



CIKEL RASTI MLADINSKEGA DELA

Urednici: Ewa Krzaklewska in Marzena Ples

Avtorji raziskave: Ewa Krzaklewska, Marzena Ples, Mojca Galun, Matej Cepin, Giacomo Trevisan, Gregorio Ceccone, Giovanni Zambon, Nick Bosch

Koncept razvila skupina projekta *ABC of Youth Work* pod vodstvom: Mateja Cepina

This publication is financed by the European Union through the Erasmus+ Programme as part of the project entitled: “ABC of Youth Work”. This publication reflects only the views of the author/s, and the National agency or the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Cikel rasti mladinskega dela ponazarja 20 pomembnih procesov, ki se dogajajo v skupinah mladih v mladinskem delu. So neke vrste ABC mladinskega dela, ki nam kaže osnove dela z mladimi.

V skupini projekta ABC of Youth Work smo si postavili naslednja vprašanja:

- Kaj se danes dogaja v mladinskem delu?
- Kako spodbujati mlade k vključevanju v aktivnosti mladinskega dela?
- Kako graditi trajne odnose z mladimi v skupinah mladinskega dela?
- Kako vzpostaviti močne skupine mladih?

Mladinski voditelj ali mladinski delavec ima dve temeljni nalogi:

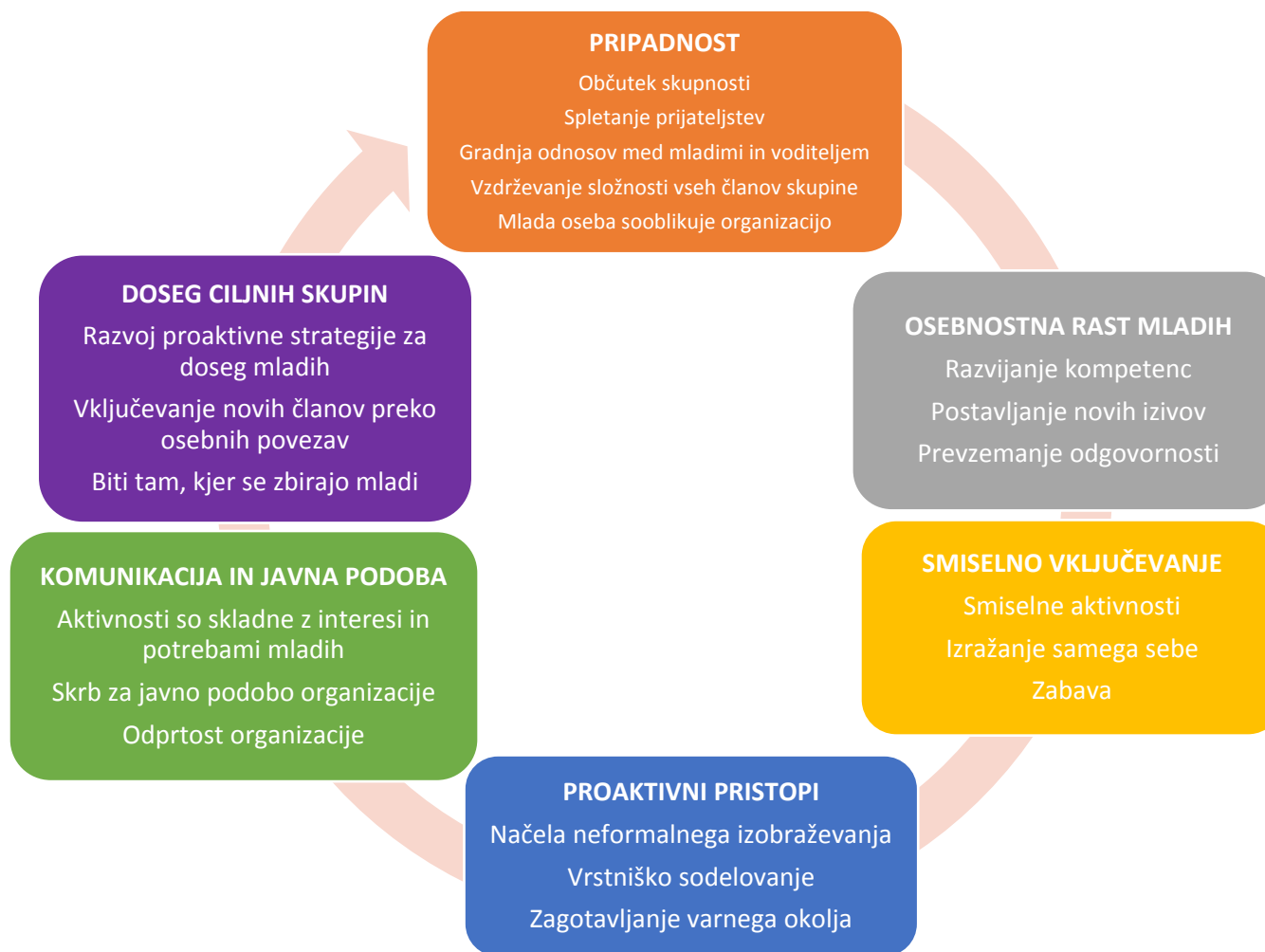
1. SPODBUJANJE MLADIH K SODELOVANJU

Ugotovili smo, da je pri tem pomembno, kako organizacija komunicira z različnimi deležniki, njena javna podoba ter tudi na kakšne načine organizacija dosega mlade.

2. KREPITEV RASTI SKUPIN MLADIH

Ker želimo, da naše sodelovanje z mladimi postane trajno in da se vključujejo v skupine/organizacije dolgoročno, je pomembna njihova pripadnost organizaciji ali skupini, da v njej osebno rastejo ter da so dejavnosti, ki tam potekajo, smiselne ter da so uporabljene metode proaktivne.

Cikel rasti mladinskega dela temelji na dokazih. Zasnovan je bil na podlagi 32 intervjujev z mladinskimi delavci (8 v vsaki državi: na Poljskem, v Nemčiji, v Italiji in v Sloveniji) ter na podlagi 8 fokusnih skupin z mladimi, ki so člani različnih organizacij in udeleženci projektov v mladinskem delu. Razgovori so potekali leta 2017.



SPODBUJANJE MLADIH K SODELOVANJU

<p>Proces Kaj se zgodi v skupinah?</p>	<p>Primeri kazalnikov Kaj naj gledamo? Katere kazalnike lahko voditelj postavi da bo lahko »ocenjeval« določen proces?</p>	<p>Možni ukrepi Konkretne ideje o tem, kaj storiti (in kako) za izboljšanje kakovosti pri določenem procesu. Ideje je potrebno izpisati in prilagoditi vsaki skupini.</p>
---	---	--

KOMUNIKACIJA IN JAVNA PODOBA

<p>1. Aktivnosti so skladne z interesi in potrebami mladih Aktivnosti v organizaciji so mladim zanimive. Temeljijo na njihovih interesih in potrebah.</p>	<p>Aktivnosti organizacije mladi zaznavajo kot privlačne, inovativne, "nove".</p> <p>Organizacija ponuja izjemne priložnosti (npr. potovanje v tujino, sodelovanje pri posebnih dogodkih, usposabljanja itd.).</p> <p>Obstaja možnost deljenja in/ali razvoja hobijev in nadaljnje učenje in pridobivanje znanja.</p> <p>Na aktivnostih je poskrbljeno za osnovne potrebe mladih (npr. nastanitev, hrana, učenje, prenočišče).</p> <p>Mladi so mnenja, da lahko njihove aktivnosti pripomorejo k spremembam v lokalni skupnosti.</p>	<p>Organiziranje predstavitev aktivnosti organizacije, kjer člani delijo svoje izkušnje, pokažejo fotografije ali filme.</p> <p>Učenje iz izkušenj drugih organizacij.</p> <p>Ponudba brezplačnih usposabljanj.</p> <p>Vikend izlet z druženjem za celotno organizacijo (spoznati organizacijo in bodoče člane).</p> <p>Organizacija je aktivna na šolskih aktivnostih in poskuša narediti predstavitev, ki bo drugačna od drugih.</p> <p>Člani s svojimi prijatelji govorijo o organizaciji.</p>
--	--	---

<p>2. Skrb za javno podobo organizacije Organizacija je zaznana kot privlačna, uspešna, dobrodnelna, javnost je že slišala za organizacijo.</p>	<p>Delež mladih, ki so slišali za organizacijo.</p> <p>Organizacija je priznana s strani lokalne skupnosti.</p> <p>Mladi o organizaciji slišijo od prijateljev.</p> <p>Organizacija sodeluje z različnimi akterji, zlasti s šolami.</p> <p>Organizacija je odprta za nove člane (ne samo za skupino prijateljev).</p> <p>Obstaja javno spletno mesto ali stran, ki promovira organizacijo in se redno posodablja.</p>	<p>Sodelovanje z drugimi organizacijami, šolami, univerzami, političnimi strankami – sodelovanje na njihovih dogodkih.</p> <p>Promocija na javnih prireditvah.</p> <p>Informativna in posodobljena spletna stran.</p> <p>Rezultati projekta, ustvarjeni v sodelovanju z mladimi, so dostopni na spletu (fotografije, video posnetki itd.).</p> <p>Sodelovanje na tekmovanjih (npr. na šolskih tekmovanjih).</p> <p>Letaki, plakati, ki informirajo javnost o aktivnostih organizacije.</p> <p>Organiziranje delavnic, odprtih za nove člane, predstavitev v šolah in na fakultetah. Te aktivnosti so dobra priložnost, da udeleženci prijateljem pokažejo, kako organizacija deluje in kaj lahko z aktivnostmi dosežeš.</p> <p>Organizacija je prisotna na socialnih omrežjih, kjer so opisani vsi dogodki.</p> <p>Udeležba na "Dnevih odprtih vrat" na fakultetah, šolah, sejnih nevladnih organizacij in na drugih odprtih prireditvah, kjer lahko predstavite svoje</p>
--	---	--

		<p>aktivnosti.</p> <p>Organiziranje piknikov v lokalnih skupnostih.</p> <p>Promocija med starši.</p> <p>Podpora "slavnih" - mladi se zanimajo za aktivnosti, ko vidijo, da njim pomembne osebe podpirajo organizacijo.</p>
<p>3. Odprtost organizacije Organizacija je odprta za nove člane in mladi se tega zavedajo.</p>	<p>Organizacija dosega tudi težje dosegljive skupine.</p> <p>Organizacija je vključujoča za vse mlade, vključno z mladimi z manj priložnostmi.</p> <p>Mladi zaznavajo, da je organizacija »odprte narave«.</p> <p>Udeležba v aktivnostih je popolnoma prostovoljna - mladi lahko zapustijo skupino, če se v njej ne počutijo več dobro.</p>	<p>Proces vključevanja in zapuščanja organizacije/skupine je jasen in enostaven.</p> <p>Aktivacija sedanjih članov, da povabijo potencialne nove člane in jih predstavijo v organizaciji.</p> <p>Javni pozivi in razpisi (npr. za pridružitvev aktivnostim, projektom, potovanjem, izmenjavam).</p> <p>Organizacija ceni različne izkušnje svojih članov.</p>
DOSEG CILJNIH SKUPIN		
<p>4. Razvoj proaktivne strategije za doseg mladih Komunikacija z vsemi zainteresiranimi stranmi,</p>	<p>Organizacija ima strategijo, ki je zasnovana in prilagojena potencialnim mladim članom.</p> <p>Jasno je opredeljena ciljna skupina organizacije, znane so določene informacije o njej (njihove potrebe,</p>	<p>Uporaba novih tehnologij (npr. družbenih omrežij, spletnih strani, itd.) in tudi osebnih stikov.</p> <p>Organizacija razstav, dogodkov, <i>flash mob</i>-ov, koncertov, oddaj, predstav.</p>

<p>zlasti mladimi, je načrtovana in se izvaja.</p>	<p>interesi).</p> <p>Redno prizadevanje za pridobivanje novih članov.</p> <p>Promocijske aktivnosti potekajo na spletu in tudi v živo.</p>	<p>Šole in univerze so dober način za doseganje mladih, ki se še izobražujejo.</p> <p>V organizaciji imeti osebe, ki so zadolžene za naloge, povezane s promocijskimi dejavnostmi organizacije.</p> <p>Ljudje, ki so odgovorni za doseganje mladih, morda potrebujejo nekaj usposabljanja, lahko pa se učijo tudi iz izkušenj drugih organizacij.</p> <p>Organiziranje javnega dogodka za promocijo aktivnosti organizacije.</p>
<p>5. Vključevanje novih članov preko osebnih povezav</p> <p>V procesu vključevanja je poskrbljeno, da je vsak posameznik obravnavan individualno. Obstajajo pristopi in načini vzpostavitve stika s potencialno zainteresiranimi mladimi.</p>	<p>Prek vzpostavljanja osebnih stikov se organizirajo aktivnosti za pridobivanje novih članov.</p> <p>Mladi so poznali nekoga iz organizacije, preden so se ji pridružili.</p> <p>Pri komunikaciji z novimi člani se poslužujemo tudi osebnih stikov.</p>	<p>Vključitev bivših udeležencev ali članov organizacije v promocijo dogodkov.</p> <p>Neposredni pogovor z mladimi po predstavitvi organizacije.</p> <p>Prijavni obrazec z osnovnimi vprašanji (motivacija, interesi) kot prvi korak, nato pa osebni pogovor z voditeljem.</p> <p>Pripravljeni so materiali (npr. letaki) za potencialne nove člane, ki se jim lahko izroči med osebnimi sestanki.</p>

<p>6. Biti tam, kjer se zbirajo mladi Organizacija vzpostavlja stike z mladimi v njihovem okolju.</p>	<p>Organizacija na zemljevidu označi območja v vasi/okrožju/mestu, kjer se zadržujejo mladi.</p> <p>Voditelj je prisoten v prostorih, kjer se mladi nahajajo: šole, koncerti, stadioni, festivali, spletni prostor, ulice in nakupovalna središča.</p>	<p>Doseganje mladih v prostorih, kjer se nahajajo: učence dosegamo v šolah; begunce znotraj tiste organizacije, ki jih podpira itd.</p> <p>Ulično delo: prisotnost na lokacijah mladih (parki, bari, formalni in neformalni prostori za sestajanje). Omogoča sodelovanje in vključevanje večje skupine mladih.</p> <p>Različne oblike mobilnega mladinskega dela.</p> <p>Prisotnost na "spletnih platformah" je lahko pomembna za vzpostavitev ali vzdrževanje stikov z mladimi.</p> <p>Voditelj mladih za izhodišče pogovora najprej ugotovi, kaj ima skupnega z mlado osebo. Pokaže, da ga zanimajo njegovi/njeni hobiji.</p>
--	--	---

KREPITEV RASTI SKUPIN MLADIH

<p>Proces Kaj se dogaja v skupinah?</p>	<p>Primeri kazalnikov Kaj naj opazujemo?</p> <p>Katere kazalnike lahko voditelj postavi, da bo lahko vrednotil</p>	<p>Možni ukrepi Konkretne ideje, kaj storiti (in kako) za izboljšanje kakovosti pri določenem procesu. Ideje je potrebno premisliti in prilagoditi vsaki skupini posebej.</p>
--	---	--

	določen proces?	
PRIPADNOST		
<p>7. Občutek skupnosti Mladi, ki sodelujejo z organizacijo, razvijajo občutek pripadnosti skupini in se z njo identificirajo. Gradijo osebne prijateljske vezi znotraj organizacije.</p>	<p>Mladi se poistovetijo z organizacijo.</p> <p>Mladi imajo občutek, da pripadajo organizaciji.</p> <p>Mladi se počutijo povezani z ostalimi člani skupine.</p> <p>Mladi se poistovetijo z vrednotami organizacije.</p>	<p>Redno izvajanje aktivnosti <i>teambuildinga</i> v organizaciji.</p> <p>Organiziranje praznovanj po uspehih.</p> <p>Organiziran čas za mlade tudi "zunaj" organizacije: družabni dogodki, npr. kino, športne aktivnosti, izleti.</p> <p>Mladi skupaj oblikujejo identiteto organizacije, ki se spreminja na podlagi njihovih idej.</p> <p>Razprava o vrednotah organizacije.</p> <p>Organizacija ima reprezentativne simbole (npr. logotip, maskoto), rituale (npr. prireditve za dobrodošlico, pesem, himna ali ples organizacije), besedišče organizacije (npr. vzdevki, okrajšave za mesta/člane/funkcije).</p>
<p>8. Spletanje prijateljstev Organizacija ponuja priložnosti za srečanje z drugimi mladimi, širjenje poznanstev, druženje med mladimi ter preživljanje časa skupaj.</p>	<p>Mladi so v organizaciji spoznali nove prijatelje.</p> <p>Mladi preživljajo skupaj čas brez mobilnih telefonov in interneta.</p> <p>Mladi iz organizacije se srečujejo tudi zunaj organizacije.</p> <p>Mladi komunicirajo med seboj (tako iz oči v oči kot tudi na</p>	<p>Začetna spodbuda za druženje.</p> <p>Aktivnosti <i>teambuildinga</i>, pustolovščine, skupno reševanje izzivov.</p> <p>Ponudite prostor, v katerem se lahko mladi srečajo (poznani prostori, dostopnost, neformalno okolje), npr. mladinski center, družabni, dnevni prostor, kavč</p>

	socialnih omrežjih).	<p>na hodniku ...</p> <p>Uporaba spletne platforme za druženje in komunikacijo med dogodki in srečanji.</p> <p>Organizirajte čas, da se pogovorite o interesih članov (npr. sejem predstavitve hobijev), tako da imajo člani priložnost, da se bolje poznajo med seboj.</p>
9. Gradnja odnosov med mladimi in voditeljem	<p>Mladi so v tesnem stiku z voditeljem.</p> <p>Voditelj posluša mlade in spoštuje njihove ideje.</p> <p>Mladi se počutijo spoštovane s strani voditelja.</p> <p>Voditelj motivira mlade.</p> <p>Mladi razumejo vloge in odgovornosti članov skupine in voditelja.</p> <p>Obstaja dobra komunikacija in sodelovanje med mladimi in voditeljem.</p> <p>Voditelj je predan svojemu delu, navdušen in uživa v tem, kar počne.</p> <p>Mladi zaupajo voditelju.</p>	<p>Voditelj preživlja čas z mladimi.</p> <p>Voditelj posluša potrebe, ideje in mnenja mladih, pri tem tudi poskrbi, da je na srečanjih in v načrtu aktivnosti temu namenjen čas.</p> <p>Voditelj izziva sposobnosti mladih, vendar ne izvaja prevelikega pritiska. Vsak sodeluje toliko, kot sam želi.</p> <p>V primeru neuspeha voditelj mladim prikaže pozitivne vidike in nauke določene izkušenj.</p> <p>Voditelj ravna z vsemi pošteno.</p> <p>Organizacija ima izdelan sistem mentorstva. Med voditeljem in skupino se oblikuje dobra komunikacija.</p>
10. Vzdrževanje složnosti vseh članov skupine Skupina postaja kohezivna, obstajajo načini za preprečevanje notranjih	<p>Vsak član je vključen v aktivnosti organizacije.</p> <p>V organizaciji ni notranjih delitev, podskupin in nerešenih konfliktov.</p>	<p>Voditelj je usposobljen za ne konfliktno delovanje in mediacijo v primerih konfliktov.</p> <p>Voditelju organizacija nudi podporo/nadzor/mentorstvo v primeru konfliktnih</p>

<p>delitev.</p>	<p>Obstajajo uveljavljeni načini za posredovanje v primerih konfliktov.</p> <p>Ko je potrebna mediacija pri spoprijemanju s konflikti, voditelj posreduje in najde rešitev skupaj z mladimi.</p>	<p>situacij.</p> <p>V načrtu aktivnosti je namenjen čas za odprto skupinsko razpravo in izražanje lastnih potreb, problemov in predlogov za izboljšave v zvezi z delovanjem organizacije.</p> <p>Izogibajte se izpostavljanju posamičnih članov ali podskupin znotraj organizacije.</p> <p>V primeru neuspeha ali potrebe po podpori so vzpostavljeni sistemi, kako komunicirati in priti do ustrezne rešitve.</p> <p>Transparentnost komunikacije.</p>
<p>11. Mlada oseba sooblikuje organizacijo Vsaka mlada oseba se počuti kot pomemben član skupnosti in čuti, da je njegovo sodelovanje pomembno za organizacijo</p>	<p>Mladi aktivno sodelujejo pri načrtovanju in izvedbi dogodkov v organizaciji. Vplivajo na aktivnosti in program.</p> <p>Mladi lahko predlagajo in razvijajo svoje lastne ideje in aktivnosti.</p> <p>Mladi se počutijo kot pomemben del organizacije.</p> <p>Mladi menijo, da so dragoceni, cenjeni, potrebni in opaženi.</p> <p>Voditelj posveča pozornost vsakemu članu skupine.</p> <p>Mladi vedo, kaj se dogaja v organizaciji.</p> <p>Mladi so neposredno obveščeni o dogodkih (osebna komunikacija, SMS sporočila, telefonski klici, socialna</p>	<p>Voditelj aktivno posluša predloge in potrebe mladih ter jih skupaj z njimi reflektira na vseh stopnjah projekta.</p> <p>Voditelj ceni in se zaveda udeležbe in prispevka mladih.</p> <p>Organiziranje praznovanj po uspehih.</p> <p>Mladi so vključeni v delo organizacije, vedo za možnosti sodelovanja in vlogah, ki jih lahko prevzamejo.</p> <p>Cenjenje prispevka mladih, npr. majhna, simbolična priznanja za njihovo sodelovanje (diplome, osebna darila, javno priznanje).</p>

	omrežja ...)	<p>Poleg osebne komunikacije lahko organizacija uporablja tudi določene spletne kanale za hitro in neposredno komunikacijo s člani (npr. družbeno platformo, komunikacijsko aplikacijo, kot sta <i>WhatsApp</i> ali <i>Messenger</i>, novice za člane ...).</p> <p>Redna srečanja v organizaciji, tako celotne organizacije kot tudi znotraj delovnih skupin.</p>
--	--------------	---

OSEBNOSTNA RAST MLADIH

<p>12. Razvijanje kompetenc Organizacija ponuja priložnosti za razvoj kompetenc, spretnosti, veščin in pridobivanje novega znanja.</p>	<p>Mladi razvijajo svoje kompetence (pridobivajo izkušnje, nova znanje, različne sposobnosti in nove veščine).</p> <p>Voditelj mlade spremlja in podpira pri učenju.</p> <p>Mladi se zavedajo svojega napredka in razvoja skozi postopke vrednotenja in samorefleksije.</p> <p>Voditelj podpira vrednotenje in samoreflektivni proces.</p>	<p>Orodja za samorefleksijo in samoocenjevanje za mlade, npr. redne srečanja vrednotenja z mladimi (ena na ena ali v skupini), postavljanje ciljev z mladimi.</p> <p>Voditelj se osredotoča na proces in ne na rezultate.</p> <p>Mladi sodelujejo na delavnicah in usposabljanjih, ki jih ponujajo organizacije ali druge institucije.</p> <p>Organizacija ima razvit sistem vlog, ravni in odgovornosti, ki jih predstavi mladim, kot tudi, kaj se lahko prek teh ravni naučijo.</p> <p>Mentorstvo, <i>coaching</i>.</p> <p>Mladi predlagajo ideje, kakšno usposabljanje bi imeli.</p>
---	--	---

<p>13. Postavljanje novih izzivov</p> <p>Mladi se v organizaciji soočajo z novimi izzivi, preizkušajo svoje spretnosti in sposobnosti.</p>	<p>Mladi imajo občutek, da so njihove sposobnosti izzvane.</p> <p>Mladi lahko skozi izzive pokažejo svoje močne strani in razvijejo šibkejše.</p> <p>Mladi spoznavajo različne družbene realnosti, kontekste in skupine.</p> <p>Vodenje je odprto za mlade: če hočejo in ko so pripravljeni, lahko ti postanejo voditelji.</p>	<p>Udeležba na javnih prireditvah in tekmovanjih.</p> <p>Za vsakega člana posebej prilagojeni izzivi za lastni razvoj in kot motivacijsko orodje.</p> <p>Obiski v drugi organizaciji ali neznanih, redko obiskanih krajih.</p> <p>Elementi <i>gamification</i>-a: tekmovanja, različne ravni, sezname dosežkov, uvrstitve, promocije, premikanje navzgor v hierarhiji organizacije (vendar previdno, ker je lahko preveč tekmovalnosti tudi destruktivno).</p>
<p>14. Prevzemanje odgovornosti</p> <p>Mladi imajo v organizaciji naraščajoče odgovornosti, s časom prevzemajo vedno več odgovornosti, ki pa jih lahko upravljajo.</p>	<p>Mladi lahko uresničujejo svoje ideje brez ovir.</p> <p>Mladi sprejemajo vse večje odgovornosti (npr. čez čas postanejo voditelji, vodijo projekt, vodijo aktivnosti).</p> <p>Mladi vplivajo na vrsto njihovih aktivnosti.</p>	<p>Mladi čimprej dobijo odgovornost (tudi če je zelo majhna), ki jo z rastjo njihovih izkušenj stopnjujemo.</p> <p>Voditelj omogoča razdelitev nalog in odgovornosti.</p> <p>Voditelj izobražuje in pripravlja svoje naslednike. Voditelj deli lastne izkušnje o tem, kako postati mladinski voditelj.</p> <p>Organizacije imajo razvit sistem vlog, ravni, odgovornosti, vendar mora biti prilagodljiv in odprt za predloge mladih.</p> <p>Na sestankih mladi govorijo o tem, kako se spoprijemajo z novimi odgovornostmi.</p>
<p>SMISELNO VKLJUČEVANJE</p>		

<p>15. Smiselne aktivnosti Razvite aktivnosti so zanimive, izhajajo iz interesov in potreb mladih ter so hkrati koristne tudi za skupnost, imajo nek višji namen.</p>	<p>Aktivnosti so zanimive za mlade.</p> <p>Načrtovane aktivnosti temeljijo na interesih in potrebah mladih.</p> <p>Mladi menijo, da so njihove aktivnosti uporabne, imajo nek višji namen oz. vedo, zakaj delajo to aktivnost <i>(delajo nekaj za druge/ponujajo nekaj skupnosti)</i>.</p>	<p>Mladi so vključeni v razvoj misije, vizije in strategije organizacije.</p> <p>Voditelja zanimajo interesi mladih, o teh se z njimi tudi pogovori.</p> <p>Voditelj spremlja trende mladih in opazuje, kako le-ti vplivajo na organizacijo.</p> <p>Poslanstvo, vizija, vrednote in organizacijska filozofija se sporočajo prek u mladih iz organizacije tudi ostalim mladim (npr. blogi, glasila, video posnetki, socialni mediji, predstavniki).</p> <p>Uporaba rezultatov vrednotenja - načrtovanje na osnovi prejšnjih povratnih informacij.</p>
<p>16. Izražanje samega sebe Mladi imajo v organizaciji prostor, da izrazijo svojo osebnost in razvijejo svojo identiteto.</p>	<p>Mladi imajo priložnost znotraj organizacije izraziti svojo identiteto.</p> <p>V organizaciji obstaja prostor za mlade za razvoj osebnih interesov in uresničevanje lastnih strasti, hobijev in talentov.</p> <p>Organizacija daje mladim priložnost, da izrazijo svoje talente in jih v njej še dodatno razvijejo.</p>	<p>Mladi aktivno sodelujejo pri načrtovanju dogodkov. Vplivajo na aktivnosti in program.</p> <p>Mladi imajo v skupini različne vloge in jih lahko zamenjajo.</p> <p>Voditelji se seznanijo z osebnimi strastmi in spretnostmi udeležencev, z namenom da bi jim jih pomagali razvijati in ustvarili prostor za njihovo izražanje. Na ta način ponujajo različne priložnosti izražanja teh spretnosti, idej in ustvarjalnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aktivno sodelovanje pri oblikovanju in organizaciji dogodkov • urejanje fizičnega prostora, namenjenega aktivnostim (barvanje sten, grafitov,

		<p>recikliranega pohištva, risb, scenskih ozadij ..)</p> <ul style="list-style-type: none"> • urejanje spletnega prostora s svojimi veščinami in ustvarjalnostjo (prispevati k pripravi spletnega dnevnika, Facebook strani, dodati nove družabne platforme ...) • spodbujanje in dajanje vrednosti umetniškimi in multimedijijskim znanjem (video produkcija, glasba, poslikava majic ...). <p><i>Crazy brainstorming:</i> kaj želimo storiti, čeprav se zdi nemogoče?</p>
<p>17. Zabava Aktivnosti so privlačne, mladi uživajo v njih, razvijata se veselje in smeh.</p>	<p>Mladi uživajo v aktivnostih organizacije.</p> <p>Zadovoljni so s tem, kar počnejo.</p> <p>Dobijo priložnosti za sprostitev.</p> <p>Izbirajo lahko med različnimi aktivnostmi.</p>	<p>Voditelji niso zgolj usmerjeni v rezultate, ko oni ali mladi potrebujejo odmor, si ga vzamejo.</p> <p>Voditelji spodbujajo mlade k predlaganju aktivnosti, v katerih najbolj uživajo in jih po svojih najboljših močeh vključijo v načrtovanje.</p> <p>Voditelj mladim omogoča prosti čas za raziskovanje in veselje.</p> <p>Zgrabiti priložnosti za praznovanje in smeh.</p>
PRO-AKTIVNE METODOLOGIJE		
<p>18. Načela neformalnega izobraževanja Mladinsko delo kot vzgojno-izobraževalni proces, ki se</p>	<p>Mladi sodelujejo v organizaciji prostovoljno (brez prisile).</p> <p>Pridobivanje novih udeležencev se odvija v neformalnem ozračju - namesto intervjuja, sproščen pogovor.</p>	<p>Mladi so spodbujeni, vendar ne prisiljeni sodelovati.</p> <p>Voditelj pri delu s skupino uporablja načela neformalnega izobraževanja.</p>

<p>dogaja v različnih okoljih, predvsem z uporabo proaktivnih pristopov poučevanja in zagotavljanja prostora udeležencem.</p>	<p>Aktivno sodelovanje mladih v vseh fazah projektnega cikla.</p> <p>Mladi lahko začnejo in razvijajo lastne ideje.</p> <p>Učijo skozi delo, tudi preko težav in lastnih napak.</p>	<p>Učne cilje določijo mladi skupaj z voditeljem, pri čimer izhajajo iz potreb in sposobnosti mladih.</p> <p>Osredotočanje na proces, namesto na produkt oz. rezultat.</p> <p>Na začetku projekta mladi dobijo svoje vloge v projektu.</p> <p>Mladi delajo v manjših skupinah, tako da se lahko vsi člani izražajo.</p> <p>V primeru neuspehov sledi pogovor, ki vodi v učne izkušnje. Razprava in razmislek o načrtih za izredne razmere v prihodnosti.</p> <p>Voditelj sprejema, če kdo ne želi sodelovati. Mladih ne sili k sodelovanju.</p>
<p>19. Vrstniško sodelovanje Mladi preživljajo čas z ostalimi mladimi v organizaciji in se učijo drug od drugega.</p>	<p>Mladi se učijo drug od drugega.</p> <p>Mladi skupaj delajo v majhnih skupinah vrstnikov.</p> <p>Mladi opazujejo in se učijo iz napak svojih vrstnikov.</p>	<p>Mladi so prisotni v vseh delih organizacije.</p> <p>Voditelji spodbujajo mentorstvo, sodelovanje in medsebojno pomoč med mladimi.</p> <p>Mladi delijo svoje spretnosti in znanje na oglasni deski (ali spletni strani), da jih drugi člani lahko po potrebi prosijo za podporo.</p> <p>Nekatere aktivnosti se izvajajo v majhnih podskupinah, brez neposrednega nadzora voditelja.</p>

<p>20. Zagotavljanje varnega okolja</p> <p>Mladi se v organizaciji počutijo udobno, tako v fizičnem kot duševnem smislu.</p>	<p>Mladi se v organizaciji počutijo varne.</p> <p>V organizaciji mladi niso pod stresom: počutijo se udobno, čeprav so včasih soočeni z izzivi.</p> <p>Mladi lahko izražajo svoja mnenja in občutke.</p> <p>V organizaciji je lepo, prijetno, prijazno in odprto vzdušje.</p>	<p>Skupaj s člani je sestavljen skupinski dogovor o varnosti in dobrem počutju, ki tudi predvideva posledice v primeru kršitev.</p> <p>Voditelj mladim dodeli odgovornosti, ki so jim v izziv, vendar jih lahko še vedno obvladujejo.</p> <p>V organizaciji obstajajo jasna pravila - npr. kaj storiti v primeru nasilja ali konflikta.</p> <p>Mladi imajo mentorje, s katerimi se lahko pogovarjajo, ko se soočajo s težavami ali samo potrebujejo pogovor.</p> <p>Noben primer nasilja ali ustrahovanja ni utišan, voditelj prevzame odgovornost za njihovo obravnavo.</p>
---	---	--