali vedno obremenjujejo, kar kaže na izrazit sistemski pritisk projektne financiranja.

Podobno visoko je ocenjena tudi višina osebnega dohodka ( $M = 3,22$ ;  $SD = 1,25$ ), pri čemer nekoliko višji SD nakazuje večje razlike med posamezniki - finančne obremenitve so za del kadra zelo izrazite, za druge pa bistveno manj. Frekvenčni podatki na primer kažejo, da za približno 18 % vprašanih višina dohodka vedno predstavlja stres, za dobrih 12% pa nikoli.

Med pomembnejše stresorje sodijo tudi prevelike zahteve dela ( $M = 3,05$ ;  $SD = 1,06$ ), kjer relativno visok SD kaže na precejšnjo razpršenost izkušenj; del mladinskih delavcev delo doživlja kot obvladljivo, za druge pa predstavlja stalno ali pogosto preobremenitev.

Nestabilnost finančnega poslovanja organizacije ( $M = 2,98$ ;  $SD = 1,33$ ) in nestabilnost zaposlitve ( $M = 2,90$ ;  $SD = 1,45$ ) predstavljata izrazito strukturalna vira stresa, pri čemer visoki standardni odkloni jasno kažejo na močno razslojenost delovnih pogojev znotraj sektorja. Pri nestabilnosti zaposlitve skoraj četrtina mladinskih delavk in delavcev (24,0 %) poroča, da jih ta dejavnik nikoli ne obremenjuje. Na drugi strani pa kar 39,2 % vprašanih navaja, da jih nestabilnost zaposlitve pogosto ali vedno spravlja v stres, od tega 18,4 % vedno, kar potrjuje, da pomemben del sektorja

deluje v pogojih izrazite zaposlitvene negotovosti. Podoben, le nekoliko manj polariziran vzorec se kaže pri nestabilnosti finančnega poslovanja organizacije. Skoraj 20 % mladinskih delavcev poroča, da jih finančna nestabilnost njihove organizacije nikoli ne obremenjuje, medtem ko 38,2 % navaja, da jih ta dejavnik pogosto ali vedno spravlja v stres, od tega 14,8 % vedno.

Zmerno stresni so tudi nezmožnost usklajevanja dela z zasebnim življenjem ( $M = 2,84$ ;  $SD = 1,17$ ) in urnik dela ( $M = 2,56$ ;  $SD = 1,17$ ). Povprečja kažejo, da ti dejavniki niso dominantni stresorji za večino, vendar višji SD razkriva, da za pomemben del zaposlenih predstavljajo stalno ali pogosto obremenitev, kar lahko dolgoročno prispeva k izgorelosti.

Na drugi strani so vsebinski in odnosni vidiki dela med najmanj stresnimi. Delo z mladimi dosega najnižje povprečje ( $M = 2,10$ ;  $SD = 0,85$ ). Podobno nizke vrednosti beležijo medsebojni odnosi s sodelavci ( $M = 2,63$ ;  $SD = 1,01$ ), organizacijska kultura in klima ( $M = 2,63$ ;  $SD = 0,93$ ) ter odnos z nadrejenimi ( $M = 2,35$ ;  $SD = 1,02$ ). Čeprav tudi tu obstajajo posamezni primeri pogostega stresa, povprečja jasno kažejo, da odnosi praviloma niso glavni vir obremenitev.

---

*Glavni viri stresa v mladinskem delu so strukturni in finančni dejavniki, kot so pritisk financerjev, visoke delovne zahteve, nizki dohodki, ter zaposlitvena in organizacijska nestabilnost. Najmanj stresni so vsebinski in odnosni vidiki dela.*

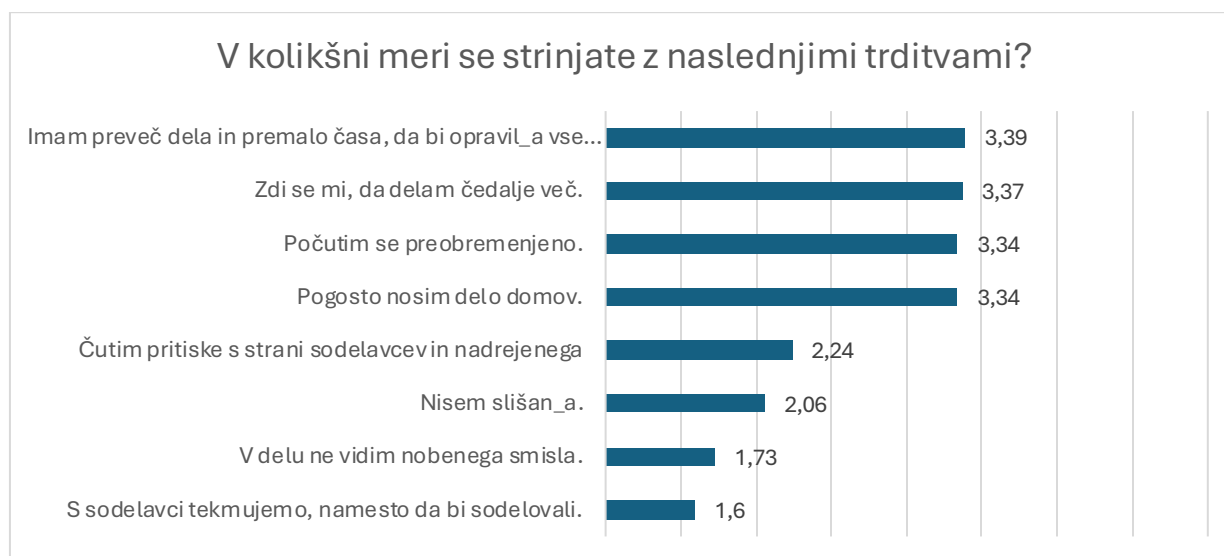
---

Zanimivo je tudi, da sta organizacijska kultura in klima ( $M = 2,63$ ;  $SD = 0,93$ ) ter medosebni odnosi s sodelavci ( $M = 2,63$ ;  $SD = 1,01$ ) ocenjena kot zmerna vira stresa, pri čemer standardni odkloni kažejo na določene razlike med organizacijami oziroma posamezniki, vendar brez izrazitih ekstremov. To je skladno s prejšnjimi analizami, kjer so bili odnosi sicer visoko ocenjeni z vidika zadovoljstva, a se v določenih okoljih lahko hitro prevesijo v vir obremenitve.

#### *4.2.9.2 Delovna (pre)obremenjenost in možnosti za zmanjšanje delovnega stresa*

V nadaljevanju smo analizirali tudi zaznavo različnih vidikov delovne preobremenjenosti in psihosocialnega pritiska pri mladinskem delu (Grafikon 13). Rezultati kažejo, da je preobremenjenost v mladinskem sektorju razmeroma razširjena.

Grafikon 4.13: Zaznava različnih vidikov delovne obremenjenosti.



Opomba: Prikazane so povprečne vrednosti odgovorov na lestvici od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam).

Najvišje povprečne vrednosti dosegajo trditve, povezane s količino dela in časovnim pritiskom. Respondenti v povprečju soglašajo, da imajo preveč dela in premalo časa za njegovo opravljanje ( $M = 3,39$ ;  $SD = 1,14$ ), da se jim zdi, da delajo čedalje več ( $M = 3,37$ ;  $SD = 1,12$ ), ter da se pogosto počutijo preobremenjene ( $M = 3,34$ ;  $SD = 1,06$ ). Podobno visoko je tudi strinjanje s trditvijo, da pogosto nosijo delo domov ( $M = 3,34$ ;  $SD = 1,19$ ). Relativno visoki standardni odkloni pri vseh teh postavkah kažejo na precejšnje razlike med posamezniki. Za ilustracijo: po eni strani se 53,1 % vprašanih pretežno ali popolnoma strinja, da imajo preveč dela in premalo časa, po drugi strani pa je skoraj četrtina (24,3 %) vprašanih izrazilo pretežno ali popolno nestrinjanje s to trditvijo.

---

*Mladinske delavke in delavci pogosto s težavo obvladujejo visoke delovne zahteve z realnimi časovnimi omejitvami, po drugi strani pa jih le redko obremenjujejo odnosi na delovnem mestu ali pomanjkanje delovnega smisla.*

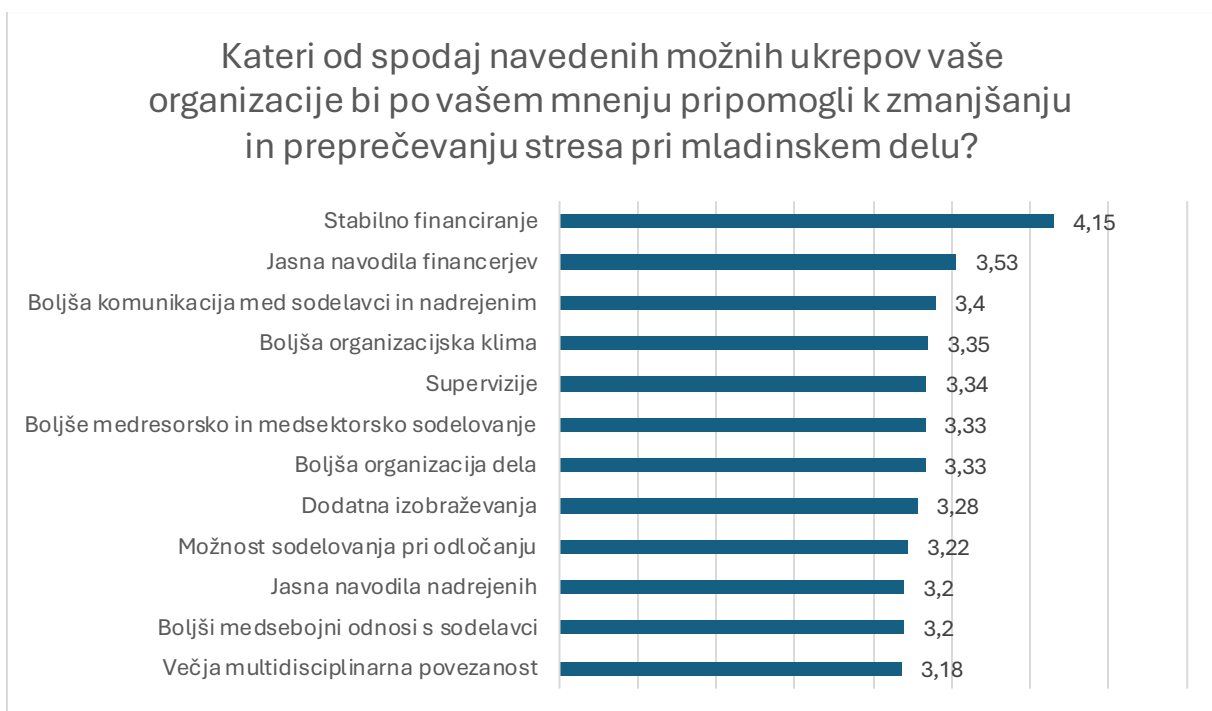
---

Povprečne vrednosti so bistveno nižje pri trditvah, ki se nanašajo na medosebne odnose in notranjo motivacijo. Občutek pritiskov s strani sodelavcev in nadrejenih je razmeroma nizek ( $M = 2,24$ ;  $SD = 1,06$ ), prav tako zaznava, da delavke in delavci niso slišani ( $M = 2,06$ ;  $SD = 1,08$ ). Zelo nizke povprečne vrednosti dosegata tudi trditvi, da v delu ne vidijo nobenega smisla ( $M = 1,73$ ;  $SD = 0,82$ ) ter da s sodelavci tekmujejo namesto da bi sodelovali ( $M = 1,60$ ;  $SD = 0,88$ ). Ti rezultati jasno kažejo, da preobremenjenost v mladinskem delu ni posledica konfliktna

organizacijske klime, pomanjkanja smisla ali slabih odnosov, temveč izhaja predvsem iz zunanjih in strukturnih pritiskov.

Mladinski delavci in delavke so v nadaljevanju ocenili možnosti ukrepov v organizaciji, ki bi prispevale k zmanjšanju stresa. Rezultati Grafikona 13 jasno kažejo, da mladinske delavke in delavci kot najučinkovitejše ukrepe za zmanjševanje stresa prepoznajo predvsem strukturne in sistemske spremembe, bistveno manj pa individualne ali zgolj odnosne intervencije.

Grafikon 4.14: Ocene pomembnosti potencialnih ukrepov za zmanjšanje stresa pri delu.



*Opomba: Prikazane so povprečne vrednosti odgovorov na lestvici od 1 (ne bi zmanjšalo stresa) do 5 (popolnoma bi zmanjšalo stres).*

Najvišjo povprečno oceno dosega stabilno financiranje ( $M = 4,15$ ;  $SD = 0,97$ ), ki izrazito izstopa od vseh drugih ukrepov. Relativno nizek standardni odklon kaže na visoko stopnjo soglasja med respondenti, da je prav finančna stabilnost temeljni pogoj za zmanjševanje stresa. Ta ugotovitev tesno sovпада s prej identificiranimi viri stresa, kot so nerealni cilji financerjev in nestabilnost financiranja, ter potrjuje, da stres ni primarno posledica vsebine dela, temveč njegovega sistemskega okvira.

V drugi skupini po pomembnosti se pojavljajo ukrepi, povezani z jasnostjo pričakovanj in organizacijskimi procesi. Med njimi izstopajo jasna navodila financerjev ( $M = 3,53$ ;  $SD = 0,99$ ), boljša komunikacija med sodelavci in nadrejenimi ( $M = 3,40$ ;  $SD = 1,01$ ) ter boljša organizacijska klima ( $M = 3,35$ ;  $SD = 0,99$ ). Mladinski delavci in delavke torej stres v veliki meri povezujejo z

nejasnimi zahtevami, administrativnimi pritiski in slabim pretokom informacij, kar ponovno potrjuje strukturno naravo zaznanih obremenitev.

Relativno visoko so ocenjeni tudi ukrepi, povezani z organizacijo dela in strokovno podporo, kot so boljša organizacija dela ( $M = 3,33$ ;  $SD = 0,92$ ), supervizije ( $M = 3,34$ ;  $SD = 1,22$ ) in boljše medresorsko ter medsektorsko sodelovanje ( $M = 3,33$ ;  $SD = 0,93$ ). Pri supervizijah je opazen najvišji standardni odklon med vsemi ukrepi, kar kaže na precejšnje razlike v izkušnjah in pričakovanjih med posamezniki.

---

*Daleč največje možnosti za zmanjšanje stresa med mladinskimi delavci in delavkami se kažejo v izboljšanju stabilnosti financiranja njihovega dela. Pomembni so tudi jasnejši organizacijski okviri, predvsem v smislu jasnejših navodil financerjev.*

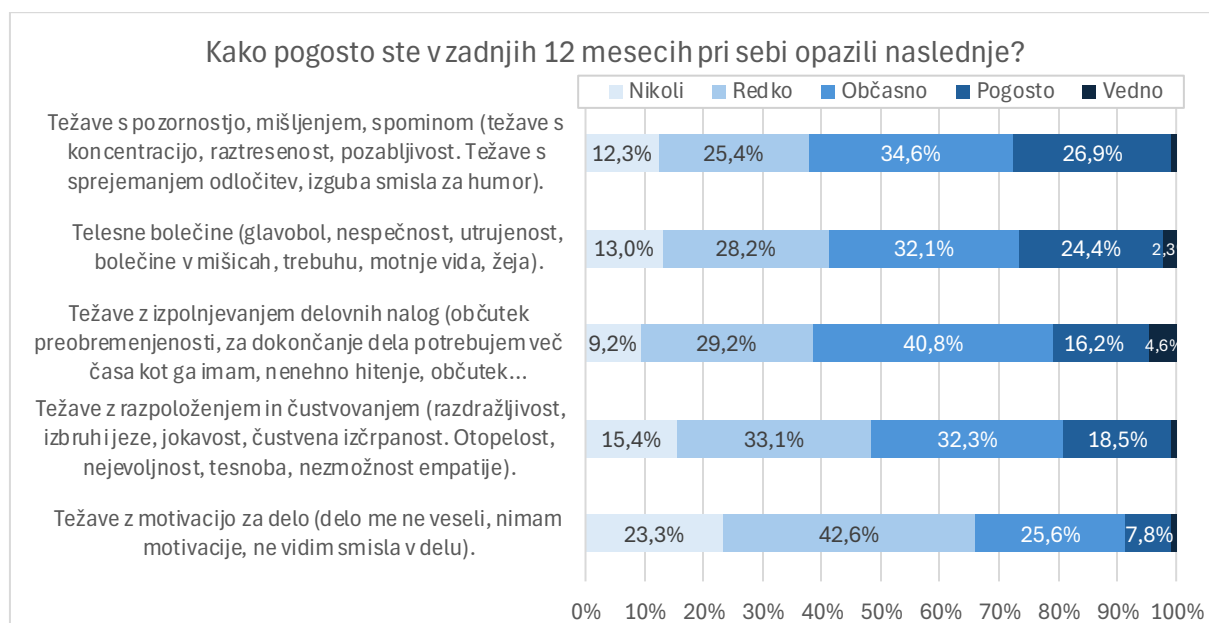
---

Najnižje povprečne ocene, čeprav še vedno nad sredino lestvice, dosegajo večja multidisciplinarna povezanost ( $M = 3,18$ ;  $SD = 0,93$ ), boljši medsebojni odnosi s sodelavci ( $M = 3,20$ ;  $SD = 1,09$ ), jasna navodila nadrejenih ( $M = 3,20$ ;  $SD = 1,17$ ) ter možnost sodelovanja pri odločanju ( $M = 3,22$ ;  $SD = 1,08$ ). To je skladno z ugotovitvami iz prejšnjih analiz, da medosebni odnosi in občutek slišnosti sicer niso zanemarljivi, vendar niso glavni generatorji stresa, zato tudi niso zaznani kot ključni vzvod njegovega zmanjševanja.

#### *4.2.9.3 Znaki izgorelosti*

Zanimalo nas je tudi, v kolikšni meri so med mladinskimi delavkami in delavci prisotni znaki izgorelosti, ki se v literaturi praviloma kažejo kot kombinacija telesne, kognitivne in čustvene izčrpanosti, preobremenjenosti pri delu ter postopne izgube energije in motivacije. V raziskavi izgorelosti nismo merili z uveljavljeno klinično lestvico, temveč opisno in simptomatsko, s pomočjo vprašanj o pogostosti različnih težav v zadnjih 12 mesecih. Tak pristop ne omogoča diagnoze na ravni posameznika, omogoča pa zanesljivo oceno razširjenosti in intenzivnosti posameznih znakov izgorelosti v populaciji.

Grafikon 4.15: Prisotnost znakov izgorelosti med mladinskimi delavkami in delavci.



Grafikon 4.15 kaže, da so znaki izgorelosti v mladinskem sektorju razmeroma pogosti, vendar tudi precej neenakomerno porazdeljeni med posameznimi dimenzijami. Najbolj izstopajo znaki kognitivne izčrpanosti. Težave s pozornostjo, mišljenjem in spominom vsaj občasno doživlja 62,3 % vprašanih, pri čemer jih več kot četrtina (27,7 %) poroča, da se te težave pojavljajo pogosto ali vedno.

Pri težavah z izpolnjevanjem delovnih nalog, ki zajemajo občutek preobremenjenosti, časovni pritisk in neobvladovanje delovnih obveznosti, več kot 60 % vprašanih poroča o vsaj občasnih težavah, približno petina pa o pogostih ali stalnih.

Zelo razširjeni so tudi telesni znaki izčrpanosti, kot so utrujenost, glavoboli, nespečnost in druge somatske težave. Skoraj 59 % mladinskih delavcev in delavk navaja, da se ti simptomi pojavljajo vsaj občasno, pri čemer jih 26,7 % poroča o pogostem ali stalnem pojavljanju. Dolgotrajne delovne obremenitve se torej pri več kot četrtini redno izražajo tudi na telesni ravni, kar je značilno za kronične oblike stresa.

Znaki čustvene izčrpanosti, kot so razdražljivost, čustvena utrujenost, tesnoba in otopelost, so nekoliko manj izraziti, vendar še vedno prisotni v pomembni meri. Nekaj več kot polovica vprašanih jih doživlja vsaj občasno, skoraj petina pa pogosto. Najmanj razširjeni so znaki, povezani z izgubo motivacije in smisla za delo. Večina mladinskih delavk in delavcev poroča, da te težave doživlja redko ali nikoli, medtem ko jih le 8,6 % navaja, da se pojavljajo pogosto ali vedno. Sklepamo torej lahko, da izgorelost v mladinskem sektorju pri večini (še) ne prehaja v fazo odtujenosti ali izgube smisla v zvezi z delom.

---

*Znaki izgorelosti so med mladinskimi delavkami in delavci razmeroma pogosti ter se kažejo predvsem v kognitivni in delovni izčrpanosti ter telesnih simptomih, bistveno manj pa v izgubi motivacije in smisla za delo. Na podlagi sestavljene lestvice lahko za približno 40 % vzorca govorimo o povišanem oziroma tveganem nivoju izgorelosti, medtem ko pri približno 10 % vprašanih zaznavamo znake resne, verjetno kronične izgorelosti.*

---

Na osnovi visoke notranje zanesljivosti lestvice (Cronbach  $\alpha = 0,814$ ) smo pet postavk združili v enotno sestavljeno spremenljivko »izgorelost«, izračunano kot povprečje odgovorov posameznika na lestvici od 1 do 5. Porazdelitev nove spremenljivke v splošnem kaže na zmerno prisotnost izgorelosti v populaciji mladinskih delavk in delavcev.

Ker je sestavljena spremenljivka izgorelosti izračunana kot povprečje petih simptomatskih postavk na petstopenjski lestvici (1 = nikoli, 5 = vedno), vrednost 3 pomeni, da posameznik v povprečju poroča o vsaj občasnem pojavljanju večine ključnih znakov izgorelosti. Prag 3 tako označuje prehod v območje, kjer so znaki izgorelosti dovolj pogosti in raznoliki, da lahko predstavljajo povišano zdravstveno tveganje in predvsem tveganje za nadaljnji razvoj izgorelosti.

Na osnovi tega praga lahko ocenimo, da lahko 40,4 % mladinskih delavk in delavcev uvrstimo v skupino s povišanim tveganjem za izgorelost, oziroma v skupino, pri kateri izgorelost ni več zgolj latentna ali obrobna izkušnja, temveč del stabilnejšega vzorca doživljanja dela.

Znotraj te skupine je dodatno razvidna manjša, a vsebinsko posebej pomembna podskupina. Skoraj 10 % vprašanih dosega vrednosti 3,6 ali več, kar pomeni, da znake izgorelosti doživljajo pogosto ali zelo pogosto na večini postavk. Pri teh posameznikih ne gre več zgolj za tveganje, temveč za izraženo in verjetno kronično izgorelost, ki lahko pomembno ogroža tako njihovo dobrobit kot dolgoročno delovno zmožnost.

Gledano v celoti, rezultati tako ne kažejo na množično izgorelost v mladinskem sektorju, kljub temu pa opozarjajo na znaten delež zaposlenih, ki se že nahajajo v območju tveganja, kar ima neposredne implikacije za organizacijske ukrepe, preventivo in dolgoročno kadrovske vzdržnost sektorja.

## 4.2.10 Dodatna usposabljanja in izobraževanja

### 4.2.10.1 Potrebe po dodatnem izobraževanju in usposabljanju

Analize potreb po dodatnih izobraževanjih in usposabljanjih smo začeli s preprostim anketnim vprašanjem: *»Ali bi potrebovali dodatna strokovna izobraževanja in usposabljanja o mladinskem delu?«*. Na to vprašanje je 38,1 % mladinskih delavk in delavcev odgovorilo pritrdilno, medtem ko jih 61,9 % meni, da jih ne potrebuje. Povedano drugače, precejšnja večina vprašanih ne prepoznava nezadovoljenih potreb po strokovnem izobraževanju ali usposabljanju. To lahko kaže bodisi na zadovoljstvo z obstoječimi kompetencami, bodisi na to, da se del kadra v praksi uči sproti oziroma *»iz dela«* in posledično zavedanja o potrebi po strokovnem razvoju ne prevede v zahtevo po formalnih usposabljanjih. Hkrati je skladno s prejšnjimi poglavji možno, da del zaposlenih ob projektnih obremenitvah in časovnem pritisku dodatnih usposabljanj ne vidi kot realno izvedljivih, četudi bi bila morda v njihovih očeh koristna. Večina mladinskih delavk in delavcev trenutno sicer ne izraža potrebe po dodatnih usposabljanjih, vendar to ne pomeni, da njihove vrednosti ne prepoznava. Podatki kažejo, da dodatna izobraževanja in usposabljanja večinoma razumejo kot koristna za kakovost dela z mladimi, medtem ko je neudeležba pogosteje povezana s strukturnimi in organizacijskimi ovirami kot z nezanimanjem za strokovni razvoj.

Tiste, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili pritrdilno, smo v odprtem vprašanju povprašali še o želenih področjih usposabljanja. V okviru prejetih 48 odgovorov se dokaj jasno izrišejo naslednji ponavljajoči se tematski sklopi:

Najobsežnejši sklop so znanja in veščine, povezane z **duševnim zdravjem mladih**. Odgovori jasno kažejo na potrebo po bolj poglobljenem razumevanju stisk mladih ter po konkretnih orodjih za zgodnjo prepoznavo in ustrezno odzivanje. Med dobresednimi navedbami se pojavljajo na primer: *»duševno zdravje mladih ter konkretneje zgodnja prepoznavo in ukrepanje«*, *»duševno zdravje mladih, mladi in socialna omrežja«*, *»Na področju duševnega zdravja mladih«* ter *»Radikalizacija, duševno zdravje«*. Več odgovorov poudarja tudi potrebo po ustreznem načinu pogovora z mladimi, kot na primer: *»Na področju duševnega zdravja mladih in kako pristopati do njih - mehke metode in neinvazivna vprašanja, ki spodbujajo pogovor z mladimi«*.

Drugi izrazit sklop predstavljajo **metode dela z mladimi**. Tu se pojavljajo odgovori, kot so *»Delo z mladimi ena na ena - metode svetovanje, motivacije, usmerjanja«*, *»Izvedbe delavnic, mentorstvo, ideje za delavnice, pristopi do mladih«*, *»Novejši pristopi dela z mladimi«* ter *»metode mladinskega dela, reševanje konfliktov, digitalno mladinsko delo, duševno stiske mladih in pomoč«*. Posebej so izpostavljene tudi specifične skupine mladih, denimo v odgovoru

»Delo z osebami s posebnimi potrebami« ter vsebine, povezane z odvisnostmi in nasiljem: »kako se soočati z mladimi, ki imajo težave s prepovedanimi substancami«.

Tretji pomemben sklop se nanaša na **digitalno mladinsko delo**, medije in sodobne digitalne izzive. Odgovori tukaj vključujejo zelo konkretne navedbe, kot so »digitalizacija«, »Digitalno mladinsko delo, PR - kako naslavlja mlade na družbenih omrežjih«, »digitalna tehnika pri mladih (prekomerna uporaba in zasvojenost)«, »Fake news, orodja za vplivanje na lokalne politike« ter »Umetna inteligenca, Komuniciranje preko socialnih omrežij«.

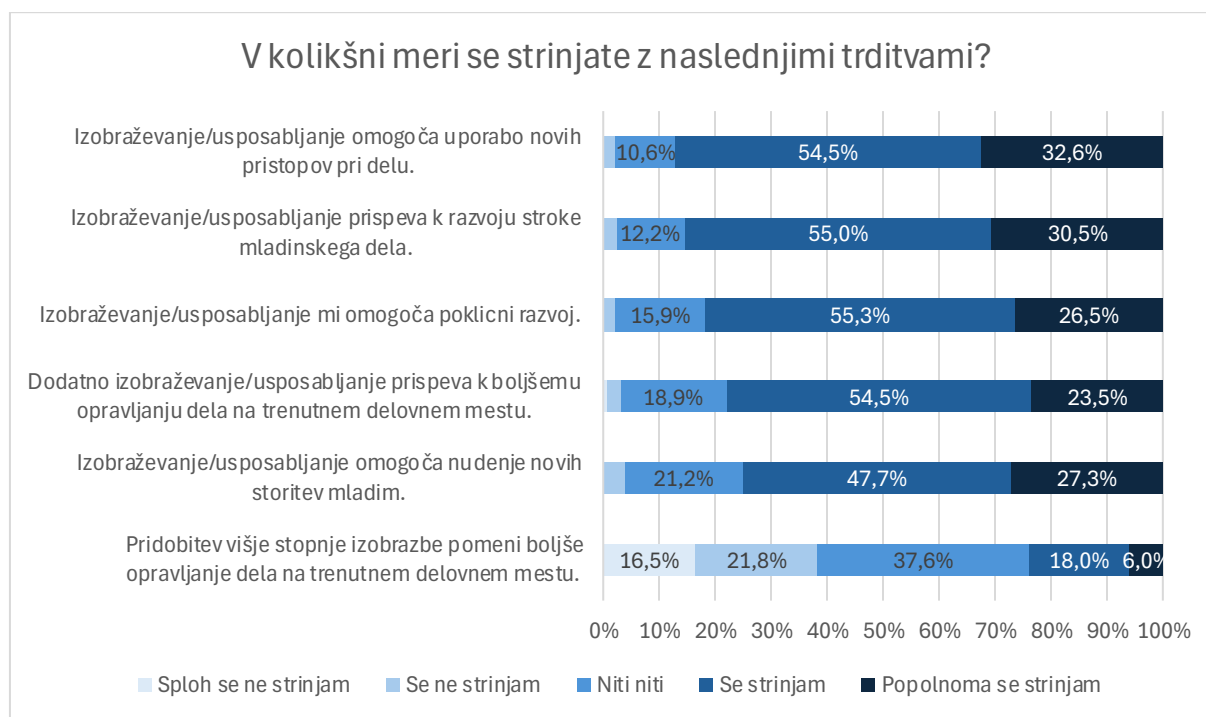
Pomemben del odgovorov se nanaša tudi na **organizacijska, vodstvena in projektna znanja**, zlasti v kontekstu nestabilnih delovnih pogojev v mladinskem sektorju. Med dobesednimi navedbami so na primer »financiranje vodenje«, »Pridobitev finančnih sredstev za delovanje«, »Glede pisanja razpisov«, »vodenje organizacije, organizacija časa« ter »Timsko delo, vodenje in organizacija projektov, komunikacija s sodelujočimi, reševanje konfliktov«. Več odgovorov izpostavlja tudi delo s prostovoljci, kot npr. »koordinacija prostovoljcev, motivacija« in »metode dela za pridobivanje prostovoljcev v organizacijo«.

Poseben, vsebinsko bogat sklop predstavljajo odgovori, ki opozarjajo na sistemsko urejanje usposabljanj in **profesionalizacijo poklica mladinskega delavca**. Eden od odgovorov zelo obširno izpostavlja pomen formalnega okvira usposabljanja: »Mislim, da imamo en zelo dober vzvod, ki bi ga bilo treba nadgraditi in razviti: nacionalno poklicno kvalifikacijo za mladinskega delavca«, pri čemer se omenja tudi »prenovljen NPK« in potrebo po bolj strukturiranem sistemu usposabljanj.

Nazadnje se pojavljajo tudi odgovori, ki se nanašajo na **osebni razvoj mladinskih delavcev**, odnose in skrb zase, kar kaže na zavedanje psihosocialnih obremenitev tega poklica. Med njimi so navedbe, kot so »skrb zase in postavljanja meja«, »Konflikti v timu«, »Vodenje pogovorov, poslušanje, kreativnost« ter »Time management«.

V nadaljevanju smo preverili še bolj splošna stališča v zvezi s potrebami po izobraževanjih in usposabljanjih.

Grafikon 4.16: Stališča v zvezi z izobraževanjem in usposabljanjem.



S trditvijo, da izobraževanje oziroma usposabljanje omogoča uporabo novih pristopov pri delu se pretežno ali popolnoma strinja kar 87,1 % vprašanih. Podobno visok delež soglasja je zaznan pri trditvi, da izobraževanje prispeva k razvoju stroke mladinskega dela (85,5 %) ter da posamezniku omogoča poklicni razvoj (81,8 %). Prav tako se velika večina vprašanih strinja, da dodatno izobraževanje prispeva k boljšemu opravljanju dela na trenutnem delovnem mestu (78,0 %) ter da omogoča nudenje novih storitev mladim (75,0 %). Vse to kaže na zelo visoko zavedanje pomena izobraževanja in usposabljanja. Mladinski delavci in delavke izobraževanje in usposabljanje povečini razumejo kot učinkovit vzvod za izboljšanje kakovosti in raznolikosti dela z mladimi.

Ob tem izstopa edina trditev, pri kateri je stopnja soglasja izrazito občutno nižja: da pridobitev višje stopnje formalne izobrazbe pomeni boljše opravljanje dela na trenutnem delovnem mestu. S to trditvijo se pretežno ali popolnoma strinja le 24,0 % vprašanih. Mladinski delavci in delavke torej praviloma razlikujejo med formalnim izobraževanjem (stopnjo izobrazbe) na drugi strani, in vsebinsko usmerjenimi izobraževanji in usposabljanji na drugi strani. Medtem ko so slednja dojeta kot zelo neposredno uporabna pri delu, je višja stopnja formalne izobrazbe v tem smislu percipirana kot bistveno manj učinkovita.

---

*Mladinske delavke in delavci jasno prepoznajo vrednost dodatnih usposabljanj za kakovost dela z mladimi. Kot posebej pomembna se kažejo usposabljanja na področjih duševnega zdravja mladih, metod dela ter digitalnih in sodobnih družbenih izzivov, ki jih anketirani razumejo predvsem kot praktično koristna. Ob tem je delež tistih, ki dodatna usposabljanja izrecno izražajo kot trenutno osebno potrebo, nižji, medtem ko je formalno zviševanje izobrazbe praviloma razumljeno kot manj neposredno uporabno.*

---

V tej zvezi nas je zanimalo tudi v kolikšni meri se mladinske delavke in delavci strinjajo, da bi bilo treba v Sloveniji vpeljati študijski program mladinskega dela. To idejo podpira večina (58,2 %) vprašanih, pri čemer je dobri dve petini (41,8 %) vprašanih nasprotnega mnenja. Svoj odgovor so nekateri tudi podrobneje pojasnili.

Podporo so izrazili z naslednjimi vsebinskimi poudarki:

- Večja prepoznavnost, ugled in formalno priznanje poklica, kamor sodijo naslednje navedbe: »Večja prepoznavnost in priznavanje mladinskega dela«; »Dvig ugleda in referenčnosti poklica«; »Profesionalizacija in formalizacija mladinskega dela«; »Poenotenje razumevanja mladinskega dela«; »Mladinsko delo kot pomembno področje za razvoj družbe«; »Poklic je podcenjen in potrebuje sistemsko priznanje«.
- Dvig strokovnosti, kakovosti in standardov dela:  
»Boljša strokovna usposobljenost kadra«; »Višji standardi dela«; »Več znanja in kompetenc za delo z mladimi«; »Kakovostnejše storitve in programi«; »Boljše delo z ranljivimi skupinami«; »Kompleksnost in odgovornost dela z mladimi«.
- Kompleksnost mladinskega dela in potreba po celostnem znanju:  
»Delo z mladimi je kompleksno, večplastno in interdisciplinarno«; »Potrebna znanja iz pedagogike, psihologije, sociologije, projektnega in finančnega vodenja«; »Hitre družbene spremembe, duševne stiske, zasvojenosti, kriminal«; »Potreba po sistematičnem učenju na enem mestu«.
- Poudarek na praksi, izkustvenem in terenskem učenju:  
»Praksa v mladinskih organizacijah kot ključen element«; »Terensko delo, prostovoljstvo in izkušnje so temelj mladinskega dela«; »Študij mora temeljiti na izkustvenem učenju«;

*»Teoretično znanje je mogoče pridobiti drugje«; »Velik delež prakse (npr. primeri 700 ur prakse)«.*

Zadržanost so izrazili z naslednjimi vsebinskimi poudarki:

- Zadržanost zaradi nevarnosti prevelike formalizacije:  
*»Izguba neformalnosti, srčnosti in ›duha‹ mladinskega dela«; »Formalizacija bi zmanjšala kreativnost«; »Mladinsko delo je poslanstvo, ne le poklic«; »Nevarnost institucionalizacije«; »Preveč kompleksnega znanja za formalni okvir«.*
- Poudarek na multidisciplinarnosti in raznolikosti kadrov:  
*»Raznolikost izobrazbenih profilov je prednost«; »Interdisciplinarnost je ključna moč sektorja«; »Mladinsko delo lahko opravljajo tudi druge stroke«; »Zaposlovanje različnih profilov (psihologi, pedagogi, sociologi ...)«; »Strah pred zapiranjem vrat raznolikemu kadru«.*
- Alternativa: moduli, predmeti, specializacije, ne cel študij:  
*»Mladinsko delo kot predmet ali modul na obstoječih študijih«; »Specializacije znotraj socialne pedagogike, socialnega dela ipd.«; »Obvezna usposabljanja ob začetku dela«; »Povezovanje z NPK in dodatnimi izobraževanji«; »Dvig ravni NPK namesto uvedbe novega študija«.*
- Trg dela, zaposljivost in sistemski pomisleki:  
*»Premalo delovnih mest v sektorju«; »Prekarnost mladinskega sektorja«; »Ne bi bistveno izboljšalo zaposljivosti«; »Že obstaja dovolj sorodnih študijskih programov«; »Nejasne dejanske potrebe trga«.*
- Osebna prepričanja, vrednote in izkustvena stališča:  
*»Mladinsko delo se živi, ne študira«; »Znanje se pridobi skozi leta delovanja«; »Odvisno od osebne motivacije in zavzetosti«; »Izobraževanje ni ključno, pomemben je odnos«.*
- Neopredeljeni, zadržani odgovori ali pomanjkanje informacij:  
*»Nimam dovolj informacij«; »Ne vem, kakšne so dejanske potrebe«; »Nisem povsem prepričan/-a«; »Verjetno ne bi škodilo, ni pa nujno«.*

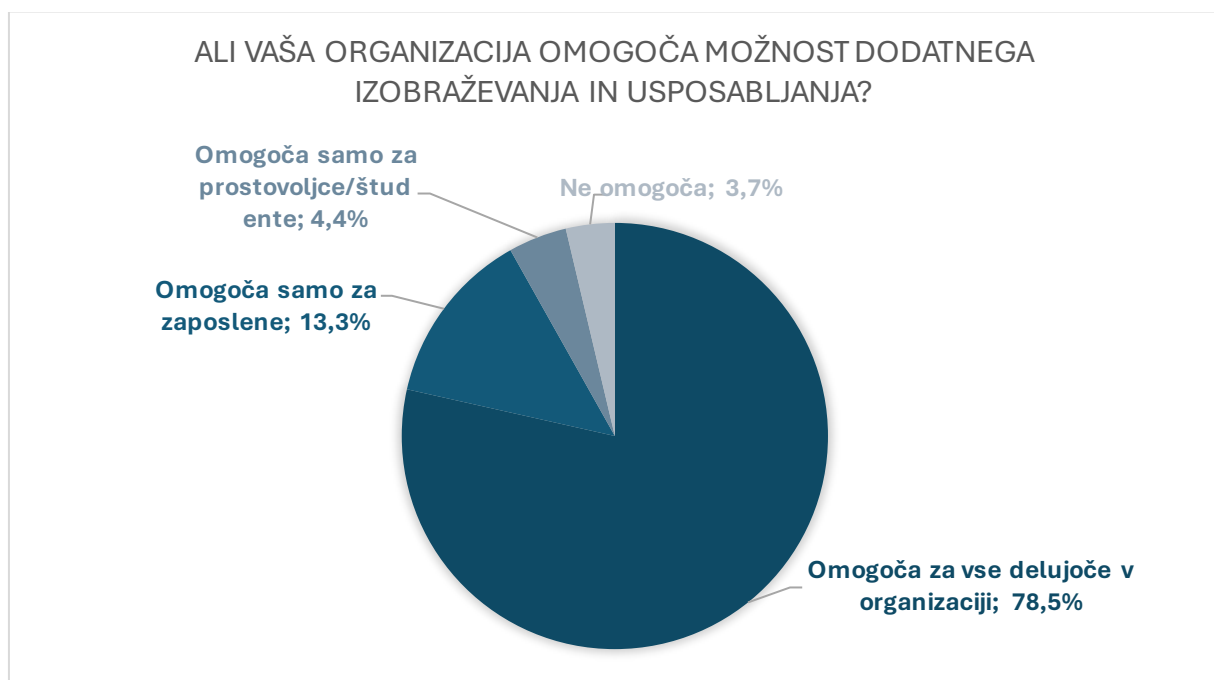
Na osnovi navedenih odgovorov lahko sklenemo, da razprava o uvedbi študijskega programa mladinskega dela razkriva temeljno ambivalenco sektorja: po eni strani močno potrebo po večji strokovni prepoznavnosti, standardizaciji in sistemskem priznanju poklica, po drugi

strani pa skrb, da bi prevelika formalizacija ogrozila temeljne značilnosti mladinskega dela, kot so neformalnost, raznolikost poti v poklic in močna vpetost v prakso.

#### 4.2.10.2 Dostopnost izobraževanja in usposabljanja

V nadaljevanju analizo potreb po dodatnem izobraževanju in usposabljanju nadgrajujemo z vpogledom v to, v kolikšni meri organizacije te potrebe tudi dejansko naslavljajo. Rezultati kažejo razmeroma ugodno sliko dostopnosti izobraževanj v mladinskem sektorju.

Grafikon 4.17: Zaznava možnosti za dodatno izobraževanje in usposabljanje.



Velika večina vprašanih (78,5 %) navaja, da njihova organizacija omogoča dodatno izobraževanje in usposabljanje vsem, ki v njej delujejo. Dodatnih 13,3 % vprašanih navaja, da njihova organizacija omogoča izobraževanja zgolj zaposlenim, 4,4 % pa, da so ta namenjena le prostovoljcem oziroma študentom. Takšna segmentacija kaže na različno razumevanje vloge izobraževanj v organizacijah ter lahko v praksi pomeni, da del sodelavcev ostaja brez sistematične podpore pri razvoju znanj, kljub temu da pogosto opravljajo zahtevne in odgovorne naloge.

Sorazmerno majhen, a ne zanemarljiv delež vprašanih (3,7 %) poroča, da njihova organizacija dodatnega izobraževanja in usposabljanja sploh ne omogoča. V delu sektorja torej še vedno obstajajo okolja, kjer je strokovni razvoj v celoti prepuščen posamezniku ali zunanjim okoliščinam.

Mladinske delavke in delavce smo v nadaljevanju povprašali, če so se v zadnjih 12 mesecih udeležili kakšnih izobraževanj ali usposabljanj. Dobili smo kar 82,2 % pritrdilnih odgovorov, medtem ko le 17,8 % vprašanih v tem obdobju v izobraževanja ni bilo vključenih.

Poleg tega je povprečno število udeležb med tistimi, ki so se v udeležili izobraževanj ali usposabljanj, razmeroma visoko (M = 4,15). Podrobna porazdelitev odgovorov razkriva, da se je približno tretjina vprašanih udeležila enega ali dveh izobraževanj, dodatna četrtnina pa treh, kar pomeni, da je za večino strokovni razvoj prisoten v zmernem obsegu. Hkrati pa podatki razkrivajo tudi manjšo, a pomembno skupino zelo aktivnih posameznikov, ki so se v enem letu udeležili petih ali več izobraževanj, v posameznih primerih celo desetih, petnajstih ali dvajsetih. Prav ti izstopajoči primeri odločilno prispevajo k relativno visokemu povprečju.

---

*Podatki kažejo, da je dostopnost izobraževanj v mladinskem sektorju razmeroma dobra, saj večina organizacij omogoča dodatna usposabljanja vsaj delu svojih sodelavcev, pri čemer jih skoraj štiri petine omogoča vsem. To se odraža tudi v visoki dejanski udeležbi, saj se je v zadnjih 12 mesecih izobraževanj udeležilo več kot 80 % mladinskih delavk in delavcev.*

---

V nadaljevanju nas je zanimalo še, v kakšnih okvirih se mladinske delavke in delavci dejansko vključujejo v izobraževanja in usposabljanja (Grafikon 17). Najbolj izstopa dejstvo, da so izobraževanja v veliki večini brezplačna (75,7 %) in neformalna (74,8 %), kar kaže na to, da strokovni razvoj temelji predvsem na projektno financiranih, kratkih in fleksibilnih oblikah učenja, ki ne zahtevajo formalnih vpisov ali dolgoročnih institucionalnih zavez. S tem je tesno povezana tudi visoka zastopanost prostovoljne udeležbe (55,9 %), kar kaže na ključen pomen osebne motivacije posameznikov, manjši pa je pomen sistemsko predpisanih ali organizacijsko zahtevanih izobraževanj.

Grafikon 4.18: Vrsta izobraževanj, ki se jih udeležujejo mladinske delavke in delavci.



Več kot polovica izobraževanj je sicer izvedenih s strani zunanjih izvajalcev (51,4 %), kar ni presenetljivo in kaže na odvisnost sektorja od zunanjih strokovnjakov in ponudnikov usposabljanj. Izobraževanja, ki jih izvajajo notranji izvajalci, so razmeroma redka (13,5 %). Tudi delež izobraževanj, organiziranih s strani delodajalca (27,9 %) ali financiranih s strani delodajalca (30,6 %), je razmeroma malo prisoten, kar kaže na to, da organizacije sicer pogosto omogočajo udeležbo, vendar redko nastopajo kot aktivni nosilci ali financerji usposabljanj.

Približno tretjina izobraževanj ima formalni značaj (36,0 %) in je plačljivih (31,5 %), pri čemer pa je lastno financiranje izjemno redko (3,6 %). Zelo nizek delež obveznih izobraževanj (7,2 %) dodatno potrjuje, da strokovni razvoj v mladinskem sektorju temelji predvsem na prostovoljnosti in individualni iniciativi, ne pa na regulativno ali sistemsko določenih standardih stalnega usposabljanja.

---

*Strokovni razvoj v mladinskem sektorju temelji predvsem na brezplačnih, neformalnih in prostovoljnih oblikah izobraževanja, ki jih večinoma izvajajo zunanji izvajalci.*

---

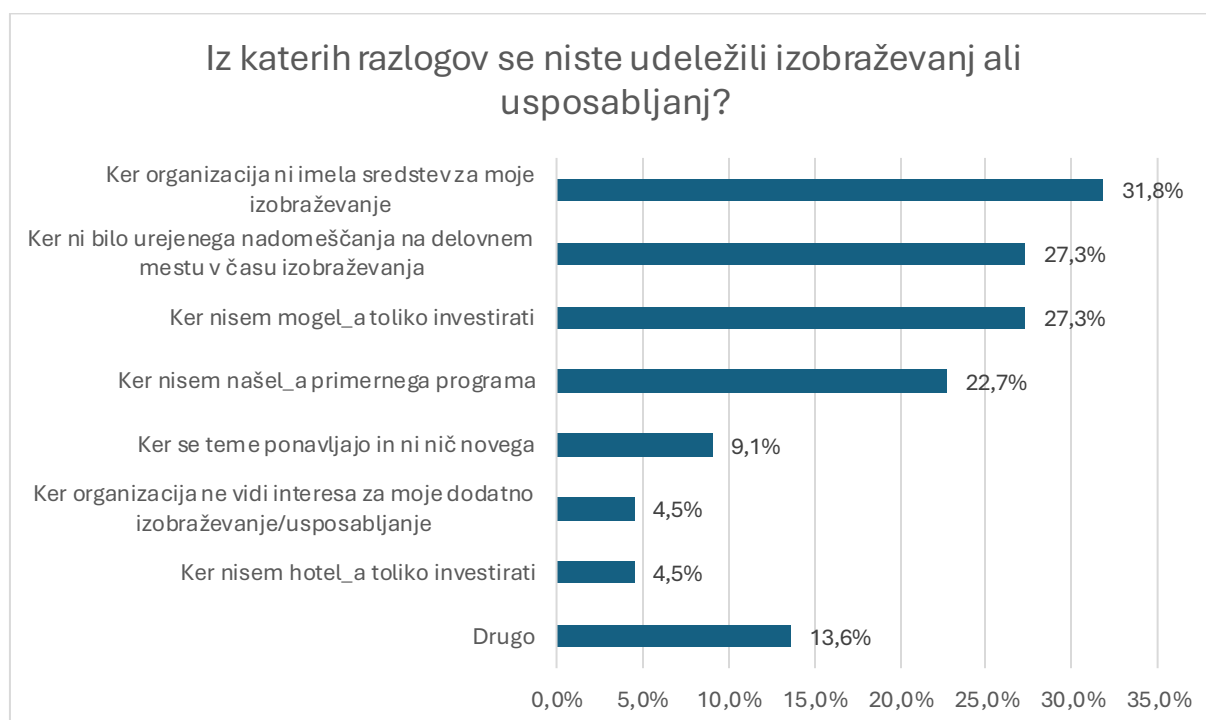
Tisti, ki so se udeležili izobraževanja, so skupne stroške izobraževanja v zadnjem letu so v povprečju ocenili na 275 EUR na osebo (SD = 616 EUR). Pri tem najbolj izstopa dejstvo, da je za kar 41,1 % vprašanih skupni strošek izobraževanj znašal 0 EUR, kar pomeni, da se je velik del

mladinskih delavk in delavcev izobraževal izključno v okviru brezplačnih programov. To je skladno z ugotovitvami iz Grafikona 16, kjer so kot prevladujoče oblike izobraževanj izstopala brezplačna in neformalna usposabljanja, pogosto financirana projektno ali s strani zunanjih organizatorjev.

Hkrati pa frekvenčna porazdelitev razkriva dolg rep višjih zneskov. Približno 30 % vprašanih je v izobraževanja vložilo 300 EUR ali več, posamezni primeri pa segajo tudi do 1.000, 2.000 in celo 5.000 EUR. Čeprav gre za manjšinski delež, ti podatki pomembno prispevajo k visoki povprečni vrednosti in standardnemu odklonu ter kažejo, da so za nekatere posameznike strokovna izobraževanja povezana z znatnimi finančnimi obremenitvami.

Na koncu smo analizirali še najpogostejše razloge za neudeležbo med tistimi, ki se v zadnjih 12 mesecih niso udeležili izobraževanj ali in usposabljanj. Kot je razvidno iz Grafikona 18, razlogi za neudeležbo niso povezani s pomanjkanjem interesa, temveč predvsem s strukturnimi in organizacijskimi omejitvami.

Grafikon 4.19: Razlogi za neudeležbo v izobraževanjih in usposabljanjih.



Najpogosteje navedeni razlog je pomanjkanje finančnih sredstev v organizaciji (31,8 %), kar neposredno sovпада z ugotovitvami iz prejšnjih grafikonov, ki so pokazali močno odvisnost izobraževanj od brezplačnih ali projektno financiranih možnosti. Finančna negotovost se tako ne kaže le kot vir stresa, temveč tudi kot ključna ovira pri vlaganju v strokovni razvoj.

Zelo pogosto je izpostavljen tudi problem organizacije dela. Več kot četrtnina vprašanih (27,3 %) se izobraževanj ni udeležila, ker na delovnem mestu ni bilo urejenega nadomeščanja, enak delež pa zato, ker sami niso mogli vložiti tolikšne časovne ali finančne investicije. Izobraževanja torej pogosto niso sistemsko vključena v delovni proces in ostajajo dodatna obremenitev, ki jo je težko uskladiti z rednimi delovnimi nalogami.

Pomemben delež vprašanih (22,7 %) navaja tudi, da niso našli primerne programa, kar kaže na določeno mero vsebinske neusklajenosti obstoječe ponudbe z dejanskimi potrebami mladinskih delavk in delavcev. Le manjši delež (9,1 %) vprašanih pa meni, da se teme izobraževanj ponavljajo in ne prinašajo novega znanja.

---

*Razlogi za neudeležbo v dodatnih izobraževanjih in usposabljanjih so pretežno strukturni: pomanjkanje sredstev, časovne in organizacijske omejitve ter vsebinska neusklajenost ponudbe. Le redko povezani z nizko motivacijo ali nezanimanjem za strokovni razvoj.*

---

Še bolj redko so kot razlog navedeni nizka motivacija ali pomanjkanje interesa organizacije za dodatno usposabljanje posameznika (po 4,5 %), kar dodatno potrjuje, da neudeležba praviloma ni posledica osebne brezbržnosti, temveč kombinacije finančnih, časovnih in sistemskih omejitev. Kategorija »Drugo« (13,6 %) nakazuje še na dodatne, bolj individualne okoliščine, med katerimi so respondenti navedli naslednje: »enostavno ne vidim potrebe«, »pomanjkanje časa« in »porodniški dopust«.

#### 4.2.11 Sporočila mladinskih delavcev za URSM

Na koncu navajamo še tematski povzetek odprtih odzivov mladinskih delavk in delavcev na vprašanje »Bi radi še kaj sporočili Uradu RS za mladino?«. Odgovori so zelo raznoliki in segajo od izrazov podpore in hvaležnosti do kritičnih refleksij o razmerah v sektorju, financiranju in delovnih pogojih. Vsebinsko jih je mogoče razvrstiti v naslednje sklope:

##### 1. Zahvale, podpora in pohvale delu (splošno)

Izjave, ki izražajo hvaležnost, priznanje in spodbudo za delo v mladinskem sektorju:

- *Hvala*

- *Hvala! / Hvala. / Iskrena hvala ...*
- *Hvala ker poslušate :D*
- *Hvala ker se trudite za mlade!*
- *Hvala za vaš trud in prilagoditve ...*
- *Hvala, da se trudite s povezovanjem ...*
- *Hvala, ker se trudite in delate dobro ...*
- *Hvala, ker se trudite za dobrobit mladih ...*
- *Keep up the good work ...*
- *Korajžno in odločno ... in seveda, hvala za vse!*
- *Urado za mladino se zahvaljujemo za podporo ...*
- *Veseli smo sodelovanja in sofinanciranja ...*
- *Uspešno delo želim tudi vam!*
- *Z takim zagonom in razpisi kar naprej.*

## 2. Zahvale in pričakovanja glede razvoja sektorja

Zahvale, ki hkrati vsebujejo pričakovanja, apel ali usmeritve za naprej:

- *Cenimo vaše delo ... tudi posvete pred razpisi.*
- *Hvala za spremljanje aktivnosti ter morebitne prilagoditve statusa mladinskih delavcev.*
- *Iskrena hvala, da izvajate analize ...*
- *Veseli bomo, če bomo o rezultatih/analizi ankete obveščeni.*

## 3. Kritika dolžine ankete in obremenjenosti

Komentarji o predolgi, časovno zahtevni anketi:

- *predolg vprašalnik*
- *predolga anketa*
- *Res ste naredil (pre)dolgo anketo ...*

- *ta vprašalnik je absolutno predolg ...*
- *Vprašalnik je predolg, zahteva preveč ...*
- *Vprašalnik je res dolg ...*

#### 4. Nejasnost, zmeda in metodološke pomanjkljivosti ankete

Vsebinska kritika vprašanj, strukture in metodologije:

- *Anketa je na trenutke malo zmedena ...*
- *Naslednjič postavite še vprašanje, kako demotivirajoče ...*
- *Nekatera vprašanja so malo čudno zastavljena ...*
- *Ta vprašalnik/raziskava ima pomanjkljivosti ... (ciljna skupina, metodologija, koncepti, deležniki, relevantnost rezultatov)*
- *Vprašalnik je na nekaterih delih precej nasprotujoč ...*
- *Vsi prostovoljci v naši organizaciji niso mladinski delavci ...*
- *Pogoji dela mladinskih delavcev (stabilnost, izgorelost, kadri)*
- *Izjave o negotovih zaposlitvah, preobremenjenosti in kadrovskih izzivih:*
- *Težko je biti v poklicu ... ni stabilnosti.*
- *V mladinskem sektorju najbolj primanjkuje ukrepov za dolgoročno vzdržnost ...*
- *Več fokusa pri izbiri zaposlitve glede na izkušnje in kompetence ...*
- *Omogočite nam stabilno financirano 1 osebo za vsaj 3 leta ...*

#### 5. Financiranje in sistemska podpora organizacijam

Poudarki na pomanjkanju sredstev in potrebi po sistemskih rešitvah:

- *Premalo sredstev na področju mladinskega dela ...*
- *Prosim za večjo podporo prostovoljskih mladinskih organizacij ...*
- *Minimalna bruto plača pri projektih zaposlitvah ...*

- *Večja sistemska podpora lokalnim mladinskim centrom ...*

## 6. Razvoj mladinskega dela in zagovorništvo

Predlogi za strateški razvoj sektorja:

- *Potrebno je dati več poudarka na zagovorništvo ...*
- *Upam, da bodo postavljeni jasni ukrepi razvoja sektorja ...*

## 7. Vsebine in ciljne skupine mladinskega dela

Komentarji o tem, komu in kako naj bo mladinsko delo usmerjeno:

- *Potrebno je posvetiti več časa manjšim krajem ... kako motivirati mlade.*
- *Zaradi novih tehnologij in drog mladinski centri niso več tako privlačni ...*
- *Na romskem področju bi morali uvesti namenske zaposlitve ...*
- *Začnite s pogovori o dvigu kategorizacije mladih iz 30 na 35 let ...*

## 8. Izobraževanja, usposabljanja in krepitev kompetenc

Poudarek na učenju in strokovni rasti:

- *Apeliram na še več izobraževanj in treningov ...*

Odprti komentarji mladinskih delavk in delavcev Uradu RS za mladino dodatno potrjujejo glavne ugotovitve celotnega poročila. Ob številnih izrazih hvaležnosti in podpore delu Urada se jasno kaže tudi pričakovanje nadaljnega razvoja sektorja, večje sistemske stabilnosti in boljše dolgoročne podpore organizacijam in kadrom. Hkrati se v komentarjih ponavljajo opozorila na negotove zaposlitvene pogoje, preobremenjenost, pomanjkanje stabilnega financiranja ter potrebo po jasnejšem strateškem razvoju in zagovorništvu mladinskega dela.

## 4.3 Ključne ugotovitve in priporočila

Ključne ugotovitve tega poročila lahko strnemo v naslednjih točkah:

1. **Mladinski sektor v Sloveniji je mogoče opredeliti kot visoko usposobljen**, saj ima veliko mladinskih delavk in delavcev dokončano terciarno izobrazbo, pogosto z interdisciplinarnim ozadjem, ki ustreza kompleksnosti dela. Vendar visoka raven usposobljenosti ne pomeni tudi visoke stopnje profesionalizacije. Ta bi namreč zahtevala formalne izobraževalne programe, jasno razvojno vertikalo ter institucionalne mehanizme regulacije (npr. zbornice), ki v slovenskem prostoru niso sistemsko razviti. Zato je ustrezneje je govoriti o visoki usposobljenosti kot o profesionaliziranosti sektorja ob upoštevanju, da prav odsotnost rigidnih struktur omogoča fleksibilnost, ki je za mladinsko delo ključna.
2. **NPK mladinski delavec ni univerzalni standard profesionalizacije**, saj jo ima manj kot petina vprašanih. NPK trenutno deluje predvsem kot dopolnilni ali administrativni mehanizem formalnega priznavanja znanj, ne pa kot osrednja karierna ali razvojna pot. Razlogi za (ne)pridobitev NPK so pretežno pragmatični, povezani z zunanjimi formalnimi zahtevami, zaznana dodano vrednostjo, časovnimi in organizacijskimi omejitvami ter obstoječimi alternativnimi oblikami legitimacije kompetenc.
3. **Mladinske delavke in delavci jasno prepoznavajo vrednost dodatnih usposabljanj za kakovost dela z mladimi**. Kot posebej pomembna se kažejo usposabljanja na področjih duševnega zdravja mladih, metod dela ter digitalnih in sodobnih družbenih izzivov, ki jih anketirani razumejo predvsem kot praktično koristna. Ob tem je delež tistih, ki dodatna usposabljanja izrecno izražajo kot trenutno osebno potrebo, nižji, medtem ko je formalno zviševanje izobrazbe praviloma razumljeno kot manj neposredno uporabno.
4. **Strokovni razvoj v mladinskem sektorju temelji predvsem na neformalnih, brezplačnih in prostovoljnih oblikah izobraževanja**, ki jih večinoma izvajajo zunanji izvajalci. Neudeležba je praviloma posledica finančnih, časovnih in organizacijskih omejitev ter vsebinske neusklajenosti ponudbe, ne pa pomanjkanja interesa.
5. **Starostna struktura kadra je koncentrirana med 25 in 39 let**, ob hkratni prisotnosti pomembnega deleža starejših in zelo izkušenih zaposlenih. Podatki kažejo, da mladinsko delo omogoča tudi dolgoročneje poklicne poti, čeprav te niso sistemsko urejene.

6. **Jedro mladinskega dela predstavljajo redno zaposleni in izkušeni kadri**, pri čemer ima projektno in prostovoljsko delo še vedno pomembno dopolnilno vlogo. Vstop v sektor je najpogosteje postopen in temelji na predhodnem prostovoljskem ali udeleženskem angažmaju.
7. **Mladinske delavke in delavci so z delom visoko zadovoljni**, zlasti z vsebinskimi in odnosnimi vidiki, kot so smisel dela, avtonomija, ustvarjalnost in odnosi s sodelavci. Nasprotno pa so strukturni pogoji dela (plačilo, varnost zaposlitve, napredovanje) ocenjeni bistveno slabše.
8. **Demotivacija in fluktuacije so predvsem posledica strukturnih omejitev**, ne pa pomanjkanja interesa za delo z mladimi. Zaposleni so močno identificirani z delom z mladimi in sektorjem kot takim, bistveno manj pa z dolgoročnim vztrajanjem v posameznih organizacijah.
9. **Stres v mladinskem delu je izrazito strukturne narave**, povezan z nestabilnim financiranjem, projektnimi pritiski, administrativnimi zahtevami in časovnimi obremenitvami. Vsebinski in odnosni vidiki dela so praviloma nizko stresni.
10. **Največji potencial za razbremenitev zaposlenih se kaže v stabilnejšem financiranju** in jasnejših organizacijskih okvirih, zlasti v smislu predvidljivejših razpisnih pogojev, realističnih pričakovanj financerjev in boljše organizacije dela.
11. **Znaki izgorelosti so razmeroma razširjeni**, predvsem v obliki kognitivne in delovne izčrpanosti ter telesnih simptomov, bistveno manj pa v izgubi motivacije ali smisla za delo. Približno 40 % vprašanih kaže povišano tveganje za izgorelost, okoli 10 % pa znake resnejše, verjetno kronične izgorelosti.

Na tej osnovi lahko oblikujemo seznam priporočil za Urad RS za mladino, ki neposredno izhajajo iz ključnih ugotovitev poročila:

#### 1. **Stabilnejše financiranje organizacij v mladinskem sektorju.**

Podatki kažejo, da anketirani med ponujenimi ukrepi največji potencial za zmanjševanje stresa pripisujejo stabilnemu financiranju organizacij. Poleg tega se finančna negotovost kaže tudi kot pomembna ovira za usposabljanja. Priporočena je okrepitev večletnih programskih financiranj, kjer se del sredstev nameni stabilnim kadrovskim jedrom (ne le izvedbi aktivnosti).

2. **Poenostavitev in standardizacija administrativnih zahtev financerjev.**

Nejasna navodila in administrativni pritiski se kažejo kot pomemben vir stresa, hkrati pa zmanjšujejo realno izvedljivost usposabljanj. URSM lahko pripravi poenotene predloge (minimalni standardi poročanja, skupni obrazci, jasna pravila sprememb), ter dosledno sledi načelu “enkratnega vnosa” (isti podatki naj se ne poročajo večkrat v različnih oblikah in na različnih mestih).

3. **Ciljno usmerjen nacionalni paket usposabljanj.**

Odprti odgovori zelo jasno kažejo, kje so ključne potrebe po dodatnih izobraževanjih: duševno zdravje mladih (prepoznavanje in odzivanje), metode dela (ena-na-ena, delavnice, ranljive skupine), digitalno mladinsko delo (družbena omrežja, zasvojenosti, lažne novice), ter organizacijsko-projektna znanja (razpisi, finance, vodenje, konflikti v timu, delo s prostovoljci). URSM lahko na primer letno razpiše omejeno število visoko-kakovostnih nacionalnih usposabljanj z več ponovitvami in jasnimi učnimi izidi.

4. **Izboljšanje priznavanja kompetenc znotraj sektorja**

Ugotovitve kažejo, da v mladinskem sektorju obstaja potreba po večji prepoznavnosti kompetenc, jasnejšem priznavanju znanj ter bolj preglednih možnostih strokovnega razvoja in napredovanja. Hkrati odprti odgovori opozarjajo, da morajo biti morebitne sistemske rešitve oblikovane dovolj premišljeno, da ne bi oslabele neformalnosti, fleksibilnosti in raznolikih poti vstopa v mladinsko delo. Ena od možnih smeri nadaljnjega razvoja je zato krepitev obstoječih mehanizmov priznavanja kompetenc in jasnejše povezovanje strokovnega razvoja z možnostmi napredovanja v sektorju.

5. **Sistemska podpora organizacijam za organizacijo dela in nadomeščanja.**

Podatki kažejo, da je neudeležba v izobraževanjih in usposabljanjih pogosto povezana s časovnimi in organizacijskimi omejitvami, med drugim tudi z neurejenim nadomeščanjem na delovnem mestu. To nakazuje potrebo po sistemskih rešitvah, ki bi organizacijam olajšale vključevanje zaposlenih v usposabljanja in zmanjšale praktične ovire za strokovni razvoj.

6. **Ukrepi za preventivo izgorelosti in zagotavljanje psihosocialne varnosti.**

Ker so znaki izgorelosti razmeroma pogosti, je – zlasti ob dejstvu, da motivacija in smisel dela ostajata relativno visoka – smiselno vzpostaviti standarde preventive: redne supervizije, dostop do psihološke podpore, usposabljanja za postavljanje meja, in podobno.

7. **Povečanje ugleda mladinskega dela skozi komunikacijo in zagovorništvo.**

Mladinske delavke in delavci sicer zelo visoko vrednotijo svoj poklic, hkrati pa njegov družbeni ugled ocenjujejo kot razmeroma nizek. URSM lahko to naslovi z okrepljeno

javno komunikacijo učinkov mladinskega dela, z večjo vidnostjo standardov kakovosti ter s sistematičnim zagovorništvom v odnosu do drugih resorjev (zdravje, šolstvo ...).

#### **8. Redno spremljanje stanja in sporočanje rezultatov sektorju.**

V odprtih komentarjih je zaznana želja, da bi bili respondenti obveščeni o rezultatih. URSM lahko razmisli o kakovostni diseminaciji rezultatov aktualne raziskave, ter o vzpostavitvi rednega spremljanja stanja v sektorju, ob hkratni sistematični povratni informaciji organizacijam.

V najširšem smislu rezultati v pričujočem poročilu kažejo, da ima Slovenija vsebinsko sorazmerno močan, visoko motiviran in strokovno razvit mladinski sektor, ki pa deluje v strukturno precej zahtevnem okolju. Razkorak med visoko predanostjo mladinskih delavk in delavcev in nizko sistemsko stabilnostjo predstavlja tako osrednji razvojni izziv.

## 5. Primerjava ponudbe in povpraševanja

Primerjava ponudbe in povpraševanja po strokovnem razvoju mladinskih delavcev temelji na soočenju dejanskih potreb mladinskih delavcev, ugotovljenih na podlagi fokusnih skupin in anketnega vprašalnika, z obstoječo ponudbo strokovnega razvoja, identificirano v analizi nacionalnih in mednarodnih programov usposabljanj. Primerjava ni usmerjena v vrednotenje posameznih programov ali izvajalcev, temveč v presojo ujemanja sistema ponudbe s strukturo in intenzivnostjo potreb, ki jih mladinski delavci izražajo v praksi, ter v prepoznavanje ključnih vrzeli in neskladij na sistemski ravni.

Tabela 4.1: Primerjava ponudbe in povpraševanja po strokovnem razvoju mladinskih delavcev

Razvojna dimenzija	Dejanske potrebe (FS + anketa)	Ponujene možnosti (analiza prog.)	Stopnja ujemanja	Ključna ugotovitev	Opis/interpretacija
<b>Vstop v mladinsko delo</b>	Potreba po postop. uvajanju, mentorstvu, razumevanju vloge	Uvodna usposabljanja obstajajo, brez sistemske podpore	Nizka	Vstop je prepuščen posamezniku	Prehod v poklic ni strukturiran, kar povečuje odvisnost od neformalnega učenja in individualne iniciative.
<b>Praktične kompetence</b>	Močna potreba po delu na realnih primerih	Prevladujejo kratka tematska usposabljanja	Srednja	Premalo učenja v praksi	Sistem ne podpira dovolj prenosa znanja v realne situacije, kjer se kompetence dejansko oblikujejo.
<b>Refleksija in supervizija</b>	Zelo izrazita potreba	Redko vključena, projektno omejena	Nizka	Ključna vrzel sistema	Odsotnost stabilnih refleksivnih mehanizmov povečuje tveganje za izgorelost in omejuje profesionalni razvoj.
<b>Tematska specializacija</b>	Visoka potreba (ranljive skupine, duševno zdravje)	Relativno bogata ponudba	Srednja–visoka	Manjka povezava v razvojno pot	Ponudba obstaja, vendar ni sistemsko povezana, kar zmanjšuje njen

					dolgoročni razvojni učinek.
<b>Projektno in sistemsko delo</b>	Potreba po znanjih načrtovanja, evalvacije, zagovorništva	Prisotno, a tehnično usmerjeno	Srednja	Slab stik z realnimi pogoji	Usposabljanja ostajajo na ravni tehničnih veščin, brez povezave z dejansko kompleksnostjo dela.
<b>Karierni razvoj</b>	Potreba po priznavanju in napredovanju	Certifikati obstajajo, brez systemske teže	Nizka	Ni karierne vertikale	Manjka strukturiran sistem napredovanja, kar zmanjšuje dolgoročno privlačnost sektorja.
<b>Dostopnost</b>	Časovne, finančne in regionalne omejitve	Centralizirana, projektna ponudba	Nizka-srednja	Neenak dostop	Dostop do razvoja je pogojen z okoliščinami, ne potrebami, kar povečuje neenakosti.
<b>Mednarodne izkušnje</b>	Visoka vrednost, težak prenos	Močna ponudba mobilnosti	Srednja	Prenos znanj ni sistemsko urejen	Mednarodne izkušnje ostajajo individualne, brez mehanizmov za sistemski prenos v prakso.

Primerjava jasno pokaže, da razkorak med ponudbo in povpraševanjem **ni predvsem vsebinski**, temveč **strukturni**.

- Potrebe mladinskih delavcev so razvojne in dolgoročne**, medtem ko je večina ponudbe organizirana projektno, kratkoročno in fragmentirano.
- Največje vrzeli se pojavljajo tam, kjer bi sistem moral zagotavljati podporo praksi**, zlasti pri mentorstvu, superviziji, refleksiji in kariernem razvoju.
- Ponudba pogosto predpostavlja stabilne delovne pogoje**, ki za velik del mladinskih delavcev ne obstajajo (prekarno delo, projektno zaposlovanje, prostovoljstvo).

4. **Mednarodni programi pomembno dopolnjujejo ponudbo**, vendar brez mehanizmov systemskega prenosa njihovi učinki ostajajo individualni in kratkoročni.

Komparativna analiza potrjuje, da sistem strokovnega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji **ponuja razmeroma širok nabor priložnosti**, vendar te priložnosti **ne sledijo strukturi dejanskih potreb**. Brez jasnega prehoda iz projektne v razvojno logiko bo razkorak med ponudbo in povpraševanjem ostajal, s tem pa tudi omejena dolgoročna profesionalizacija mladinskega dela

## 6. Analiza vrzeli in ključne ugotovitve

Pričujoče poglavje nadgrajuje primerjavo ponudbe in povpraševanja ter sistematično povzema ključne vrzeli v sistemu strokovnega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji, kot jih razkrivajo podatki fokusnih skupin, anketnega vprašalnika in analiza obstoječih podpornih mehanizmov. Namen poglavja je identificirati in interpretirati vrzeli, ki niso zgolj vsebinske ali operativne, temveč predvsem strukturne in systemske narave, ter jih umestiti v širši kontekst delovnih pogojev, profesionalnega razvoja in vzdržnosti mladinskega sektorja. Na tej podlagi so oblikovane tudi generalne ključne ugotovitve, ki predstavljajo analitično izhodišče za pripravo nadaljnjih priporočil za systemske izboljšave.

### 6.1 Analiza vrzeli v sistemu strokovnega razvoja mladinskih delavcev

Analiza vrzeli, ki temelji na podatkih fokusnih skupin, anketnega vprašalnika ter primerjavi ponudbe in povpraševanja, kaže, da ključni izzivi strokovnega razvoja mladinskih delavcev v Sloveniji niso posledica pomanjkanja motivacije ali interesa, temveč predvsem strukturnih omejitev obstoječega sistema. Naša analiza je pokazala na obstoj 7 glavnih vrzeli:

1. **Vrzel institucionalne podpore:** najizrazitejša zaznana vrzel je pomanjkanje institucionalne podpore, kar potrjujejo tako kvantitativni podatki kot odprti odgovori in razprave v fokusnih skupinah. Mladinski delavci pomanjkanja ne razumejo zgolj kot odsotnost posameznih ukrepov, temveč kot nejasno razdeljene odgovornosti, omejene vire in odsotnost stabilnih podpornih struktur na ravni organizacij in sistema. Ta vrzel se kaže v negotovih delovnih pogojih, nepredvidljivosti financiranja in odsotnosti dolgoročnih razvojnih okvirov, kar

neposredno vpliva na zmožnost mladinskih delavcev, da načrtujejo svojo kariero in strokovni razvoj.

2. **Vrzel v superviziji in strokovni refleksiji:** druga ključna vrzel je nezadostna in nesistematična supervizija. Mladinski delavci supervizijo prepoznavajo kot ključen vir strokovne in čustvene podpore, zlasti pri delu z mladimi v zahtevnih ali kriznih situacijah, vendar je ta v praksi pogosto nedostopna ali projektno omejena. Odsotnost redne supervizije povečuje tveganje za akumulacijo delovnih obremenitev, izgorelost in občutek strokovne osamljenosti. Hkrati zmanjšuje možnosti za refleksijo prakse in dolgoročno izboljševanje kakovosti dela z mladimi.
3. **Vrzel mentorstva in strukturiranega vstopa v poklic:** mentorstvo je najmanj pogosto eksplicitno omenjeno, kar pa ne pomeni, da je nepomembno. Nasprotno, njegova nizka prepoznavnost kaže, da mentorstvo v sektorju ni sistemsko umeščeno in zato ne deluje kot standardna oblika podpore, zlasti za nove ali mlajše mladinske delavce. Posledično je vstop v mladinsko delo pogosto prepuščen posamezniku, neformalnim mrežam ali lastni iznajdljivosti, kar povečuje tveganje za neenakomeren razvoj kompetenc, zgodnjo izčrpanost ter fluktuacijo kadra.
4. **Vrzel v povezovanju ponudbe v smiselne razvojne poti:** analiza ponudbe strokovnega razvoja kaže relativno bogat nabor usposabljanj, zlasti na tematskih področjih. Kljub temu mladinski delavci poročajo o težavah pri orientaciji v ponudbi in pomanjkanju jasnih, modularnih učnih poti, ki bi omogočale postopno nadgrajevanje znanj in kompetenc. Ta vrzel pomeni, da je strokovni razvoj pogosto fragmentiran, nepovezan in brez jasnega občutka napredovanja ali profesionalne rasti.
5. **Vrzel v kariernem razvoju in priznavanju kompetenc:** ena izmed osrednjih strukturnih vrzeli je odsotnost jasne karierne vertikale v mladinskem sektorju. Čeprav obstajajo certifikati in formalni mehanizmi priznavanja (npr. NPK), ti v praksi nimajo systemske teže in niso povezani z napredovanjem, stabilnostjo zaposlitve ali boljšimi delovnimi pogoji. Zaradi tega strokovni razvoj pogosto nima konkretnih posledic za položaj mladinskega delavca v organizaciji ali sistemu, kar zmanjšuje njegovo motivacijsko in razvojno funkcijo.
6. **Vrzel dostopnosti strokovnega razvoja:** dostopnost strokovnega razvoja je neenakomerna in močno odvisna od organizacijskega konteksta, geografske lokacije ter zaposlitvenega statusa. Mladinski delavci v manjših organizacijah, projektnih okoljih ali perifernih regijah imajo bistveno manj možnosti za udeležbo v usposabljanjih, kar kompenzirajo tudi z neformalnimi posvetovanji s kolegi iz drugih organizacij. Ta vrzel dodatno pogloblja razlike v kompetencah in prispeva k segmentaciji sektorja. In:

7. **Vrzel v prenosu znanj iz mednarodnih programov:** mednarodni programi usposabljanj in mobilnosti so prepoznani kot zelo kakovostni, vendar njihovi učinki večinoma ostajajo na ravni posameznika. Manjkajo mehanizmi sistematičnega prenosa znanj in izkušenj v organizacije in širši sektor, zaradi česar se njihov potencial dolgoročno ne izkoristi.

## 6.2 Generalne ključne ugotovitve iz analize vrzeli

Na podlagi analize vrzeli je mogoče oblikovati naslednje splošne ugotovitve:

1. **Osrednji problem sistema ni pomanjkanje ponudbe, temveč njena neusklajenost z realnimi delovnimi pogoji in izzivi mladinskih delavcev.**

Ponudba strokovnega razvoja je razmeroma obsežna, vendar je organizirana projektno in kratkoročno, medtem ko so potrebe mladinskih delavcev razvojne, dolgoročne in vezane na podporo praksi.

2. **Vrzeli so pretežno strukturne, ne individualne.**

Podatki jasno kažejo, da mladinski delavci razumejo težave kot sistemske: povezane z institucionalno podporo, stabilnostjo in organizacijo sektorja, ne z lastno motivacijo ali pripravljenostjo za učenje.

3. **Odsotnost podpornih mehanizmov neposredno vpliva na vzdržnost sektorja.**

Pomanjkanje supervizije, intervizije, refleksije, mentorstva in jasnih kariernih poti povečuje tveganje za izgorelost, fluktuacijo kadra in dolgoročno oslabitev kakovosti mladinskega dela.

4. **Profesionalna identiteta mladinskih delavcev je močna, sistemska umestitev poklica pa šibka.**

Mladinski delavci visoko vrednotijo svoje delo in njegov smisel, vendar hkrati zaznavajo nizko družbeno in institucionalno prepoznavnost, kar ustvarja trajno napetost med predanostjo in negotovostjo.

5. **Brez sistemske ureditve strokovnega razvoja se bodo obstoječe vrzeli reproducirale.**

Dokler strokovni razvoj ostaja prepuščen posameznikom in organizacijam, brez jasne nacionalne razvojne logike, bodo razlike v dostopu, kakovosti in učinkih podpore ostajale, kar dolgoročno omejuje razvoj in vpliv mladinskega sektorja.

## 7. Priporočila za systemske izboljšave

Za ustrezno razumevanje priporočil za systemske izboljšave je potrebno uvodoma izpostaviti, da morajo systemske rešitve na področju mladinskega dela izhajati iz načela **minimalno potrebne formalizacije**. To pomeni, da je treba uvajati tiste elemente strukture, ki povečujejo stabilnost in podporo, hkrati pa zavestno omejevati tiste, ki zmanjšujejo fleksibilnost in avtonomijo prakse:

- 1.) Na makro ravni (država, ministrstva, občine) to pomeni predvsem zagotavljanje stabilnih pogojev delovanja, kot so dolgoročneje financiranje, dostop do strokovne podpore ter zmanjševanje administrativnih bremen, ki ne prispevajo neposredno h kakovosti dela z mladimi.
- 2.) Na ravni organizacij (mezzo nivo) to pomeni razvoj notranjih podpornih struktur, ki krepijo strokovno refleksijo in sodelovanje, brez uvajanja nepotrebne rigidnosti ali dodatnih birokratskih zahtev.
- 3.) Na ravni mladinskih delavcev (mikro nivo) pa to pomeni krepitev refleksivne prakse, sposobnosti prilagajanja in aktivno vključevanje v soustvarjanje strokovnih standardov, ki izhajajo iz realnih potreb prakse.

Ta struktura predstavlja glavni kontekst za razumevanje rezultatov, ki kažejo na krhko uravnoteženo napetost v polju mladinskega dela, ki zajema mikro, mezzo in makro nivo.

Analiza fokusnih skupin, anketnega vprašalnika ter pregleda obstoječih sistemov strokovnega razvoja kaže, da ključni izzivi mladinskega dela v Sloveniji niso posledica pomanjkanja motivacije, znanja ali zavzetosti posameznikov, temveč strukturnih in sistemskih pomanjkljivosti, ki dolgoročno ogrožajo stabilnost kadra, kakovost dela z mladimi in razvoj sektorja kot celote. Priporočila v tem poglavju so zato usmerjena v systemske izboljšave, ki presežejo parcialne ukrepe in omogočijo trajnosten razvoj mladinskega dela.

Na podlagi opravljene analize in ključnih ugotovitev smo oblikovali naslednje predloge in priporočila, vezana na mladinske delavce v Sloveniji:

### 1. Systemsko priznanje mladinskega dela kot strokovne dejavnosti

Ena temeljnih ugotovitev poročila je izrazit razkorak med visoko notranjo profesionalno identiteto mladinskih delavcev in nizko stopnjo zunanjega, institucionalnega in družbenega priznanja mladinskega dela. Ta razkorak ima neposredne posledice za delovne pogoje, karijerne možnosti in dolgoročno vzdržnost kadra.

#### **Priporočilo:**

- Mladinsko delo je treba na nacionalni ravni jasno opredeliti kot **strokovno dejavnost z javnim interesom**, ne zgolj kot projektno ali prostovoljsko prakso.
- Ta opredelitev mora imeti **konkretne sistemske učinke**, zlasti pri oblikovanju javnih politik, financiranju, razpisnih pogojih in kadrovskih standardih.
- Formalno priznanje mora vključevati tudi jasno artikulacijo **vloge mladinskega delavca** kot strokovnjaka, ki deluje na presečišču vzgoje, izobraževanja, zdravja, sociale, duševnega zdravja, participacije in skupnostnega dela.

## 2. Prehod od projektne k stabilnejši logiki financiranja

Projektna logika financiranja se v poročilu dosledno kaže kot eden ključnih strukturnih dejavnikov negotovosti, preobremenjenosti in razpršenosti vlog mladinskih delavcev. Kratkoročni projekti spodbujajo fragmentirano delo, prekarnost, omejujejo načrtni strokovni razvoj in povečujejo tveganje izgorelosti.

### Priporočilo:

- Vzpostaviti je treba **stabilnejše in dolgoročnejše oblike financiranja**, ki omogočajo:
  - kontinuirano zaposlitev mladinskih delavcev,
  - načrtni strokovni razvoj,
  - vključevanje podpornih mehanizmov (supervizija, mentorstvo) kot standardnega stroška.
- Projektno financiranje naj ostane dopolnilni mehanizem, ne pa temeljni okvir delovanja celotnega sektorja.

## 3. Vzpostavitev koherentnega sistema strokovnega razvoja

Poročilo jasno pokaže, da v Sloveniji obstaja razmeroma bogata ponudba formalnih in neformalnih usposabljanj, vendar ta deluje **razdrobljeno, nepovezano in brez jasne razvojne logike**. Mladinski delavci nimajo preglednih učnih poti, niti občutka profesionalnega napredovanja.

### Priporočilo:

- Razviti je treba **koherenten nacionalni okvir strokovnega razvoja mladinskih delavcev**, ki povezuje:

- formalno izobraževanje,
  - neformalna usposabljanja,
  - učenje v praksi,
  - podporne mehanizme (mentorstvo, supervizija).
- Sistem mora omogočati **modularne učne poti**, ki razlikujejo med začetnimi, nadaljevalnimi, specializiranimi in vodstvenimi ravnmi mladinskega dela.
  - Poseben poudarek je treba nameniti razvoju **naprednih in poglobljenih usposabljanj** za izkušene mladinske delavce, kot odgovor na aktualne izzive mladih, trenutno pa ti ostajajo sistemsko zapostavljeni.

#### 4. Krepitev mentorstva, supervizije in reflektivne prakse

Analiza dosledno kaže, da se sektor v veliki meri opira na neformalne oblike podpore, medtem ko so sistematični podporni mehanizmi neenakomerno dostopni ali povsem odsotni. To pomeni, da se visoka čustvena in strokovna obremenitev individualizira, namesto da bi bila sistemsko naslovljena.

##### Priporočilo:

- Supervizija in mentorstvo morata postati **standardni in sistemsko financirani sestavini mladinskega dela**, ne dodatna možnost ali dobra praksa posameznih organizacij.
- Razviti je treba **nacionalni okvir supervizije**, prilagojen specifičnostim mladinskega dela (odnosno delo, delo z ranljivimi mladimi, etične dileme).
- Posebno pozornost je treba nameniti mentorstvu za mlade in nove kadre, ki vstopajo v sektor brez jasnih podpornih struktur.

#### 5. Posodobitev in nadgradnja sistema NPK ter priznavanja kompetenc

Nacionalna poklicna kvalifikacija mladinski delavec ima potencial kot mehanizem formalnega priznavanja neformalno pridobljenih znanj, vendar poročilo kaže, da ta potencial ni v celoti izkoriščen. NPK trenutno nima jasne karijerne funkcije in ni sistemsko povezana z drugimi izobraževalnimi potmi.

### **Priporočilo:**

- NPK je treba **vsebinsko posodabljati** tako, da bo odražala sodobne izzive mladinskega dela (digitalno mladinsko delo, duševno zdravje, trajnost, vključevanje).
- Razviti je treba **večnivojski sistem NPK**, ki omogoča napredovanje (npr. osnovni, napredni, mentorski ali vodstveni nivo).
- Okrepiti je treba povezave med NPK, formalnimi študijskimi programi (ECTS) in evropskimi okviri (Youthpass, ETS), da bo kvalifikacija dejansko podpirala mobilnost in profesionalni razvoj.

### **6. Povezovanje izobraževanja, prakse in politik**

Poročilo razkriva izrazit razkorak med visoko družbeno pomembnostjo mladinskega dela in njegovo šibko vpetostjo v oblikovanje politik ter medsektorsko sodelovanje. Mladinski delavci pogosto delujejo kot neformalni blažilci sistemskih vrzeli, brez ustreznega vpliva na odločitve.

### **Priporočilo:**

- Okrepiti je treba **vključevanje mladinskih delavcev in stroke v procese oblikovanja mladinskih politik**, standardov in programov.
- Spodbujati je treba **medsektorsko sodelovanje** (z vzgojo in izobraževanjem, pravosodjem, socialo, zdravjem), pri čemer mora mladinsko delo nastopati kot enakovreden strokovni partner.
- Razviti mehanizme za **zbiranje, dokumentiranje in komuniciranje učinkov mladinskega dela**, kar bo okrepilo njegovo legitimnost v javnih politikah.

### **7. Krepitev kolektivne strokovne identitete in zagovorništva**

Ena izmed ključnih ugotovitev poročila je razpršenost sektorja in odsotnost močne, kolektivno artikulirane strokovne identitete, kar zmanjšuje pogajalsko moč mladinskega dela v odnosu do drugih sistemov.

### **Priporočilo:**

- Spodbujati je treba **kolektivne oblike povezovanja mladinskih delavcev**, kot so strokovne mreže, združenja ali druge oblike skupnega zagovorništva.

- Podpreti je treba razvoj **skupnih etičnih smernic, strokovnih standardov in diskurza**, ki presega posamezne organizacije ali projekte.
- Kolektivna identiteta ne sme temeljiti zgolj na vrednotah, temveč tudi na jasno artikulirani strokovnosti in sistemski vlogi mladinskega dela.

**Urad Republike Slovenije za mladino** bi kot državni organ, pristojen za področje mladine, moral prevzeti generalno strateško in delno koordinacijsko vlogo na področju mladinskega dela na nacionalni ravni. Brez celovite systemske ureditve bo mladinsko delo tudi v prihodnje temeljilo predvsem na osebni predanosti posameznikov, kar dolgoročno ni vzdržno. Priporočila v tem poglavju zato ne predlagajo izboljšav na ravni posameznih programov, temveč premik v razumevanju mladinskega dela kot sistema, ki potrebuje stabilne pogoje, jasno strukturo in dolgoročno vizijo razvoja.

Sumarično pričujoča raziskava tako kaže, da ključni izzivi mladinskega dela v Sloveniji ne izhajajo zgolj iz pomanjkanja sistemskih rešitev, temveč iz krhkega ravnovesja med formalnimi in neformalnimi elementi delovanja. Medtem ko sistem zahteva večjo stabilnost, predvidljivost in prepoznavnost, mladinsko delo kot praksa temelji na fleksibilnosti, odnosnosti in situacijskem prilagajanju. Zato **cilj sistemskih izboljšav ne more biti enostransko povečevanje formalizacije, temveč oblikovanje takšnih rešitev, ki hkrati zagotavljajo stabilnost in ohranjajo manevrski prostor za kakovostno delo z mladimi**. V tem kontekstu je ključno izhodišče načelo minimalno potrebne formalizacije:

## 7.1 Makro nivo: sistem (država, ministrstva, občine)

Na ravni sistema je ključni izziv zagotavljanje stabilnih pogojev delovanja, brez uvajanja mehanizmov, ki bi omejevali fleksibilnost prakse.

Ključne usmeritve:

### 1. Stabilizacija financiranja

Vzpostavitev dolgoročnejših in predvidljivejših finančnih mehanizmov (npr. večletno financiranje), ki zmanjšujejo odvisnost od kratkoročnih projektov in omogočajo kontinuiteto dela.

### 2. Zmanjševanje administrativnih bremen

Poenostavitev poročanja in administrativnih zahtev, zlasti na ravni mikro-aktivnosti, kjer pretirana birokratizacija ne prispeva k kakovosti dela, temveč povečuje obremenitve.

### **3. Razvoj podpornih, ne nadzornih mehanizmov**

Sistemska podpora naj temelji na mentorstvu, superviziji in strokovnem razvoju, ne pa na dodatnih kontrolnih in regulativnih mehanizmih.

### **4. Fleksibilni okvirji priznavanja kompetenc**

Razvoj sistemov priznavanja znanja, ki povečujejo prenosljivost in prepoznavnost kompetenc, ne da bi uvajali rigidne, vsebinsko predpisane poti razvoja.

### **5. Jasno priznanje mladinskega dela kot javnega interesa**

Krepitev institucionalne in politične prepoznavnosti mladinskega dela, ki mora temeljiti na razumevanju njegove specifične narave, ne na prenosu modelov iz drugih sektorjev.

## **7.2 Mezzo nivo: organizacije**

Organizacije imajo ključno vlogo pri prevajanju sistemskih zahtev v prakso. Njihova naloga ni zgolj implementacija pravil, temveč aktivno ohranjanje ravnovesja med sistemskimi zahtevami in potrebami dela z mladimi.

Ključne usmeritve:

#### **1. Filtriranje sistemskih zahtev**

Organizacije naj ne prenašajo vseh administrativnih in projektnih zahtev neposredno na mladinske delavce, temveč naj delujejo kot zaščitni filter, ki zmanjšuje birokratsko obremenitev.

#### **2. Razvoj notranjih podpornih struktur**

Vzpostavljanje mentorstva, supervizije in refleksivnih praks kot stalnih, ne projektnih aktivnosti.

#### **3. Ohranjanje fleksibilnosti dela**

Izogibanje pretirani notranji formalizaciji (npr. rigidni protokoli za delo z mladimi), ki lahko omejuje odzivnost na potrebe uporabnikov.

#### **4. Krepitev kolektivnega učenja**

Spodbujanje izmenjave praks, sodelovanja in skupnega učenja znotraj organizacij in med njimi.

## 7.3 Mikro nivo: mladinski delavci

Na ravni posameznikov strokovni razvoj ne temelji zgolj na formalnih izobraževanjih, temveč predvsem na refleksiji, izkušnjah in sposobnosti prilagajanja kompleksnim situacijam.

Ključne usmeritve:

### **1. Krepitev refleksivne prakse**

Razvoj sposobnosti kritične refleksije lastnega dela kot ključne kompetence profesionalnega razvoja.

### **2. Razvoj kompetenc za delo v nepredvidljivih situacijah**

Mladinsko delo zahteva sposobnost odločanja v kompleksnih in nejasnih okoliščinah, kar mora biti prepoznano kot legitimna strokovna kompetenca.

### **3. Aktivna vloga pri soustvarjanju sistema**

Mladinski delavci naj ne bodo zgolj uporabniki sistema, temveč njegovi soustvarjalci, z aktivno vlogo pri oblikovanju standardov, programov in politik.

## 7.4 Ključno razvojno načelo

Vsa priporočila izhajajo iz skupnega izhodišča: **Razvoj sistema mladinskega dela mora temeljiti na vzpostavljanju ravnovesja med potrebo po stabilnosti in potrebo po fleksibilnosti.** Pretirana formalizacija lahko zmanjša učinkovitost mladinskega dela, saj omejuje njegovo sposobnost prilagajanja potrebam mladih. Po drugi strani pa odsotnost sistemske podpore vodi v nestabilnost, preobremenjenost in izgorelost. Zato:

---

*Prihodnji razvoj področja ni odvisen zgolj od krepitve struktur, temveč od njihove sposobnosti, da podpirajo prakso, ne da bi jo omejevale.*

---

## 8. Literatura

Council of Europe. (2017). Youth work essentials. Strasbourg: Council of Europe Publishing. Dostopno preko: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/90268416/057520-Youth-Work-Essentials-WEB.pdf](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/90268416/057520-Youth-Work-Essentials-WEB.pdf) (20.4.2026).

Council of Europe. (2020). Youth work: The essentials. Strasbourg: Council of Europe. Dostopno preko: <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/90268416/057520-Youth-Work-Essentials-WEB.pdf> (20.4.2026).

European Commission. (2020). European Youth Work Agenda and Bonn Process. Brussels: European Commission. Dostopno preko: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/363276c6-1bd7-11ef-a251-01aa75ed71a1/language-en> (16.4.2026).

European Youth Forum. (2019). Youth work and its recognition. Brussels: European Youth Forum. Dostopno preko: <https://www.youthforum.org/topics/youth-work> (15.4.2026).

Jeffs, T., & Smith, M. K. (2010). *Youth work practice*. Bloomsbury Publishing.

Jeffs, T. (2018). Looking over our shoulders: Youth work and its history. 2018. *The SAGE Handbook of Youth Work Practice*, 29-43.

Lauritzen, P. (2015). **Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape**. Strasbourg: Council of Europe. Dostopno preko: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7542061-e046-11e5-8fea-01aa75ed71a1/language-en> (16.4.2026).

Mütter, A. (2008). Non-Formal Youth Work–Quo Vadis? Dostopno preko: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ikab.de/wp-content/uploads/Non-Formal-Youth-Work-Quo-Vadis-Annette-Muetter.pdf (19.4.2026).

Zentner, M., & Ord, J. (2018). European youth work policy context. *The impact of youth work in Europe: A study of five European countries*, 17.

Williamson, H. (2015). Finding common ground: Mapping and scanning the horizons for European youth work in the 21st century. Strasbourg: Council of Europe. Dostopno preko: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262187/FINDING+COMMON+GROUND\_Summary+paper\_FINAL.pdf/02fc907a-147f-47b3-ba06-041e7e8dfd8a (18.4.2026).