



Model kompetencji

osób pracujących z młodzieżą
w środowisku międzynarodowym

Spis treści

1. Słowem wstępu	5
2. Szerszy kontekst	13
3. Kompetencje osoby pracującej z młodzieżą	23
4. Opracowywanie wysokiej jakości środków wsparcia	61
5. Glosariusz	63
6. Wybrana bibliografia	68

Niniejszy **model kompetencji osób pracujących z młodzieżą w środowisku międzynarodowym został przygotowany** na rzecz **Europejskiej Strategii Szkoleniowej (ETS) w obszarze pracy z młodzieżą**. Celem strategii jest utworzenie ram współpracy, wzmocnienie powiązań z mechanizmami uznawania i walidacji oraz wspieranie zmiany systemowej na poziomach: mikro, mezo i makro.

Więcej informacji na stronie: www.europeantrainingstrategy.net

**NIE OD
RAZU** **KRAKÓW**
ZBUDOWANO



1 Słowem wstępu

Dla osób pracujących z młodzieżą coraz ważniejsze staje się rozwijanie kluczowych kompetencji niezbędnych w środowisku międzynarodowym. Ten temat jest coraz częściej obecny w programach instytucji europejskich. Większą uwagę poświęcają mu także podmioty zajmujące się uczeniem się pozaformalnym oraz programy Erasmus+ i Europejski Korpus Solidarności. Jesteśmy przekonani, że precyzyjne zdefiniowanie i opisanie kompetencji osób pracujących z młodzieżą poprawi ich wizerunek oraz wzmocni ich pozycję społeczną. Z myślą o nich opracowaliśmy strategię, narzędzia i materiały edukacyjne, które pozwolą skuteczniej budować ich potencjał.

W naszym podejściu łączymy politykę młodzieżową i edukacyjną z celami programów Erasmus+ i Europejski Korpus Solidarności. Model nadaje pracy z młodzieżą w Europie wymiar międzynarodowy. Pomaga on określić kryteria i wskaźniki jakości dotyczące zarówno samej pracy z młodymi ludźmi, jak i kompetencji kadry, co podkreślają Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie na temat pracy z młodzieżą (2010/C 327/01) oraz deklaracja końcowa II Europejskiej Konwencji w Sprawie Pracy z Młodzieżą (2015): „konieczne jest utworzenie podstawowych ram standardów jakości pracy z młodzieżą, dostosowanych do kontekstów krajowych, w tym modeli kompetencji dla osób pracujących z młodzieżą oraz systemów uznawalności wcześniejszych doświadczeń i nauki”.

Model kompetencji osób pracujących z młodzieżą w środowisku międzynarodowym powstawał dwuetapowo:

- zebraliśmy dokumentację dotyczącą mobilności edukacyjnej oraz kompetencji osób zaangażowanych w młodzieżowe międzynarodowe projekty mobilności edukacyjnej;
- przeanalizowaliśmy istniejącą praktykę w międzynarodowej pracy z młodzieżą – na podstawie doświadczeń zawodowych i raportów.

Cele i grupy docelowe

Dlaczego opracowano ten model kompetencji?

Model kompetencji osób pracujących z młodzieżą w środowisku międzynarodowym stanowi odpowiedź na zmieniającą się rzeczywistość pracy z młodymi ludźmi, która – tak jak ich życie – ma coraz bardziej europejski i międzynarodowy wymiar. Przedstawione narzędzie uwypukla ten aspekt, kładąc nacisk na działanie w zespołach wielonarodowych i wspieranie młodych ludzi w projektach mobilności edukacyjnej.

Model może być źródłem inspiracji dla organizatorów szkoleń dla osób pracujących z młodzieżą (youth workerów), pomagając im w określeniu obszarów kompetencji, które należy uwzględnić, przygotowując ofertę edukacyjną. Stanowi on również punkt odniesienia dla Narodowych Agencji

oferujących im szkolenia w ramach programów Erasmus+ i Europejski Korpus Solidarności.

Ponadto model pomaga osobom pracującym z młodzieżą w dokonaniu samooceny kompetencji, co z kolei umożliwia im zidentyfikowanie obszarów, w których potrzebują dalszego rozwoju. Ułatwia również określanie ich profili zawodowych w instytucjach i podnoszenie prestiżu tej profesji w społeczeństwie.

Przede wszystkim model jest rozwiązaniem elastycznym, zachęcającym do refleksji. Możliwe jest jego adaptowanie do własnych potrzeb, kontekstu i grup docelowych, co jest o tyle istotne, że realia pracy z młodzieżą są zróżnicowane.

Dla kogo przeznaczony jest model kompetencji?

Model kompetencji osób pracujących z młodzieżą w środowisku

międzynarodowym jest kierowany do:

- osób pracujących z młodzieżą, zaangażowanych w międzynarodowe projekty mobilności edukacyjnej;
- kadry edukacyjnej i trenerów organizujących międzynarodowe projekty mobilności;
- organizacji i instytucji opracowujących strategie szkoleniowe dla osób pracujących z młodzieżą (youth workerów).

Osoby z doświadczeniem w pracy z młodzieżą na poziomie lokalnym i europejskim odnajdą w opracowanym modelu odniesienie do swojej codziennej praktyki. Działania w tym obszarze wymagają zrozumienia procesów uczenia się, mechanizmów pracy z młodymi ludźmi oraz uwarunkowań społeczno-politycznych i społeczno-ekonomicznych, w jakich są one realizowane. Przedstawiony model stanowi uzupełnienie istniejących programów edukacyjnych, szkoleń i zasobów – nie służy jednak do wyznaczania minimalnych lub maksymalnych poziomów efektywności działań na rzecz młodzieży.

**WIEDZA
TO**



Kilka słów o kompetencjach

Model koncentruje się na umiejętnościach niezbędnych do przygotowania, realizacji i ewaluacji projektów mobilności edukacyjnej. Nie należy go traktować jak spisu „obowiązkowych” wymogów, zawiera on jednak zestaw pożądaných kompetencji i zachowań, które odzwierciedlają zdrowe postawy. Jest to narzędzie o charakterze ogólnym, dlatego nie uwzględnia niektórych specyficznych zagadnień, takich jak kompetencje cyfrowe, umiejętność korzystania z mediów społecznościowych czy kwestie środowiskowe.

Model kompetencji osób pracujących z młodzieżą w środowisku międzynarodowym wspiera pracę z młodzieżą o wymiarze edukacyjnym. Nie ma on sztywnej struktury i powinien być traktowany jako dynamiczne, ewoluujące ramy odniesienia.

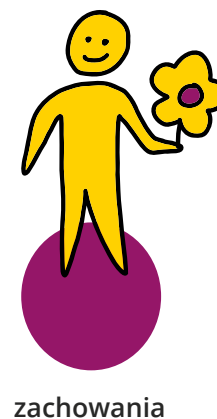
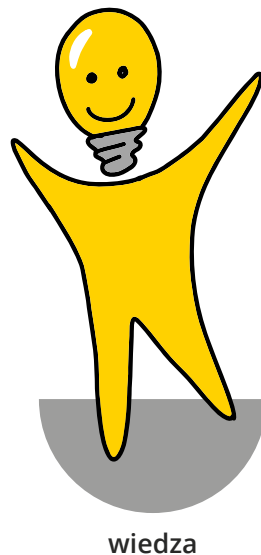
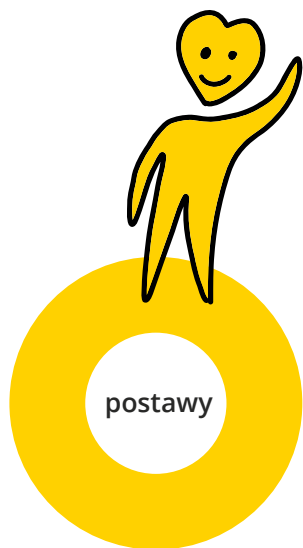
Model czterech wymiarów kompetencji

W prezentowanym modelu wyróżniliśmy cztery wymiary kompetencji: postawy, wiedzę, umiejętności oraz zachowania.

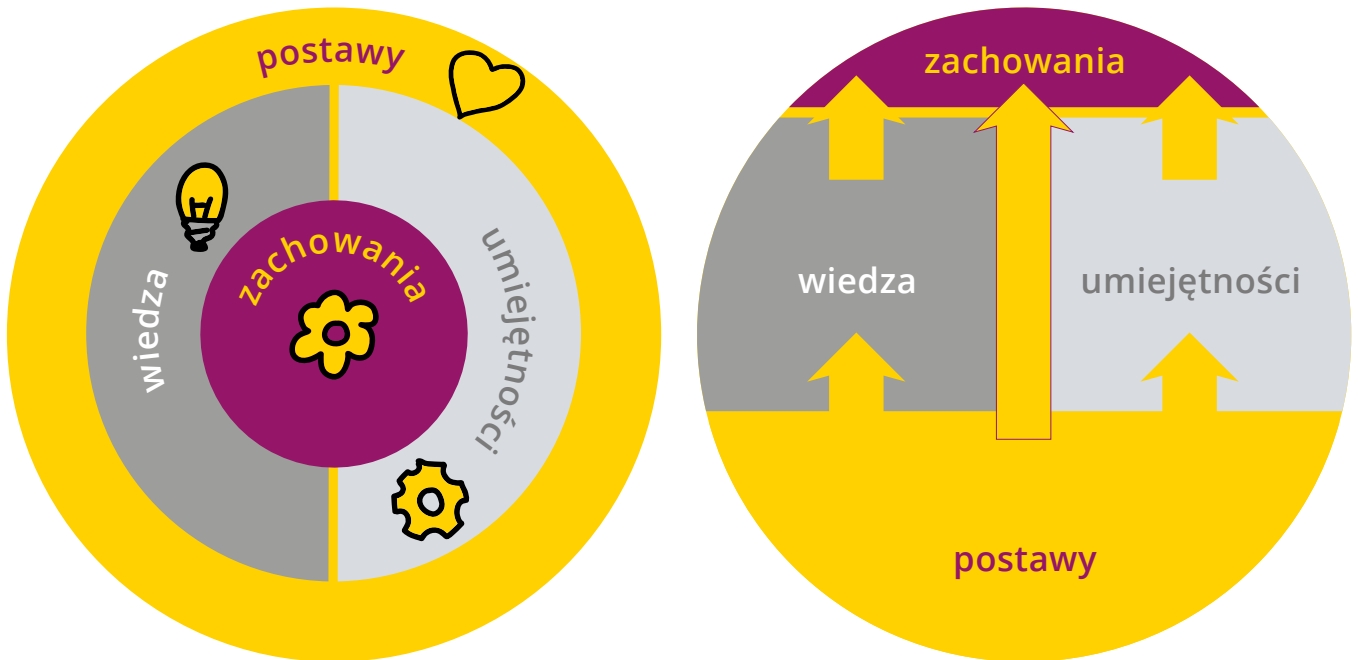
Postawy (rozumiane jako gotowość do pracy z młodzieżą) stanowią warunek wstępny i fundament rozwoju kompetencji. Sprzyjają one zdobywaniu **wiedzy** (czerpanej m.in. z doświadczenia, literatury, z internetu) oraz **umiejętności** (zdolność do wykonywania zadań i przekładania teorii na praktykę), co w efekcie pozwala wypracować **zachowania** adekwatne do sytuacji.

Zachowania obejmują zatem postawy (oraz działania), wiedzę i umiejętności. To właśnie przez pryzmat określonych zachowań można ocenić poziom kompetencji osoby pracującej z młodzieżą oraz to, czy są one adekwatne do wykonywanej pracy. Krótko mówiąc – zachowania odzwierciedlają podstawowe postawy youth workerów.

Zachęcamy do traktowania zachowań jako punktu wyjścia podczas opracowywania wskaźników i narzędzi uzupełniających niniejszy model kompetencji.

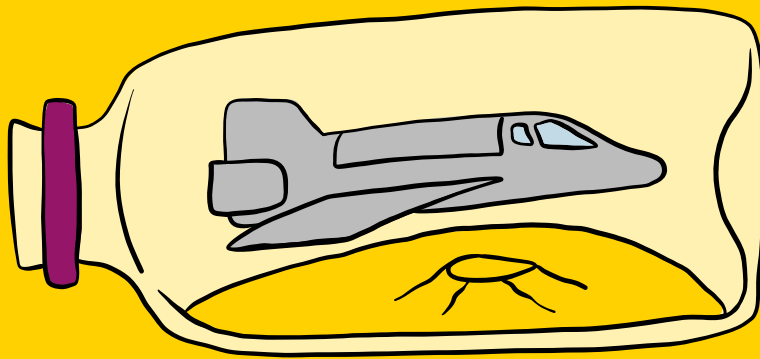


Model kompetencji warto sobie wyobrazić jako piramidę lub bryłę (np. cylinder) – w żadnym wypadku nie jako strukturę liniową. Kompetencje mają charakter dynamiczny, a wszystkie ich składowe są ze sobą powiązane i wzajemnie zależne. Ich relacje można przedstawić następująco:



Między poszczególnymi elementami uwzględnionymi w każdym wymiarze modelu kompetencji nie ma ustalonej hierarchii. Te wymienione na początku są równie istotne, jak te, które zostały ujęte na końcu.

**NIE LICZY SIĘ
CO MASZ**



**TYLKO JAK TO
WYKORZYSTASZ**

Wymiar europejski i międzynarodowy

Model kompetencji osób pracujących z młodzieżą w środowisku międzynarodowym powstał w ramach europejskich polityk i programów młodzieżowych. Odnosi się do międzynarodowego wymiaru działań i interakcji zachodzących podczas projektów mobilności edukacyjnej.

Zdefiniowanie zakresu modelu było sporym wyzwaniem – zwłaszcza ze względu na jego międzynarodowy charakter. Zastanawialiśmy się na przykład, czy uczenie się międzykulturowe powinno stanowić odrębny obszar kompetencji, czy też należy je uwzględnić jako element wpływający na wszystkie obszary. Podobne dylematy dotyczą pracy z młodzieżą w kontekście międzynarodowym, z założenia bowiem

ponadnarodowy wymiar przenika do wszystkich obszarów kompetencji.

W przedstawionym modelu praca z młodzieżą jest wykonywana:

- we współpracy z osobami z innych krajów, często przy użyciu języka obcego jako *lingua franca*;
- w oparciu o wartości np. Europejskie programy promują uczestnictwo, włączanie, demokrację, prawa człowieka;
- często w formie stacjonarnej (rezydencjalnej), ponieważ wspólne życie i praca przez 24 godziny na dobę intensyfikują procesy edukacji pozaformalnej oraz nieformalnej;
- w powiązaniu z szerszym kontekstem politycznym (europejskim lub globalnym).

Kim jest osoba pracująca z młodzieżą?

Systemy kształcenia i szkolenia osób pracujących z młodzieżą różnią się w poszczególnych krajach europejskich. W niektórych istnieją programy studiów z zakresu pracy z młodzieżą, a w innych nie. W części państw praca z młodzieżą jest uznawana za zawód, a w innych nie jest traktowana w ten sposób. W niektórych wykonują ją głównie wolontariusze, a w innych – opłacani pracownicy. Są również kraje, mogące się pochwalić bogatą tradycją działalności organizacji młodzieżowych, obejmującą różnorodne koncepcje i podejścia.

Model kompetencji osób pracujących z młodzieżą w środowisku międzynarodowym uwzględnia te realia i wyzwania, bazując na opisie standardów zawodowej pracy z młodzieżą autorstwa Helmuta Fennesa i Hendrika Ottena (2008): „[...] biorąc pod uwagę wymagania i oczekiwania wobec pracy z młodzieżą w Europie, [...] należy określić pewne warunki zawodowe i sformułować wymagania, które musi spełniać

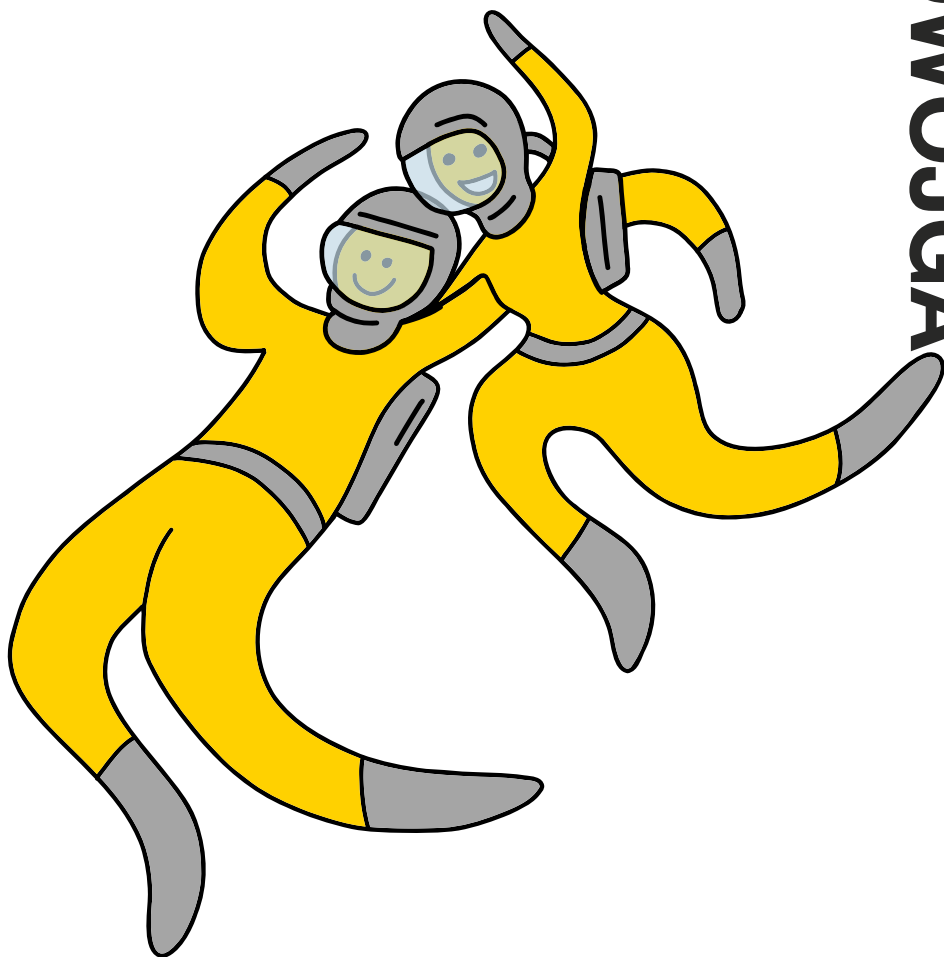
kadra edukacyjna. Są nimi np. (specjalistyczne) przygotowanie naukowe korzystne dla rodzaju wykonywanej pracy oraz własne, adekwatne doświadczenie w tym zakresie; zaangażowanie w działalność organizacji młodzieżowej, a przynajmniej przynależność do takiej struktury; pewnego rodzaju stabilność i ciągłość; zabezpieczenie finansowe i społeczne; umiejętność prowadzenia dyskursu opartego na współpracy; itp.”.

Na tej podstawie sformułowaliśmy bardziej szczegółową definicję: **„Osoby pracujące z młodzieżą działają w różnych obszarach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, zazwyczaj skupiając się na rozwoju osobistym oraz społecznym młodych ludzi poprzez relacje indywidualne i działania grupowe. Choć głównie pełnią funkcje trenerów lub działają jako osoby wspomagające proces uczenia się, to ich rola jest osadzona w podejściu socjoedukacyjnym lub pracy socjalnej, a w wielu przypadkach te role i funkcje się pokrywają”¹.**

¹ www.europeantrainingstrategy.net/glossary

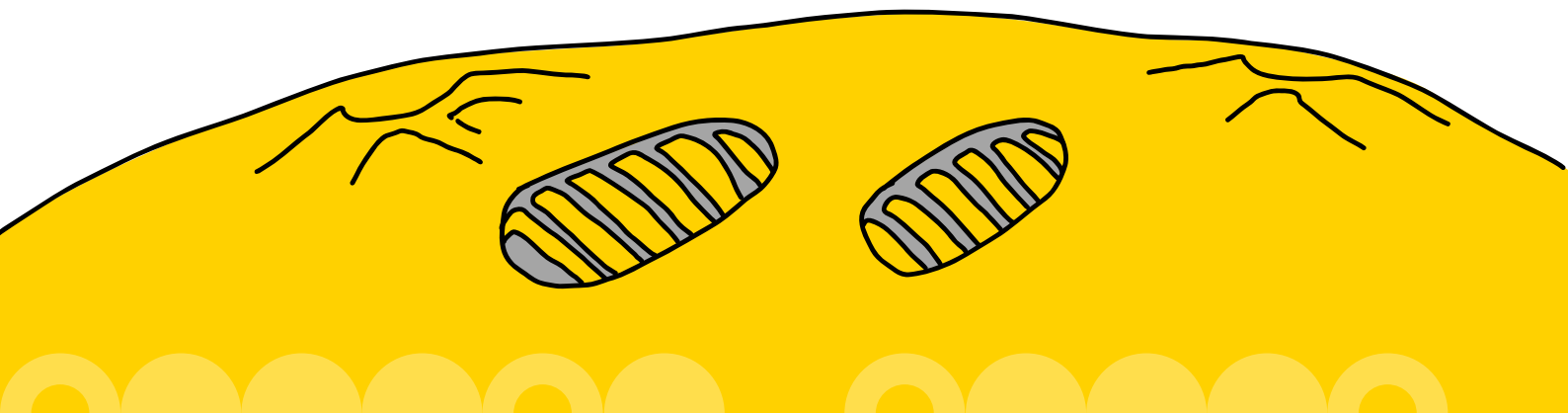
DO
TANGA

TRZEBA
DWOJGA



**MNIEJ
GADANIA**

**WIĘCEJ
DZIAŁANIA!**



Co się kryje pod pojęciem „młodzież”?

Prawdopodobnie najbardziej elastyczną definicję młodzieży przedstawia ONZ: „Młodzież należy rozumieć jako okres przejściowy między zależnością charakterystyczną dla okresu dzieciństwa a niezależnością właściwą dla dorosłości. Dlatego też młodzież stanowi kategorię bardziej płynną niż inne wyodrębnione grupy wiekowe. Mimo to wiek pozostaje najłatwiejszym sposobem na zdefiniowanie tej grupy, zwłaszcza w odniesieniu do edukacji i rynku pracy, ponieważ pojęcie «młodzież» często odnosi się do osób pomiędzy ukończeniem obowiązkowej edukacji a znalezieniem pierwszej pracy”.

Z perspektywy psychologicznej za młodych ludzi często uznaje się osoby między 20 a 35 rokiem życia, chociaż mówi się również, że młodość zaczyna się od okresu dojrzewania. Erik Erikson rozróżnia między innymi następujące etapy rozwoju psychospołecznego: dorastanie (od 13 do 19 lat), wczesną dorosłość (od 20 do 39 lat) i średnią

dorosłość (od 40 do 64 lat). Daniel Levinson i Rhona Rapoport dodają, że „z różnych powodów nie można dokładnie określić czasu trwania wczesnej dorosłości – co prowadzi do różnych wniosków w zależności od zastosowanego zestawu nakładających się wskaźników (prawnych, rozwojowych, zawodowych, seksualnych, emocjonalnych itp.) lub od tego, czy przyjmuje się perspektywę rozwojową [... czy] socjalizacyjną”. Erikson zwraca też przy tym uwagę na kryzys psychologiczny w okresie dojrzewania, który dotyczy poczucia tożsamości. Młodzi ludzie zadają sobie wówczas zwykle egzystencjalne pytanie: „Kim jestem i kim mogę być?” oraz uczą się pozycjonować siebie w relacjach z innymi.

W neuronauce dorastanie definiuje się jako **okres między zmianami fizycznymi zachodzącymi w okresie dojrzewania a zdolnością jednostki do odgrywania niezależnej roli w społeczeństwie.**

Dostosowanie do konkretnych kontekstów

Kompetencje są zawsze powiązane z konkretnym kontekstem (takim jak praca międzykulturowa, praca z młodzieżą czy praca socjalna), co utrudnia ich badanie i ocenę. W związku z tym ramy rozwoju kompetencji różnią się w zależności od grup docelowych, osób pracujących z młodzieżą i specyfiki działań.

Proponowany przez nas model wspiera jakość kształcenia osób pracujących z młodzieżą oraz umożliwia projektowanie strategii i kursów szkoleniowych, co ułatwia analizę własnych kompetencji i podejmowanie osobistych wyzwań. Model stanowi solidną podstawę do wsparcia równieźniczego, wzajemnej oceny i (samo)oceny, zachęcając osoby pracujące z młodzieżą do eksperymentowania i inwestowania w rozwój osobisty oraz zawodowy.

Zasady uczenia się pozaformalnego

Prezentowany model został opracowany z myślą o specyfice pracy z młodzieżą w Europie. Uwzględnia zasady uczenia się pozaformalnego² (mają one zastosowanie do każdej kompetencji). Są to:

- zorientowanie na młodzież (koncentracja na młodych ludziach i ich rozwoju);
- wspólne uzgadnianie celów edukacyjnych między osobami pracującymi z młodzieżą a młodymi ludźmi;
- przejrzystość;
- poufność;
- dbałość o dobór treści i metodologii;
- dobrowolność;
- uczestnictwo;
- odpowiedzialność za proces rozwoju;
- upodmiotowienie;
- promowanie wartości i praktyk demokratycznych.

² Na podstawie: Fennes, H., Otten, H. (2008). *Quality in non-formal education and training in the field of European youth work*.

**NIE MOŻESZ
CZŁOWIEKA
NAUCZYĆ
NICZEGO**

**MOŻESZ MU
TYLKO POMÓC**

ODNALEŹĆ

TO W SOBIE

Galileusz



ŚWIAT PEŁEN JEST
MAGICZNYCH
ZJAWISK,
KTÓRE CZEKAJĄ
CIERPLIWIE, AŻ
NASZE
ZMYSŁY
SIĘ WYOSTRZĄ

W. B. Yeats

Wymiar „magiczny”

W interakcjach między młodzieżą a youth workerami rodzą się czasami „magiczne chwile”, które mają decydujący wpływ na dalsze życie młodych ludzi. Mamy nadzieję, że prezentowany katalog postaw i zachowań przywoła wspomnienia tych inspirujących momentów, gdy pracując z młodzieżą lub szkoląc osoby pracujące z młodzieżą, zmieniliście coś na lepsze. Choć te wyjątkowe sytuacje wymykają się prostym

definicjom, są one dowodem na to, jak ważną rolę możecie odegrać w życiu młodej osoby. Tej „magicznej iskry” nie można nabyć jako gotowej kompetencji – rodzi się ona spontanicznie w trakcie interakcji z innymi. Wynika z autentyczności, intuicji i głębokiej wiary w drugiego człowieka. Te właśnie cechy sprawiają, że nawet nieświadomie tworzymy przestrzeń, w której dzieją się rzeczy niezwykle.



9
obszarów
kompetencji












3

Kompetencje osoby pracującej z młodzieżą

W niniejszym opracowaniu kompetencje definiujemy jako zintegrowany zbiór wartości, postaw i przekonań, a także wiedzy i umiejętności, które umożliwiają skuteczne zarządzanie złożonymi sytuacjami i zadaniami. Kluczowymi warunkami pełnego wykorzystania potencjału przez osoby pracujące z młodzieżą są: pewność siebie, motywacja oraz dobrostan psychofizyczny³.

Przedstawiony model jest wielowymiarowy. Każda z kompetencji (wzajemnie się uzupełniających) została scharakteryzowana poprzez opisanie przynależnych jej: postaw, wiedzy, umiejętności i zachowań. Niektóre składowe danej kompetencji mogą powtarzać się w innych – dokładnie przemyśleliśmy, które najlepiej pasują do danych obszarów. Z tego względu model należy postrzegać jako całość, a nie zbiór odizolowanych elementów.

Struktura modelu obejmuje dziewięć kluczowych kompetencji:

- | | | | |
|---|--------------------------------------|---|---|
|  | wspieranie procesu uczenia się |  | wrażliwość międzykulturowa |
|  | projektowanie programów edukacyjnych |  | budowanie sieci kontaktów i rzecznictwo |
|  | zarządzanie zasobami |  | analiza i ewaluacja |
|  | współpraca zespołowa |  | zaangażowanie obywatelskie |
|  | jakościowa komunikacja | | |

Szczegółowe opisy kompetencji znajdują się w dalszej części publikacji.

³ SALTO T&C RC, *Training of trainers. Self-Perception Inventory.*

9
obszarów
kompetencji





Wspieranie procesu uczenia się...

...to nawiązywanie dialogu oraz tworzenie mechanizmów współpracy z jednostkami, grupami i społecznościami. Oznacza to w praktyce, że osoba pracująca z młodzieżą powinna wykazywać się postawą, wiedzą i umiejętnościami pozwalającymi wspierać młodych ludzi w identyfikowaniu i zaspokajaniu ich potrzeb edukacyjnych, a następnie w odpowiednim doborze, adaptowaniu lub tworzeniu metod, metodologii i narzędzi cyfrowych w środowisku stacjonarnym i online. W optymalnych warunkach relacja między youth workerem a młodą osobą opiera się na wzajemnym zaufaniu. Osoba pracująca z młodzieżą powinna aktywnie wzmocniać procesy uczenia się, rozwijać u młodych ludzi poczucie odpowiedzialności i motywację, a także wspierać ich w dążeniu do poprawy sytuacji osobistej i w budowaniu solidarności z innymi w tym zakresie.



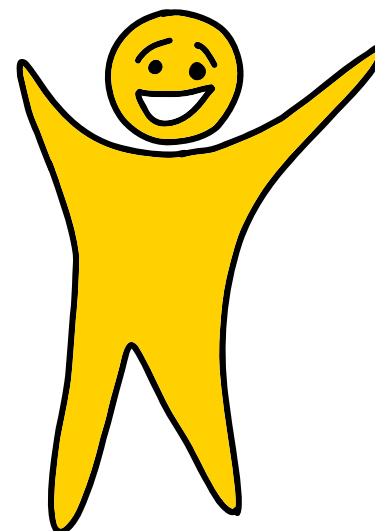
Postawy



- otwartość na improwizację i akceptacja niejednoznaczności
- gotowość do uczenia się i wyciągania wniosków z nieoczekiwanych doświadczeń edukacyjnych (własnych oraz innych osób)
- dążenie do stałego podnoszenia kwalifikacji i śledzenia nowoczesnych metod, źródeł oraz narzędzi
- skłonność do autorefleksji w celu zrozumienia własnych motywacji
- samodyscyplina i samodzielność, zwłaszcza w procesach edukacyjnych realizowanych online
- gotowość do podejmowania wyzwań i ryzykowania
- zaufanie młodym ludziom co do ich zdolności do kierowania własnym rozwojem
- otwartość na różnorodne metody stymulujące kreatywność, rozwiązywanie problemów i nieszablonowe myślenie
- wykorzystywanie kwestii etycznych jako źródła wiedzy o innych i od innych oraz akceptacja faktu, że porażka jest naturalnym elementem procesu uczenia się
- świadomość zjawiska wykluczenia cyfrowego oraz dążenie do wdrażania strategii mających na celu jego ograniczenie i rozwiązań włączających osoby dotknięte tym problemem
- uważność na sferę emocjonalną we wszystkich sytuacjach, w tym w środowisku online

Wiedza na temat

- stylów uczenia się, metod ich identyfikacji i sposobów pracy z nimi
- procesów grupowych, mechanizmów i zasad funkcjonowania grup (w tym relacji przywilejów i władzy)
- zasad oceny kompetencji i związanych z nimi metod
- sposobów wyszukiwania informacji o metodach i metodologii oraz zasad efektywnego dzielenia się zasobami
- założeń metodologii stosowanych w pracy z młodzieżą
- natury emocji i psychologicznych mechanizmów emocjonalnych
- mechanizmów powstawania kryzysów i zasad zarządzania kryzysowego





Umiejętności

- dobór odpowiednich metod oraz oceny potrzeb i celów edukacyjnych młodzieży
- identyfikowanie i organizowanie zasobów niezbędnych do wspierania własnego procesu uczenia się
- inicjowanie i wspieranie autorefleksji uczestników zajęć nad ich własnym procesem uczenia się
- rozpoznawanie etapów i aspektów procesów grupowych
- kształtowanie i wzmacnianie poczucia pewności siebie młodych ludzi
- wykorzystanie empatii jako narzędzia wspierającego innych w wyciąganiu wniosków z własnych doświadczeń
- radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych
- prowadzenie indywidualnej i (lub) grupowej refleksji nad kwestiami etycznymi
- moderowanie procesu uczenia się w taki sposób, by miał on wpływ na społeczność lokalną
- inspirowanie do przekuwania emocji w realne działania, także w środowiskach online
- tworzenie bezpiecznych warunków do budowania i okazywania solidarności wewnątrz grupy



Zachowania

- motywowanie i upodmiotowienie młodych ludzi
- uczciwość, szacunek i przejrzystość
- wspieranie postaw demokratycznych i zaangażowanego uczestnictwa w życiu społecznym
- poszanowanie granic etycznych podczas pracy indywidualnej lub grupowej z młodymi ludźmi
- budowanie świadomości młodych ludzi w zakresie ich potencjału do wprowadzania zmian
- wspieranie młodych ludzi w konstruktywnym i sprawiedliwym rozwiązywaniu sytuacji kryzysowych
- rozpoznawanie własnych emocji i wartości oraz dawanie osobistego przykładu w tym zakresie
- tworzenie środowiska opartego na wartościach, zarówno w działaniach stacjonarnych, jak i online
- budowanie zaufania m.in. dzięki zachowaniu poufności, poszanowaniu prywatności i danych osobowych
- uwzględnianie doświadczeń innych osób
- promowanie i aktywne wzmacnianie pracy zespołowej
- identyfikowanie czynników pobudzających i ograniczających kreatywność
- otwartość na improwizację i eksperymentowanie oraz dostrzeganie wartości tego typu działań
- dążenie do realizacji celów edukacyjnych poprzez metody sprzyjające kreatywności i nieszablonowemu myśleniu oraz rozwiązywaniu problemów w różnych środowiskach
- akceptacja niedoskonałości, porażek i błędów jako integralnych elementów procesu uczenia się
- konstruktywne kwestionowanie podziałów „oni kontra my”

9
obszarów
kompetencji





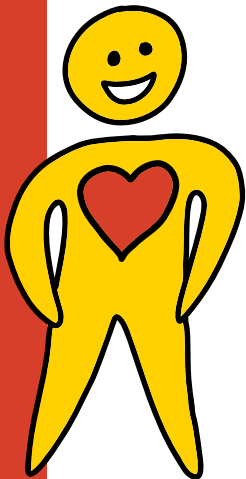
Projektowanie programów edukacyjnych...

...wymaga od osoby pracującej z młodzieżą dogłębnego zrozumienia specyfiki grup i środowisk, na których rzecz działa. Jest to fundament opracowywania i projektowania dobrej jakości programów – niezależnie od tego, czy mają one sformułowany bezpośredni cel edukacyjny. Osoba pracująca z młodzieżą stosuje w programach wartości i zasady uczenia się pozaformalnego, wychodząc naprzeciw potrzebom młodych ludzi i realiom ich życia – co nabiera szczególnego znaczenia w złożonym kontekście międzynarodowym. Ten obszar kompetencji pośrednio obejmuje również umiejętność łączenia projektowanych programów z istotnymi kwestiami politycznymi, społecznymi, technologicznymi i kulturowymi w pracy z młodzieżą. Ważnym elementem jest także dążenie do otwarcia się na szerszą społeczność.



Postawy

- gotowość do wyszukiwania i śledzenia najnowszych osiągnięć w zakresie uczenia się pozaformalnego
- otwartość na nieprzewidywalne zdarzenia w procesie uczenia się (np. sytuacje, reakcje uczestników, przebieg zajęć)
- gotowość do krytycznej autorefleksji własnych przekonań edukacyjnych i do ich modyfikowania w razie potrzeby
- konstruktywne reagowanie na czynniki zewnętrzne, które mogą wpływać na rozwój programu/praktyki
- okazywanie szczerego zainteresowania potrzebami grupy
- holistyczne postrzeganie każdej młodej osoby
- aktywne poszukiwanie informacji oraz uwzględnianie potrzeb danej społeczności w procesie projektowania programu
- gotowość do otwarcia procesu grupowego na interakcję z szerszą społecznością



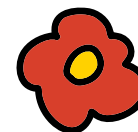
Wiedza na temat

- kluczowych wartości i zasad uczenia się pozaformalnego
- specyfiki młodych ludzi zaangażowanych w projekt oraz uwarunkowań ich środowisk lokalnych
- procesów zarządzania projektami
- różnorodnych koncepcji edukacyjnych oraz ich dobierania i stosowania w zależności od bieżących potrzeb
- praktyk ewaluacji w uczeniu się pozaformalnym
- metodyki pracy z młodzieżą w zróżnicowanych środowiskach, zarówno stacjonarnych, jak i online
- systemów wartości i powiązanych z nimi mechanizmów
- sposobów zastosowania badań w praktyce
- platform i narzędzi cyfrowych, w tym świadomość korzyści i zagrożeń wynikających z ich wykorzystania
- struktur władzy w świecie technologii cyfrowych, w tym znajomość zjawisk takich jak datafikacja
- narzędzi i systemów zarządzania własnością intelektualną (np. licencji Copyleft i Creative Commons)
- obowiązujących przepisów w zakresie ochrony danych osobowych



Umiejętności

- uwzględnianie różnorodnych systemów wartości oraz integrowanie wielu podejść edukacyjnych
- opracowywanie motywujących i angażujących programów o wysokiej jakości merytorycznej
- tworzenie warunków, w których można poznawać i uczyć się szacunku do odmiennych wartości, przekonań oraz światopoglądów
- identyfikowanie czynników zewnętrznych wpływających na kształtowanie praktyki pracy z młodzieżą
- ocena/analiza potrzeb młodych ludzi oraz ich aktywne włączanie w opracowywanie programów
- motywowanie młodych ludzi do rozpoznawania potrzeb społecznych i podejmowania działań solidarnościowych
- dostosowanie podejścia edukacyjnego do wymagań odbiorców
- uwzględnianie kontekstu życiowego i społecznego młodych ludzi, ułatwiającego wybór adekwatnego podejścia edukacyjnego
- modyfikowanie podejść i metod pracy opartych na wynikach badań dotyczących młodzieży
- uwzględnianie działań w społeczności lokalnej (w tym nauczania hybrydowego i mieszanego) podczas projektu oraz po jego zakończeniu w celu zwiększenia jego wpływu
- integrowanie różnych narzędzi cyfrowych, mediów i środowisk, gdy przynosi to wymierne korzyści edukacyjne
- zapewnienie skutecznego włączenia wszystkich młodych ludzi podczas pracy w środowiskach cyfrowych
- budowanie przestrzeni umożliwiających młodym ludziom wyrażanie emocji i zawiązywanie nieformalnych relacji, zwłaszcza podczas pracy w środowiskach online



Zachowania

- diagnozowanie potrzeb młodych ludzi przed rozpoczęciem działania lub na samym jego początku oraz – w razie potrzeby – wprowadzanie odpowiednich zmian
- włączanie młodych ludzi w proces projektowania programu tam, gdzie to możliwe
- stosowanie zasad uczenia się pozaformalnego podczas projektowania programu, z uwzględnieniem takich kwestii, jak: zorientowanie na młodzież, przejrzystość, wartości demokratyczne, uczestnictwo, upodmiotowienie i transformacja społeczna
- dbałość o realizację celów działania i zaspokajanie potrzeb młodych ludzi
- radzenie sobie z niejasnościami związanymi z programem
- elastyczne reagowanie na nieoczekiwane czynniki wpływające na rozwój programu
- gotowość do kwestionowania wartości leżących u podstaw programów
- holistyczne postrzeganie młodych ludzi
- tworzenie przestrzeni do nawiązywania kontaktów między osobami o odmiennych systemach wartości, w projektowanych programach dla młodzieży
- stosowanie przepisów RODO
- świadome korzystanie z własności intelektualnej, w tym stosowanie otwartych licencji (Copyleft, Creative Commons) oraz krytyczna refleksja nad prawem autorskim
- stosowanie podejścia „zrób to sam” w obszarze technologii – zachęcanie do samodzielnego naprawiania, modyfikowania i rozwijania narzędzi

9
obszarów
kompetencji





Zarządzanie zasobami...

...oznacza zrozumienie specyfiki wartości oraz kultury pracy w projektach i organizacjach młodzieżowych. Osoba pracująca z młodzieżą musi rozumieć uwarunkowania wpływające na takie przedsięwzięcia i podmioty, mając na uwadze ich większe zróżnicowanie w kontekście współpracy międzynarodowej oraz działań prowadzonych online. Youth worker powinien rozpoznawać style przywództwa i oceniać ich wpływ na grupy docelowe. Ponadto musi znać czynniki motywujące młodych ludzi do udziału w projektach, umieć podtrzymywać ich zapał i sprawnie zarządzać ryzykiem, a także wiedzieć, jak mocniej oddziaływać na szerszą społeczność. Kompetencja ta obejmuje również znajomość krajowego ustawodawstwa, polityki ochrony danych oraz zasad zarządzania zasobami finansowymi – ze szczególnym uwzględnieniem faktu, że do zaprojektowania, przygotowania i realizacji działań z młodzieżą w środowisku cyfrowym potrzeba większych środków.



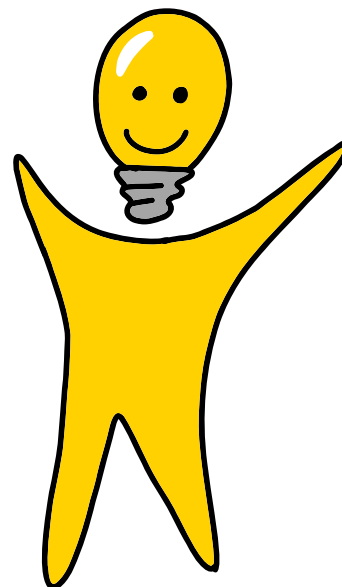
Postawy

- gotowość do podejmowania obowiązków wykraczających poza standardowy ich zakres
- gotowość do podejmowania wyzwań przywódczych i adaptacji do różnych stylów zarządzania
- otwarte komunikowanie swoich intencji
- nastawienie na ciągły rozwój, w tym podnoszenie kwalifikacji w zakresie zarządzania finansami
- szczerze zainteresowanie dobrostanem młodych ludzi
- rzetelna ocena własnych kompetencji i zasobów
- dążenie do roli „inspirującego lidera”
- długofalowe myślenie w kontekście wpływu projektu na uczestników, społeczność, zasoby i środowisko, z uwzględnieniem – tam, gdzie to konieczne – cyfrowych narzędzi do jego utrzymania



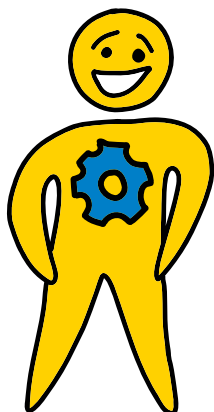
Wiedza na temat

- metod zarządzania zasobami ludzkimi i koncepcji inspirującego przywództwa
- dynamiki systemowej oraz systemowego podejścia do budowania relacji międzyludzkich
- mechanizmów emocjonalnych zachodzących w zespołach i w relacjach indywidualnych
- kluczowych członków społeczności
- zarządzania finansami, ze szczególnym uwzględnieniem projektów/programów (jeśli to konieczne)
- metod pozyskiwania funduszy (jeśli to konieczne)
- regulacji prawnych i przepisów dotyczących konkretnych zagadnień (jeśli to konieczne)
- potencjału i ograniczeń zasobowych – zarówno w wymiarze osobistym, jak i w odniesieniu do innych osób i partnerów



Umiejętności

- wdrażanie narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi w pozaformalnych środowiskach edukacyjnych oraz w pracy z konkretnymi grupami docelowymi
- stosowanie inspirującego podejścia do przywództwa
- dostosowywanie elementów programu do dostępnych zasobów
- upodmiotowienie młodych ludzi w zakresie organizowania zasobów i zarządzania nimi
- radzenie sobie z frustracjami, konfliktami i zarządzanie ryzykiem
- praca edukacyjna w zróżnicowanych grupach
- budowanie współpracy wewnątrz grupy z uwzględnieniem uwarunkowań społecznych każdego członka grupy



Zachowania

- wykazywanie autonomii w zarządzaniu działaniami
- opracowywanie programów i działań w oparciu o potrzeby oraz możliwości grupy (z uwzględnieniem tworzenia społeczności i spędzania razem czasu)
- budowanie i podtrzymywanie dobrych relacji z młodymi ludźmi (indywidualnie i grupowo), z uwzględnieniem ich kontekstu środowiskowego i społecznego
- zachęcanie młodych ludzi do podejmowania konstruktywnego ryzyka, w tym do nawiązywania kontaktów z osobami spoza ich grupy
- uznawanie i docenianie wysiłku młodych ludzi wkładanego w realizację działań
- efektywna rekrutacja wolontariuszy i pracowników oraz umiejętne zarządzanie nimi
- dbanie o dobrostan młodych ludzi
- pozyskiwanie funduszy i efektywne zarządzanie zasobami finansowymi
- wprowadzanie młodych ludzi w zagadnienie zarządzania zasobami – w miarę możliwości z uwzględnieniem kwestii sprawiedliwości społecznej i ekologii
- efektywne wykorzystywanie zasobów i możliwości wynikających z zawartych partnerstw w celu podniesienia jakości i zwiększenia oddziaływania projektu, zarówno stacjonarnie, jak i online

9
Obszarów
kompetencji





Współpraca zespołowa...

...oznacza, że youth worker współtworzy kulturę pracy zespołowej i dba o dobre relacje zawodowe ze wszystkimi osobami zaangażowanymi w projekt. Powinien on motywować i wspierać współpracowników w dążeniu do wyznaczonych celów. Ten obszar kompetencji obejmuje również kwestię systemowej współpracy oraz odpowiedzialności w kontekście działań międzynarodowych.



Współpraca zespołowa...

Postawy

- gotowość do podejmowania obowiązków wykraczających poza standardowy ich zakres w celu zapewnienia bezpieczeństwa zespołowi i grupie
- otwartość na nowe wyzwania i gotowość do ich podejmowania
- chęć ciągłego rozwoju
- otwartość na różne źródła wiedzy
- rzetelna ocena własnych kompetencji
- uznawanie wartości uczenia się od innych oraz stosowanie zasady wzajemności w wymianie doświadczeń
- refleksyjność na temat własnej roli
- gotowość do zwrócenia się o wsparcie i uznawania własnych ograniczeń w kontekście podejmowanych działań
- gotowość do wspierania rozwoju i uczenia się współpracowników
- świadome przyjmowanie roli mentora i wzorca, zarówno jako jednostki, jak i członka zespołu
- otwartość na współpracę i możliwości zdobywania wiedzy od osób kierujących się odmiennymi systemami wartości
- chęć współpracy i pracy zespołowej online

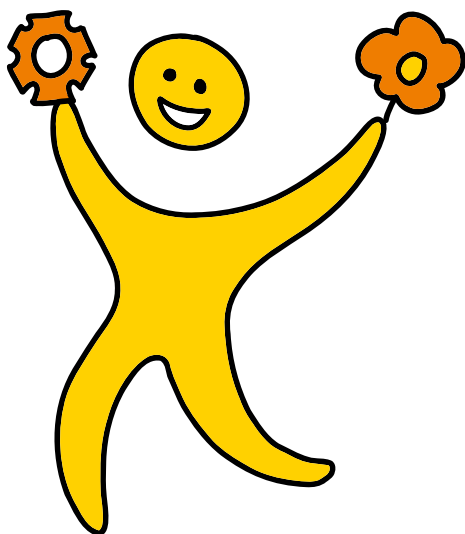
Wiedza na temat

- mechanizmów dynamiki zespołowej w różnych kontekstach wraz z umiejętnością przewidywania skutków zastosowania różnych modeli współpracy
- własnych ograniczeń oraz metod ich przewyżczenia
- metod coachingu
- sposobów radzenia sobie z emocjami
- zapobiegania konfliktom i ich transformacji w konstruktywne rozwiązania
- technik przekazywania informacji zwrotnej (zarówno udzielania, jak i przyjmowania)
- indywidualnych i zbiorowych motywacji oraz celów członków zespołu i obszarów ich zainteresowań



Umiejętności

- stosowanie metod i technik wspierających przejrzysty oraz sprawiedliwy podział ról i obowiązków w zespole
- osadzenie praktyk pracy zespołowej w kontekście zasad uczenia się pozaformalnego
- dobieranie kompetencji zespołu do celów działań i profilu młodych uczestników
- wspieranie współpracy między członkami zespołu
- skuteczne zarządzanie kryzysowe, w tym rozwiązywanie konfliktów wewnątrz zespołu
- funkcjonowanie w różnych podejściach, np. współtworzenia wizji, superwizji, wzajemnego udzielania informacji zwrotnej i współpracy w zespole
- opracowanie własnego planu rozwoju
- zarządzanie własnymi emocjami
- odczuwanie i wyrażanie solidarności z osobami o odmiennych wartościach, przekonaniach i światopoglądach



Zachowania

- promowanie skutecznej komunikacji i współdziałania w zespole w celu wzmacniania zespołu do radzenia sobie z oporem
- rzetelne rozpoznawanie różnorodności zespołu oraz jego mocnych i słabych stron
- oferowanie wsparcia oraz gotowość do jego przyjmowania
- zapewnienie przepływu wiedzy i doświadczeń wewnątrz zespołu poprzez komunikowanie indywidualnych stylów pracy i preferencji
- pogłębianie wiedzy na temat konkretnych zagadnień
- stymulowanie rozwoju zawodowego współpracowników poprzez coaching i mentoring oparte – w miarę możliwości – na zasadach uczenia się pozaformalnego
- kształtowanie pozytywnej atmosfery i budowanie zaufania w zespole
- okazywanie empatii
- refleksja nad własnymi wartościami, przekonaniem i postawami
- autentyczność w zachowaniu
- przekazywanie informacji zwrotnej
- inwestowanie czasu i zasobów w tworzenie pozytywnej atmosfery w zespole
- zarządzanie emocjami indywidualnymi i grupowymi, w tym motywowanie do działania, gdy jest to konieczne
- promowanie możliwości konstruktywnej krytyki opartej na otwartości, wzajemnym szacunku i nastawieniu na rozwiązanie
- konstruktywne zarządzanie frustracją
- wykorzystywanie własnych przywilejów i uprawnień dla dobra innych

9
obszarów
kompetencji





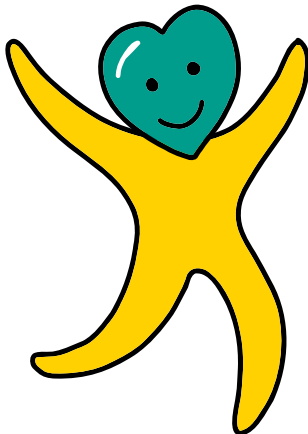
Jakościowa komunikacja...

...oznacza budowanie pozytywnych relacji zarówno z jednostkami, jak i grupami. Osoba pracująca z młodzieżą powinna wykazywać wysoki poziom biegłości w interakcjach z młodymi ludźmi oraz z partnerami międzynarodowymi, a także dbać o sprawną komunikację w realizowanych programach i projektach. Komunikacja jest jednym z fundamentów pracy z młodzieżą, wykraczającym poza uproszczone schematy nadawczo-odbiorcze. Kompetencja ta uwzględnia specyfikę komunikacji asynchronicznej oraz związaną z nią różnorodność narzędzi komunikacyjnych. Obszar ten obejmuje również zdolność osoby pracującej z młodzieżą do inspirowania innych oraz takie cechy, jak: zarządzanie emocjami, intuicja, empatia.



Postawy

- otwartość na wyrażanie własnych uczuć i uważność na emocje innych
- gotowość do stawiania wyzwań sobie i innym
- zdolność do autorefleksji i dystansu, pozwalająca na krytyczną analizę np. własnych spostrzeżeń, wniosków i uczuć
- zrozumienie złożonego wymiaru własnej tożsamości i jej wpływu na pracę w grupie
- wrażliwość i otwartość na różnorodność
- chęć poznawania realiów i kontekstów życiowych młodych ludzi, a także środowiska, z którego się wywodzą
- dobór różnych form dzielenia się uczuciami, emocjami, opiniami, a także okazywania solidarności, zarówno w kontakcie bezpośrednim, jak i w przestrzeni cyfrowej
- pewność siebie i odwaga w podejmowaniu działań solidarnościowych
- dostrzeganie i kwestionowanie podejścia „oni kontra my” w grupie
- weryfikacja różnorodnych źródeł informacji i refleksja nad nimi



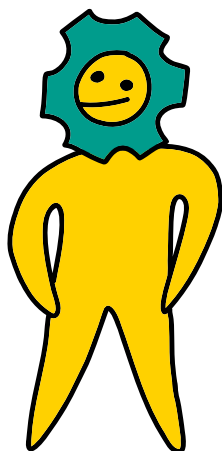
Wiedza na temat

- różnych aspektów aktywnego słuchania oraz komunikacji niewerbalnej
- mechanizmów empatii
- aktualnych koncepcji i teorii dotyczących różnorodności
- różnych wymiarów tożsamości
- metod i koncepcji pracy z grupami zróżnicowanymi
- przejawów mowy nienawiści i dezinformacji wraz z metodami przeciwdziałania tym zjawiskom
- form wsparcia, zarówno w kontakcie bezpośrednim, jak i w przestrzeni online



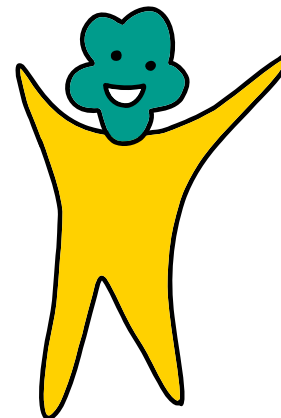
Umiejętności

- aktywne słuchanie
- moderowanie procesów wymiany doświadczeń oraz stymulowanie wzajemnego wsparcia wewnątrz grupy
- opracowywanie, dostosowywanie i wdrażanie metod wspomagających budowanie świadomości tożsamościowej i jej nieodłącznych składowych
- konstruktywne, wspierające okazywanie empatii
- weryfikacja dezinformacji, w tym zdolność do nauczenia innych krytycznego podejścia do fake newsów
- zarządzanie własną sferą emocjonalną i gotowość do poproszenia o wsparcie w razie potrzeby
- komunikowanie się w języku obcym (w razie konieczności)
- komunikowanie się na tym samym poziomie kontaktu wzrokowego



Zachowania

- dostosowywanie wiedzy, teorii i doświadczeń do realiów oraz tożsamości uczestników grupy (w sposób bezpośredni lub pośredni)
- uważne słuchanie innych bez osądzania, przerywania i – jeśli to możliwe – w sposób bezstronny
- uważność na mowę ciała
- identyfikowanie czynników wywołujących emocje i stosowanie odpowiednich sposobów ich regulacji
- pogłębiona autorefleksja nad własnym stanem emocjonalnym i jego wpływem na relacje z innymi
- branie pod uwagę niewyrażonych wprost obaw, uczuć lub zainteresowań innych osób
- przejrzysta komunikacja na temat własnego stanu emocjonalnego i proste przekazywanie własnych przemyśleń
- kreowanie bezpiecznej przestrzeni – zarówno stacjonarnej, jak i online – sprzyjającej swobodnemu wyrażaniu uczuć i emocji z zachowaniem wzajemnego szacunku



9
obszarów
kompetencji





Wrażliwość międzykulturowa...

...to umiejętność wspierania skutecznej komunikacji oraz współdziałania z ludźmi o zróżnicowanym pochodzeniu kulturowym i środowiskowym. Osoba pracująca z młodzieżą bierze pod uwagę postawy i zachowania wynikające z tego pochodzenia podczas szkoleń (międzynarodowych) i innego rodzaju działań z młodymi ludźmi, odnosząc się przy tym do fundamentalnych wartości, które się za nimi kryją. Postrzega kulturę przez pryzmat tożsamości i rozumie: niejednoznaczność, prawa człowieka, solidarność, pewność siebie, relację między akceptacją, a własnymi granicami czy wpływ konfliktów geopolitycznych na rozumienie tych aspektów. Osoba pracująca z młodzieżą powinna uwzględniać powyższe wymiary międzykulturowe w swoich działaniach. W środowisku cyfrowym kompetencja ta oznacza również zwrócenie szczególnej uwagi na pokazywanie różnorodności świata i ludzi podczas tworzenia materiałów multimedialnych oraz korzystania z nich.



Wrażliwość międzykulturowa...

Postawy



- gotowość do refleksji nad przynależnością do grup wewnętrznych i zewnętrznych oraz ich wpływem na poczucie solidarności i solidarne działania
- otwartość na nieprzewidziane sytuacje i niejednoznaczność w grupie oraz w procesie uczenia się
- gotowość do wielostronnego spojrzenia na tożsamość, kulturę i kwestie z nimi związane
- otwartość na konstruktywne konfrontacje z poszanowaniem innych
- dążenie do wspierania i wzmacniania podmiotowości osób i grup
- dbałość o dobór metod, które pośrednio nie utrwalają stereotypów ani mechanizmów dyskryminacji
- świadomość, że kultura jest procesem dynamicznym i wielowymiarowym
- empatia wobec osób spoza naszych grup, kręgów i „baniek” światopoglądowych
- postrzeganie solidarności jako idei włączającej, odnoszącej się do wszystkich ludzi oraz całej planety
- przełamywanie schematów myślenia typu „oni kontra my” wewnątrz grupy
- zrozumienie, że poszczególne grupy (m.in. społeczności internetowe) mają specyficzne tożsamości i kody zachowania, które należy uwzględnić podczas nawiązywania kontaktu i interakcji
- wspieranie młodych ludzi w wyrażaniu tożsamości, ze świadomością potencjalnych konsekwencji, zwłaszcza w przestrzeni online
- chęć wykraczania poza stereotypy w sposobie prezentowania ludzi, zwłaszcza podczas tworzenia materiałów cyfrowych

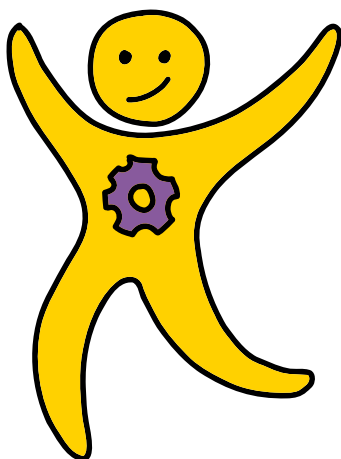
Wiedza na temat



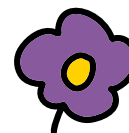
- pojęć i koncepcji dotyczących akceptacji niejednoznaczności i zmiany
- mechanizmów powstawania uprzedzeń oraz ich wpływu na emocje i działania
- mechanizmów i teorii tożsamościowych, ze szczególnym uwzględnieniem uwarunkowań kulturowych oraz psychologii poczucia przynależności
- wpływu środowiska kulturowego na różnice w rozumieniu pojęć takich jak solidarność lub włączenie społeczne
- koncepcji tożsamości europejskiej, wartości leżących u jej podstaw oraz jej roli w promowaniu solidarności
- teorii oraz koncepcji przywilejów i relacji władzy
- procesów odpowiedzialnych za stereotypowe postrzeganie rzeczywistości
- mechanizmów dyskryminacji i sposobów ich zwalczania
- powszechnych praw człowieka i metod edukacji w tym zakresie

Umiejętności

- radzenie sobie z niejednoznacznością i zmianą
- zarządzanie napięciami i konfliktami
- poznawanie innych członków grupy
- praca w środowisku z powiązanymi ze sobą wymiarami kultury i tożsamości
- inicjowanie procesu krytycznej refleksji
- prowadzenie edukacji w zakresie praw człowieka z wykorzystaniem różnych metod
- rozpoznawanie mechanizmów dyskryminacji oraz podejmowanie adekwatnych działań interwencyjnych
- krytyczne przetwarzanie informacji (formułowanie, wykorzystanie, analizowanie, syntetyzowanie i ocenianie) w procesach grupowych
- posługiwanie się co najmniej jednym językiem obcym



Zachowania



- wykorzystywanie teorii, koncepcji i doświadczeń w sytuacjach niejednoznacznych oraz podczas zarządzania zmianą
- konfrontowanie się z własnymi uprzedzeniami, założeniami i stereotypowymi zachowaniami
- wykorzystywanie odpowiednich narzędzi i metod do wspierania grupy w dekonstrukcji i rekonstrukcji rzeczywistości (m.in. w walce ze stereotypami, uprzedzeniami, przypuszczeniami)
- refleksja nad własnym systemem wartości i poczuciem przynależności kulturowej
- inspirowanie młodych ludzi do refleksji nad ich tożsamością i jej różnymi wymiarami
- analizowanie złożonych powiązań między tożsamością i osobistymi doświadczeniami jednostki a polityką, społeczeństwem i historią
- zarządzanie kwestiami uprawnień i władzy w grupie
- pomoc w uświadamianiu konfliktów społecznych i ich wpływu na dialog międzykulturowy
- wrażliwość kulturowa przy odczytywaniu i interpretowaniu komunikatów werbalnych i niewerbalnych (mowy ciała)
- wspieranie pewności siebie i wykazywanie się elastycznością w kontakcie z inną kulturą lub odmiennym sposobem komunikacji
- chęć porozumiewania się w języku obcym
- monitorowanie zjawiska wykluczenia w grupie oraz podejmowanie działań włączających
- zachęcanie do refleksji i wymiany poglądów na tematy: solidarności, sprawiedliwości społecznej, promowania/ochrony praw człowieka, dyskryminacji, godności i równości
- odpowiedzialne wykorzystywanie posiadanej władzy i przywilejów do wzmacniania działań solidarnościowych

9
obszarów
kompetencji





Budowanie sieci kontaktów i rzecznictwo...

...oznaczają nawiązywanie i utrzymywanie partnerstw z kluczowymi aktorami. Działania z młodzieżą nie odbywają się w próżni, dlatego do obowiązków youth workerów należy ułatwianie nawiązywania kontaktów z innymi (w swojej społeczności i poza nią) oraz promowanie wartości pracy z młodzieżą. Osoba taka powinna być świadoma wartości (politycznych) i przekonań oraz wspierać młodych ludzi w rozwijaniu niezależnego myślenia obywatelskiego.

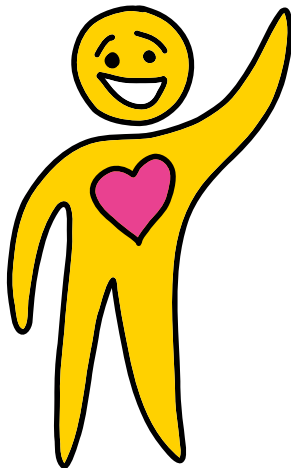


Budowanie sieci kontaktów i rzecznictwo...



Postawy

- gotowość do współpracy z różnymi podmiotami i interesariuszami
- docenianie wartości dodanej wynikającej z nowych możliwości partnerstwa i współpracy
- dbałość o bezpieczeństwo i dobrostan młodych ludzi oraz wszystkich osób zaangażowanych w pracę z młodzieżą
- otwartość na dialog z osobami o odmiennych poglądach i innych podejściach do pracy
- gotowość do wypracowania kompromisów przy jednoczesnym poszanowaniu interesów i praw młodych ludzi
- uznawanie solidarności za zasadę nakazującą równe traktowanie

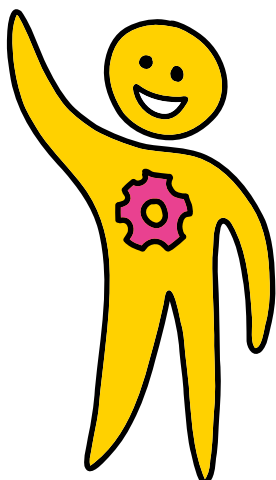


Wiedza na temat

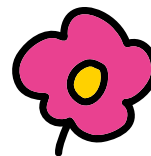
- polityki młodzieżowej i metod pracy z młodymi ludźmi w ich środowisku (społeczności, regionie itp.)
- sytuacji społeczno-politycznej i ekonomicznej młodych ludzi
- potrzeb społeczności lokalnej
- praw młodzieży
- przepisów dotyczących mobilności młodych ludzi
- mediów i mechanizmów promocji w pracy z młodzieżą, a także zasad i przepisów, w tym prawa autorskiego
- narzędzi cyfrowych służących do tworzenia sieci kontaktów i współpracy, a także podejść sprzyjających włączeniu
- podejść i metod rzecznictwa w kontekście pracy z młodzieżą
- struktur i systemów sprzyjających zwiększeniu powszechnego poczucia solidarności
- przeszkód strukturalnych i systemowych ograniczających działania w duchu solidarności
- potencjału i ograniczeń zjawiska solidarności w sieci
- znaczenia solidarności globalnej

Umiejętności

- identyfikowanie odpowiednich partnerów w zróżnicowanych środowiskach (zwłaszcza w kontekście międzynarodowym)
- definiowanie i eksponowanie europejskiego oraz międzynarodowego wymiaru własnej pracy
- nawiązywanie kontaktów z różnymi zewnętrznymi systemami i podmiotami
- komunikowanie i upowszechnianie potencjału edukacyjnego wynikającego z doświadczeń mobilności międzynarodowej
- angażowanie członków społeczności w trakcie oraz po zakończeniu projektu w celu zwiększenia jego oddziaływania
- rozpoznawanie podstawowych relacji i mechanizmów związanych z przywilejami oraz władzą, a także ocena ich wpływu na działania solidarnościowe
- wyszukiwanie i uzyskiwanie dostępu do rzetelnych informacji
- tworzenie i rozpowszechnianie treści cyfrowych (np. filmów, podcastów, memów, prezentacji)



Zachowania



- wspieranie partnerstw z różnymi podmiotami
- nawiązywanie kontaktów z organizacjami i instytucjami, mając na uwadze dobro młodych ludzi
- budowanie kontaktów z decydentami i ich przekładanie na konkretne działania
- wykorzystywanie relacji społecznych do pokonywania barier strukturalnych i systemowych
- promowanie oraz wyjaśnianie edukacyjnego potencjału doświadczeń wynikających z mobilności międzynarodowej
- przekazywanie/udostępnianie wiedzy na temat praw młodzieży, praw społecznych potencjalnym partnerom i młodym ludziom
- przewycięzanie oporu wobec nowych partnerstw poprzez rzetelną ocenę ich potencjału
- podejmowanie tematu relacji władzy w sposób ukierunkowany na interesy młodych ludzi
- modelowanie postaw oraz pobudzanie autorefleksji i dyskusji na temat przywilejów społecznych i sposobów ich wykorzystania w działaniach solidarnościowych
- wspieranie równości w relacjach
- odpowiedzialne korzystanie z mediów z uwzględnieniem bezpieczeństwa oraz praw młodych ludzi i pozostałych interesariuszy
- wykorzystywanie mediów i narzędzi cyfrowych do rozpowszechniania pozytywnych komunikatów oraz jako platform do działań solidarnościowych
- promowanie praw cyfrowych, przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu i wywieranie pozytywnego wpływu na proces cyfryzacji społeczeństwa

9
obszarów
kompetencji





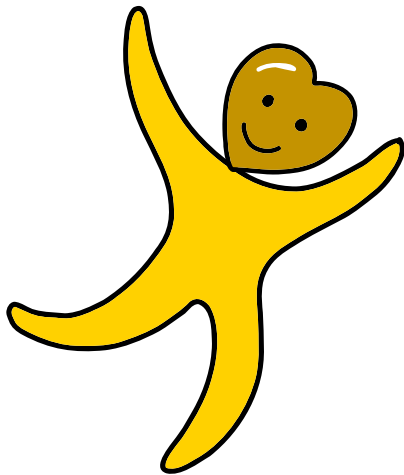
Analiza i ewaluacja...

...oznacza dla youth workera wspieranie młodych ludzi, ich środowiska oraz całego społeczeństwa w dążeniu do pozytywnych przemian. To także inicjowanie oraz wspomaganie wspólnych i solidarnych inicjatyw, które stymulują rozwój i transformację. Osoba pracująca z młodzieżą powinna wspierać reformowanie polityki i praktyki w swoim obszarze działań. Kompetencja ta obejmuje również wykorzystywanie danych gromadzonych za pomocą narzędzi cyfrowych.



Postawy

- otwartość na zróżnicowane podejścia do ewaluacji oraz (samo)oceny w środowiskach uczenia się pozaformalnego
- gotowość do pogłębiania wiedzy na temat procesu ewaluacji
- zainteresowanie procesami zmian
- gotowość do podejmowania wyzwań i motywowania innych do zmian
- gotowość do prezentowania i udostępniania rezultatów programu lub projektu szerszemu gronu odbiorców
- krytyczne podejście do wiarygodności gromadzonych i wykorzystywanych danych
- konstruktywna postawa wobec negatywnych wyników ewaluacji – chęć wyciągania wniosków i ich przekuwania w pozytywne usprawnienia
- otwartość na ocenę własnego wpływu na projekt i wpływu projektu na rozwój osobisty
- długofalowa perspektywa w ocenie wpływu projektu na uczestników, społeczność, zasoby oraz środowisko

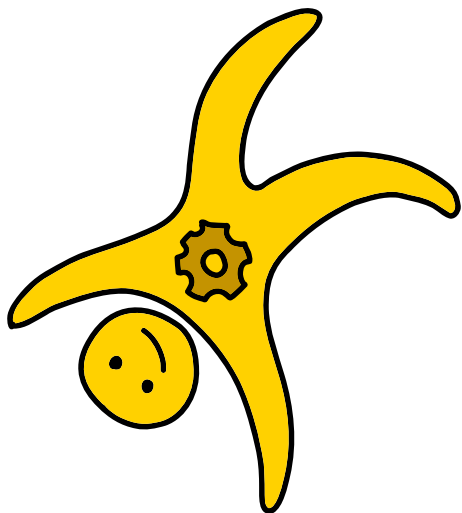


Wiedza na temat

- procesów ewaluacyjnych, mechanizmów i narzędzi oceny
- źródeł i metod pozyskiwania danych oraz materiałów niezbędnych do przeprowadzenia procesu ewaluacji
- różnorodnych podejść ewaluacyjnych specyficznych dla kontekstu uczenia się pozaformalnego
- zagadnień związanych z kwestią zapewniania jakości i jej zakresem
- etapów oceny wpływu
- technologii informacyjno-komunikacyjnych wspomagających procesy oceny i ewaluacji
- czynników inicjujących zmiany oraz strategii adaptacji, upowszechniania i praktycznego wykorzystania rezultatów projektu
- metod gromadzenia danych i formatów ich prezentacji
- aktualnych badań nad młodzieżą, które mogą wspierać proces ewaluacyjny
- specyfiki zaangażowanych społeczności (goszczących, wysyłających, wirtualnych)
- o tym, jak mierzyć zmianę (w tym poziom wyjściowy)
- zmian, które są mierzalne, i tego, jak uwzględnić w ewaluacji aspekty niemierzalne

Umiejętności

- dobór optymalnego podejścia ewaluacyjnego do potrzeb młodych ludzi i celów prowadzonych działań
- dbałość, aby diagnoza wpływu potrzeb młodych ludzi była dobrze dopasowana do określonych celów
- sporządzanie raportów oraz przedstawianie wyników różnym grupom odbiorców
- praca z danymi ilościowymi i jakościowymi w celu wykazania dynamiki zmian
- interpretacja informacji i danych w kontekście realizowanych działań
- planowanie dalszych kroków z uwzględnieniem rezultatów programu lub projektu
- wdrażanie praktyk zwiększających wpływ działań na społeczność



Zachowania



- planowanie i stosowanie zróżnicowanych, partycypacyjnych metod oceny oraz ewaluacji
- stosowanie odpowiednich podejść do procesu oceny
- weryfikowanie spójności wyników ewaluacji z metodami przyjętymi na etapie projektowania badania i oceny wpływu
- otwartość wobec procesów zmiany i transformacji
- wykorzystywanie metod badawczych przed rozpoczęciem projektu i po jego zakończeniu w celu oceny potrzeb społeczności i wpływu na nią
- wspieranie młodych ludzi w krytycznej analizie ich poglądów oraz w rozwijaniu zdolności do planowania przyszłych inicjatyw
- zachęcanie do kreatywnego podejścia podczas kontynuacji danej aktywności
- przygotowywanie raportów i prezentacji skrojonych pod potrzeby różnych grup odbiorców
- określanie najskuteczniejszych sposobów gromadzenia kluczowych informacji i danych
- przekładanie wyników badań na działania praktyczne
- interpretowanie pozyskanych informacji i danych w odniesieniu do profilu i sytuacji życiowej młodych ludzi
- wykorzystywanie narzędzi cyfrowych do wspierania procesu oceny i ewaluacji lub analizy danych
- upowszechnianie i wykorzystywanie rezultatów projektów do budowania kapitału społecznego (tworzenie więzi oraz pomostów wewnątrz i wokół społeczności)
- podejmowanie odpowiedzialnych decyzji mających pozytywny, długofalowy wpływ na społeczność lokalną i środowisko naturalne

9
obszarów
kompetencji





Zaangażowanie obywatelskie...

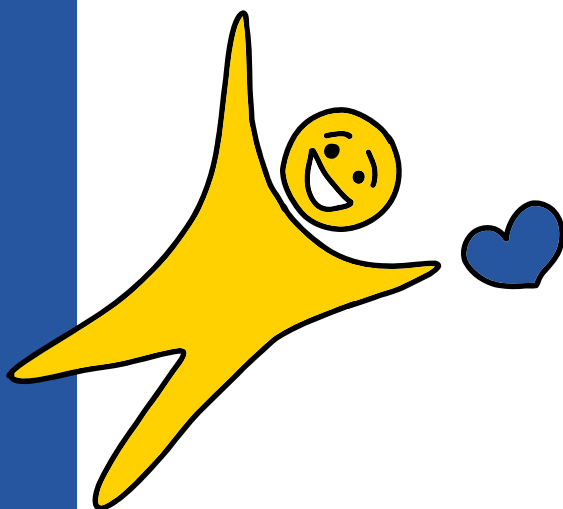
...oznacza, że osoba pracująca z młodzieżą jest świadomym obywatelem i zajmuje zdecydowane stanowisko w kwestiach politycznych oraz społecznych dotyczących młodych osób. Kompetencja ta obejmuje też krytyczną analizę struktur władzy, wspieranie procesów opartych na wartościach oraz nawiązywanie współpracy z młodymi ludźmi, a także wspieranie ich w podejmowaniu kluczowych inicjatyw obywatelskich na poziomie lokalnym, europejskim i globalnym.



Zaangażowanie obywatelskie...

Postawy

- wiara w potencjał młodych osób oraz w ich kompetencje do wartościowego współdziałania i wprowadzania realnych zmian
- zainteresowanie procesami przemian politycznych i społecznych, z uwzględnieniem sfery cyfrowej
- gotowość do krytycznej refleksji nad własnym systemem wartości, postrzeganiem przywilejów, osobistymi motywacjami do podejmowania działań społecznych i politycznych
- odwaga cywilna w sprzeciwianiu się niesprawiedliwościom społecznym i gotowość do zabierania głosu, niezależnie od statusu sprawcy czy ofiary
- gotowość do uczestnictwa w istotnych procesach politycznych i społecznych oraz w życiu społeczności lokalnych bądź ponadlokalnych



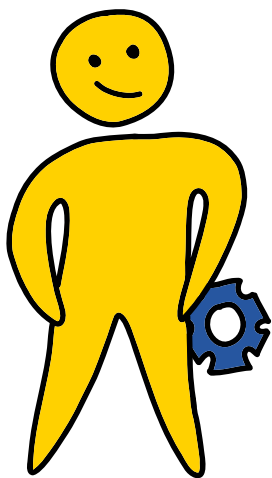
Wiedza na temat

- wyzwań ograniczających zaangażowanie młodych osób (takich jak wykluczenie cyfrowe, uprzedzenia społeczne, kulturowe i indywidualne) oraz ich wpływu na rozwój polityczny i społeczny
- ram systemowych oraz mechanizmów wpływających na wartościowe uczestnictwo i zaangażowanie młodzieży w procesy społeczno-polityczne, w tym metody ich wykorzystania i kwestionowania
- problemów lokalnych, globalnych oraz zagadnień związanych z prawami człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem tematów wrażliwych i kontrowersyjnych oraz ich wzajemnych powiązań
- odpowiednich ram politycznych, podmiotów politycznych i społecznych oraz interesariuszy, a także ich potencjału oddziaływania
- potencjalnych zagrożeń związanych z procesami zaangażowania obywatelskiego w określonych kontekstach



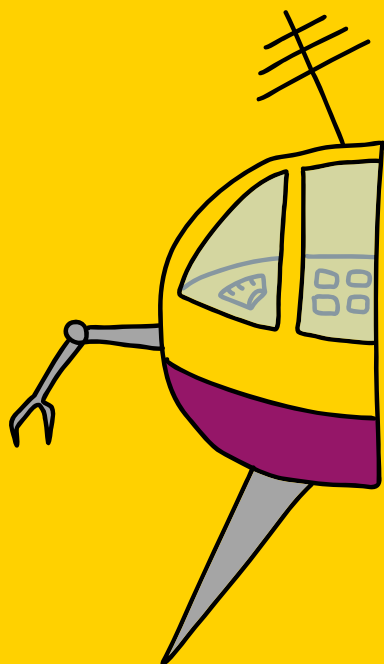
Umiejętności

- motywowanie i upodmiotawianie młodych ludzi, umożliwiające im rozpoznawanie potrzeb zaangażowania się i konstruktywnego działania poprzez zabieranie głosu i (lub) podejmowanie działań
- wspieranie młodzieży w procesie krytycznej refleksji nad systemami wartości własnych i innych osób
- tworzenie i współtworzenie możliwości dla młodych ludzi, pozwalających im efektywnie i konstruktywnie uczestniczyć w procesach społeczno-politycznych
- rozpoznawanie dezinformacji i fałszywych informacji, a także rozwijanie przez młodych ludzi krytycznego myślenia w tym zakresie
- konstruktywna interakcja z różnymi podmiotami społeczno-politycznymi, inicjowana z myślą o interesach młodzieży i wspieraniu jej aktywności obywatelskiej
- wyznaczanie granic i dbanie o dobrostan własny i młodych ludzi podczas prowadzenia krytycznych dyskusji



Zachowania

- podejmowanie działań na rzecz włączania młodych ludzi z różnorodnych środowisk w dialog społeczny i polityczny
- reagowanie na wyzwania ograniczające aktywność młodzieży (takie jak dezinformacja i fake newsy) oraz monitorowanie ich wpływu na sytuację społeczną i polityczną
- zachęcanie młodych ludzi do nawiązywania kontaktów wewnątrz grup (więzi), z innymi osobami (pomosty) oraz z decydentami (powiązania)
- autorefleksja nad własną tożsamością, systemem wartości, przywilejami, uprawnieniami oraz posiadaną władzą i sposobami jej wykorzystania
- dawanie przykładu poprzez skuteczne i odpowiedzialne sprzeciwianie się przejawom niesprawiedliwości społecznej
- aktywne przeciwdziałanie strukturalnym i systemowym barierom, które utrudniają młodzieży krytyczne zaangażowanie obywatelskie
- inicjowanie działań we współpracy z młodymi ludźmi, mających na celu rozwiązywanie problemów dotyczących praw człowieka i postępu społecznego na poziomie lokalnym oraz globalnym
- ocenianie i eliminowanie potencjalnych zagrożeń oraz zapewnianie bezpieczeństwa młodym ludziom podczas wspierania ich działań obywatelskich

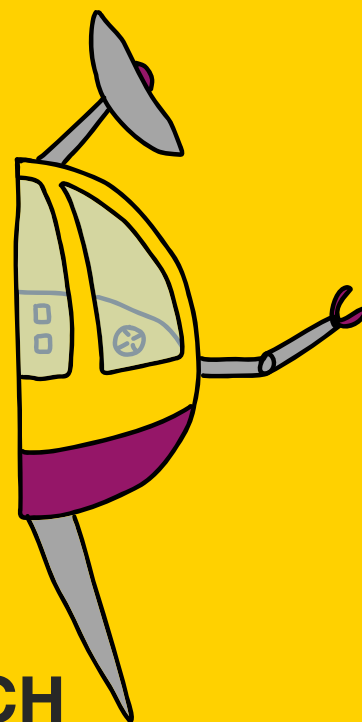


**PODZIELENIE
SŁONIA**

NA PÓŁ

NIE DA

**DWÓCH MAŁYCH
SŁONI**



Peter M. Senge

4

Opracowywanie wysokiej jakości środków wsparcia

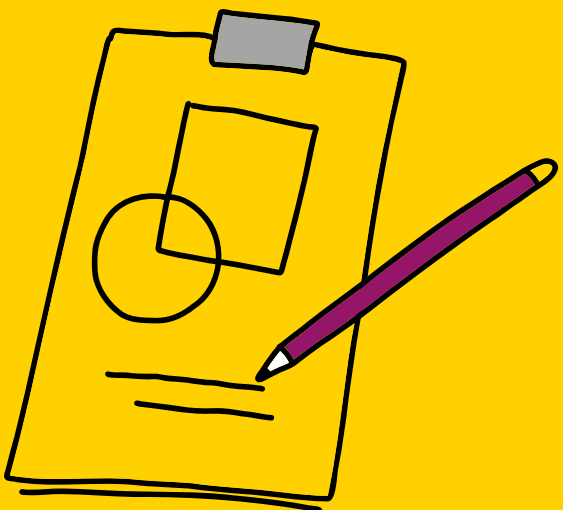
Żeby skutecznie wykorzystać **model kompetencji osób pracujących z młodzieżą w środowisku międzynarodowym** do opracowania wysokiej jakości środków wsparcia, należy zwrócić uwagę na kilka czynników. Lee Harvey i Diana Green (1993) wymienili następujące elementy w ramach kompleksowego zarządzania przez jakość (*Total Quality Management, TQM*)⁴:

1. etykę;
2. uczciwość;
3. zaufanie;
4. szkolenia (proces, treść i metodologia);
5. pełne zaangażowanie i uczestnictwo uczących się;
6. kulturę i podejście oparte na jakości;
7. uznawanie efektów uczenia się;
8. komunikację (w tym partnerstwa).

Jest to spójne z zasadami uczenia się pozaformalnego opisanymi przez Helmuta Fennesa i Hendrika Ottena w publikacji *Quality in non-formal education and training in the field of European youth work* (2008).

Wszelkie mechanizmy oceny powinny uwzględniać powyższe elementy. Należy jednak pamiętać, że kompetencje ewoluują i zależą od kontekstu. Z tego względu każdy program nauczania i standard jakości będą w pewnym stopniu subiektywne – niezależnie od tego, czy stosuje się ocenę wewnętrzną czy zewnętrzną. W pracy z młodzieżą zalecamy zatem, aby podczas oceny jakości wyjść poza same standardy i wskaźniki, przyjmując podejście holistyczne i systemowe.

⁴Koncepcja pierwotnie opracowana przez Deminga, Jurana i Feigenbauma (1989), a następnie rozwinięta przez Cuę, McKone'a i Schroedera (2001) w formie dziewięciu wspólnych praktyk kompleksowego zarządzania przez jakość (TQM).



CZYNY
MÓWIĄ
WIĘCEJ NIŻ

SŁOWA

Edukacja formalna

Edukacja formalna to rodzaj uczenia się ukierunkowanego na cel, które odbywa się w wyodrębnionym, zinstytucjonalizowanym środowisku. Środowisko to jest zaprojektowane do celów nauczania/szkolenia i uczenia się, posiada wykwalifikowaną i odpowiednio przeszkoloną kadre pedagogiczną, jest zorientowane na konkretne zagadnienia oraz poziomy, służąc zazwyczaj jasno zdefiniowanej (pod względem wieku, poziomu i specjalizacji) grupie osób uczących się. Edukacja formalna (a tym samym formalne uczenie się) ma charakter zorganizowany i jest prowadzona według krajowych programów nauczania. Jest ona prowadzona w sposób umożliwiający uczniom, którzy pomyślnie ukończyli dany etap kształcenia, przejście na kolejny poziom i uzyskanie odpowiadającego mu dyplomu lub certyfikatu. Typowe instytucje edukacji formalnej to szkoły podstawowe i średnie, szkoły zawodowe oraz uniwersytety. Większa część kształcenia formalnego jest obowiązkowa.

Jakość

W ramach niniejszego profilu kompetencji jakość definiowana jest przez wymiary takie jak: etos i spójność, stopień realizacji określonych celów, otwartość na zmianę i innowacyjność.

Jakość szkoleń w obszarze pracy z młodzieżą

Wysoka jakość szkoleń jest ważnym czynnikiem wpływającym na budowanie uznania dla edukacji pozaformalnej i obszaru pracy z młodzieżą. Kluczową rolę odgrywają tu kompetencje trenerów i systemy kształcenia kadry trenerskiej.

Jakość uzależniona jest od spełniania następujących kryteriów:

- oparcie szkoleń na wartościach i zasadach uczenia się pozaformalnego;
- dostosowanie szkoleń do opartej na dowodach wiedzy na temat wzajemnych potrzeb osób uczących się i społeczeństwa, a także promocja określonego zestawu kompetencji;
- dopasowanie szkoleń do potrzeb, kompetencji (umiejętności) i cech indywidualnych osób uczących się, przy zachowaniu otwartości na planowane i nieoczekiwane wyniki;
- precyzyjne planowanie i realizowanie szkoleń pod kątem wpływu edukacyjnego oraz logistyki;

- udostępnienie zasobów edukacyjnych z wyprzedzeniem i wykorzystanie ich w sposób zorientowany na wyniki;
- ewaluacja szkoleń na podstawie wspólnie uzgodnionych kryteriów;
- dbałość o uznawalność i widoczność efektów szkoleń.

Jakość trenerów

Jakość trenerów, czyli ich wiedza fachowa w połączeniu z umiejętnością działania, ma zasadniczy wpływ na poziom prowadzonych przez nich zajęć. Dla interesariuszy i organizacji szkoleniowych priorytetem powinno być tworzenie zespołów trenerskich zdolnych do realizacji założonych celów w atmosferze zaufania i przejrzystości. Należy zwrócić szczególną uwagę na umiejętności każdego trenera oraz na znaczenie sprawnego funkcjonowania danego zespołu. Kluczowe jest uwzględnienie wszystkich obszarów kompetencji istotnych dla danego działania edukacyjnego, aby poszczególni trenerzy mogli pracować zespołowo oraz aby zachowano niezbędną równowagę pod względem płci i pochodzenia geograficznego.

Kompetencje

Termin „kompetencje” odnosi się do systemu wartości, postaw i przekonań, a także umiejętności i wiedzy, które pozwalają skutecznie radzić sobie w złożonych sytuacjach i realizować wymagające zadania. Kluczowymi warunkami efektywnego wykorzystania nabytych kompetencji są: pewność siebie, motywacja oraz dobrostan.

Kompetencje międzykulturowe

Kompetencje międzykulturowe rozwijane i wykazywane w ramach pracy z młodzieżą to zestaw cech niezbędnych do funkcjonowania we współczesnych, pluralistycznych społeczeństwach. Umożliwiają one aktywne przeciwdziałanie niesprawiedliwości społecznej i dyskryminacji oraz promowanie i ochronę praw człowieka. Wymagają one postrzegania kultury jako procesu dynamicznego i wieloaspektowego. Budują poczucie solidarności, które pozwala pokonywać lęk przed „innymi”, m.in. poprzez rozwijanie krytycznego myślenia, empatii oraz umiejętność akceptacji niejednoznaczności.

Osoba ucząca się

Aktywny uczestnik procesu uczenia się. Szkolenie jest zawsze ukierunkowane na osobę uczącą się, a jego nadrzędnym celem jest rozwój jej kompetencji. Terminy takie jak „uczestnik szkolenia” lub „stażysta” są w tym kontekście zamienne.

Osoby pracujące z młodzieżą

Osoby pracujące z młodzieżą towarzyszą młodym ludziom trakcie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Kładą one nacisk na rozwój osobisty i społeczny młodzieży poprzez budowanie relacji indywidualnych oraz działania grupowe. Youth workerzy mogą pełnić rolę trenerów lub facylitatorów procesów uczenia się, a także – jeśli to wynika z potrzeb – opierać się na socjopedagogice i pracy socjalnej

Praca z młodzieżą

Praca z młodzieżą stanowi obszar działalności poza edukacją formalną, obejmujący określone sposoby spędzania wolnego czasu. Opiera się ona na procesach edukacji pozaformalnej i nieformalnej oraz dobrowolnym uczestnictwie. Wspomaga wielowymiarowy rozwój młodych ludzi, umożliwiając im aktywność poza domem, systemem edukacji formalnej i poza pracą zawodową. Działania i procesy zachodzące w tych ramach są prowadzone indywidualnie, wspólnie lub przy wsparciu odpowiedniej kadry (pracowników i liderów młodzieżowych, zarówno zawodowych, jak i wolontariuszy) i mogą się rozwijać oraz zmieniać zgodnie z różnymi dynamikami. Praca z młodzieżą jest organizowana i realizowana na różne sposoby – np. przez organizacje kierowane przez młodzież, organizacje i nieformalne grupy młodzieżowe oraz realizowana w formie usług młodzieżowych dostarczanych przez władze publiczne – i kształtowana na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym oraz europejskim.

Szkolenia w obszarze pracy z młodzieżą

Są to ukierunkowane działania edukacyjne oparte na specyficznych zasadach i wartościach pracy z młodzieżą oraz uczenia się pozaformalnego. Są one skierowane do młodych ludzi oraz osób tworzących warunki umożliwiające im angażowanie się w działania prorozwojowe (m.in. pracowników młodzieżowych, trenerów, urzędników państwowych, liderów szkolnych czy doradców). Szkolenia te wspierają wszechstronny rozwój młodych ludzi oraz promują zdobywanie wiedzy, umiejętności, postaw i wartości niezbędnych do utrzymania wysokiej jakości standardów pracy z młodzieżą.

Tożsamość

Tożsamość to zbiór elementów i wymiarów, które definiują osobę w konkretnym czasie i w określonych sytuacjach, kontekstach oraz warunkach. Obejmuje ona nie tylko takie wymiary, jak płeć kulturowa i biologiczna, cechy osobowości, kultura i pochodzenie etniczne, lecz także procesy zmiany osobowościowej oraz transformacji społecznej. Rozwój tożsamości jest procesem dynamicznym.

Trenerzy w obszarze pracy z młodzieżą

Termin „trener” tradycyjnie odnosi się do osób, które kształtują, kierują i towarzyszą procesom uczenia się jednostek oraz grup. Trenerzy pracujący z młodymi ludźmi opracowują i realizują działania edukacyjne, wykorzystując wartości i zasady pracy z młodzieżą oraz zasady uczenia się pozaformalnego. Tworzą oni warunki sprzyjające indywidualnemu rozwojowi osób uczących się oraz wspierają kształtowanie wiedzy, umiejętności, postaw i wartości niezbędnych w pracy z młodzieżą.

Uczenie się

Proces prowadzący do trwałej transformacji społecznej oraz zmiany kompetencji i działań osoby uczącej się. Pozwala on na budowanie doświadczenia, samoświadomości i samodzielności. W wielu sytuacjach edukacyjnych w pracy z młodzieżą wykorzystywany jest model bazujący na Cyklu Kolba, składający się z czterech etapów: obserwacja, zatrzymanie się, refleksja i adaptacja.

Uczenie się nieformalne

Ten rodzaj uczenia się zazwyczaj ma charakter nieustrukturyzowany (tj. nie posiada z góry określonych celów edukacyjnych, ustalonego miejsca nauki ani opracowanych materiałów edukacyjnych). Uczenie się nieformalne zachodzi w naturalny sposób podczas codziennych aktywności: w domu, w pracy, podczas wypoczynku czy w trakcie interakcji społecznych. Chociaż przynosi realne efekty, to rzadko są one odnotowywane, praktycznie nigdy nie są certyfikowane i zazwyczaj osoby uczące się nie uświadamiają ich sobie. Efekty uczenia się nieformalnego nie mają zazwyczaj przełożenia na wymiar edukacji formalnej, szkoleń lub zatrudnienia.

Uczenie się pozaformalne

Uczenie się pozaformalne to ukierunkowany proces wspierający wszechstronny rozwój jednostki (jej zdolność do transformacji społecznej, potencjał, kreatywność, talenty, inicjatywę i odpowiedzialność społeczną), a także nabywanie odpowiedniej wiedzy, umiejętności, postaw i wartości. Odbywa się poza systemem edukacji formalnej (np. szkolnej). Uczenie się pozaformalne w kontekście pracy z młodzieżą jest często ustrukturyzowane, oparte na celach edukacyjnych, przebiega w określonych ramach czasowych, obejmuje konkretne wsparcie edukacyjne i ma charakter zamierzony (i dobrowolny). Uczenie się pozaformalne opiera się na wielu wartościach i zasadach edukacyjnych.

Uważność i Istotność

W niniejszym modelu istotność oznacza zdolność do jasnego wyrażania emocji lub idei – zarówno werbalnie, jak i pozawerbalnie. Odnosi się również do czegoś, co jest wartościowe oraz znaczące dla jednostki lub grupy w odniesieniu do wyznaczonego celu. Dla niektórych istotność idzie w parze z pojęciem uważności, czyli umiejętnością pełnej, świadomej obecności „tu i teraz”, oraz akceptacji własnych myśli i odczuć bez ich oceniania.

Wartości w edukacji pozaformalnej

Wartości w edukacji pozaformalnej oznaczają zbiór przekonań i poglądów, które kierują wyborami i podejściami stosowanymi w działaniach edukacyjnych w tym zakresie. W obszarze pracy z młodzieżą wartości te wiążą się z rozwojem osobistym (np. niezależnością, krytycznym myśleniem, otwartością, ciekawością, kreatywnością), rozwojem społecznym (np. umiejętnością interakcji, demokracją uczestniczącą, solidarnością i sprawiedliwością społeczną, odpowiedzialnością, zdolnością do rozwiązywania problemów) oraz etyką (np. akceptacją innych, prawami człowieka, uczeniem się i dialogiem międzykulturowym, pokojowym współistnieniem i zachowaniami wolnymi od przemocy, równością płci oraz dialogiem międzypokoleniowym).

Zasady uczenia się pozaformalnego

Są to porozumienia, na których opiera się organizacja uczenia się pozaformalnego. Wśród tych zasad znajdują się: skupienie na osobie uczącej się i jej rozwoju, przejrzystość, poufność, dobrowolność, uczestnictwo, odpowiedzialność oraz poszanowanie wartości demokratycznych.

6

Wybrana bibliografia

Zebraliśmy istniejące materiały związane z mobilnością edukacyjną i kompetencjami osób pracujących z młodzieżą w ramach międzynarodowych projektów mobilnościowych. Poniżej lista źródeł i zasobów, które zostały wykorzystane do stworzenia modelu kompetencji.

- Bergstein, R., Deltuva, A., Evrard, G. (2015). *European Training Strategy – Amended version of the ETS competence model for trainers working at international level.*
- Bortini, P., Motamed-Afshari, B. (2011). *Intercultural Competence, Research Report – Developed and demonstrated within the framework of Youth in Action.* → bit.ly/4qhl5oM.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9).
- Council of Europe. (2005). *Competency Management – Competency Inventory.* → bit.ly/4c9a858.
- Council of Europe. (2007). *The European Portfolio for youth leaders and youth workers* (revised in 2015: Youth Work Portfolio).
- *Declaration of the 2nd European youth work convention.* (2015). → bit.ly/4a2vKP6.
- EU-CoE youth partnership (2013). *Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning / education activities.* → bit.ly/4bFBnUK.
- Fennes, H., Otten, H. (2008). *Quality in non-formal education and training in the field of European youth work.* → bit.ly/44Wvwm6.

- *Key Elements and Competences – The Competences for Community Learning and Development.*
→ cldstandardscouncil.org.uk/resources/the-competences.
- *Kit 10: Educational Evaluation in Youth Work.* → bit.ly/4sKNyWs.
- Mills, R. (2004). *Competencies Pocketbook. Management Pocketbook.*
- Networks for Youth Development. (2008). *Core competencies for youth work professionals.* → bit.ly/3LSFCID.
- Pantea, M.-C. (2012). *Mapping of competences needed by youth workers to support young people in international learning mobility projects.* → bit.ly/49uRHq6.
- *Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie na temat polityki w zakresie pracy z młodzieżą w Europie, która daje siłę (C/2024/3526).* → bit.ly/4bliO2t.
- Sanghi, S. (2007). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations.* SAGE publications.
- Senge, P. M. (1998). *Piąta dyscyplina: teoria i praktyka organizacji uczących się.* Wolters Kluwer.
- Whiddett, S., Hollyforde, S. (2003). *A practical guide to competencies.* CIPD Books.

Niniejsza publikacja jest adaptacją broszury

A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally, wydanej przez:

JUGEND für Europa/SALTO Training & Cooperation, Godesberger Allee 142-148, DE- 53175 Bonn.

Wersja oryginalna

Redaktor inicjujący

Frauke Muth

Koordinacja i redakcja

Gisele Evrard, Estera Mihaila

Autorzy

Gisele Evrard i Rita Bergstein

Snežana Bačlija Knoch, Susie Nicodemi

i Michele Di Paola (aspekty solidarnościowe i cyfrowe)

Snežana Bačlija Knoch, Ajsa Hadzibegovic

(obszar „Zaangażowanie obywatelskie”)

Projekt graficzny i ilustracje

Mandy i Jörg Krühne

www.kreativraum.de

Wersja polska

Opieka merytoryczna

Agnieszka Bielska

Konsultacja

Eliza Bujalska, Aleksandra Kulik, Barbara Moś
(Krajowa Koalicja na Rzecz Pracy z Młodzieżą)

Tłumaczenie

Artur Cholewiński

Redakcja

Tomasz Mrożek

Korekta

Maryla Błońska

Skład

Grzegorz Dębowski

Powielanie i wykorzystanie do celów niekomercyjnych są dozwolone pod warunkiem wskazania źródła.

Cytowanie: JUGEND für Europa / SALTO Training & Cooperation / FRSE. (2026). *Model kompetencji osób pracujących z młodzieżą w środowisku międzynarodowym*. Warszawa: Wydawnictwo FRSE.

ISBN 978-83-67587-74-7

Niniejsza publikacja niekoniecznie odzwierciedla oficjalne stanowiska Komisji Europejskiej, SALTO Training & Cooperation Resource Centre ani organizacji z nimi współpracujących.

Licencja Creative Commons
Publikacja udostępniana
w ramach:



Uznanie autorstwa /
Użycie niekomercyjne /
Bez utworów zależnych
(CC BY-NC-ND 4.0)

