

UNIVERZA V LJUBLJANI
PEDAGOŠKA FAKULTETA
Študijski program: Socialna pedagogika

**Pomen mladinskih centrov za mladostnike in uporabo njihovega prostega
časa**

DIPLOMSKO DELO

Mentor: Dr. Mitja Krajnčan

Kandidatka: Ivana Teklić

Somentor: Boštjan Bajželj

Ljubljana, marec, 2013

Zahvala

Najprej se zahvaljujem mentorjema dr. Mitji Krajncanu in Boštjanu Bajžlju za potrpežljivo vodenje skozi proces pisanja diplomske naloge in njune nasvete in pripombe, ki so mi olajšali delo.

Hvala moji družini, mami in očetu ter sestri in bratu, ker so me vedno spodbujali in stali ob strani pri vseh mojih odločitvah.

Hvala mojim dragim sošolkam Anki, Barbari, Katji, Nini, Simoni in Veroniki, ki so me vedno spodbujale, svetovale in pomagale ne samo pri diplomski nalogi, ampak pri vseh letih šolanja, in mi tudi privoščile veliko čudovitih trenutkov.

Hvala mojim prijateljicam in mojemu fantu, ki so me prisilili, da dokončam začetno.

Ivana

POVZETEK

Mladinski centri so mesto, kjer se mladim ponuja prostor in podpora za aktivno ter koristno preživljanje prostega časa, raziskovanje lastnih možnosti in interesov; gre za predvsem prijateljsko ter odprto okolje za mladostnike.

Diplomsko delo v teoretičnem delu predstavlja mladinske centre, zakaj so le-ti potrebni, katera so načela, koncepti in metode dela ter pomembnost prostega časa za razvoj posameznika. Opisali smo vlogo mladinskih centrov glede na položaj, ki ga imajo mladi danes v družbi, potrebe mladih in glede na njihov prosti čas.

V empiričnem delu diplomske naloge je predstavljena kvalitativna raziskava med petimi delavci v mladinskih centrih. Ugotovili smo, da gre za tesno povezanost med teoretičnimi izhodišči in dojemanjem mladinskih delavcev glede dela v mladinskem centru, dela z mladostniki in uporabe njihovega prostega časa. Prišli smo do ugotovitve, da je mladinski center zelo pomemben za mladostnike, za uporabo njihovega prostega časa, kot so tudi vse raziskovane osebe povedale, posebej v kontekstu odraščanja v današnjem času.

KLJUČNE BESEDE: mladinski center, prosti čas, mladostnik, delo z mladimi, prostovoljstvo

ABSTRACT

Youth centers are places where young people have their space and support for active and productive use of leisure time, where they can explore their own potential and interest and it is especially friendly and open to young people.

This thesis in its theoretical part represents youth centers, why they are needed, what are the principles, concepts and methodology and importance of free time for the personal development of the individual. We have described the role of youth centers, according to the position of young people in today's society, the needs of young people in relation to their leisure time.

The empirical part of the thesis presents qualitative study among five workers in youth centers. We discovered that theoretical knowledge and perceptions of workers in the youth center are closely related with youth work and the use of leisure time. We came to the conclusion that youth centers are very important for young people, for use of their free time, as well as any interviewees spoken, especially in the context of growing up in modern times.

KEY WORDS: youth center, leisure time, adolescent, youth work, volunteering

KAZALO

I	UVOD	1
II	TEORETIČNI DEL.....	2
1	ADOLESCENCA.....	2
1.1	Identiteta.....	3
2	MLADOST.....	4
2.1	Šola.....	9
2.2	Vrednote mladih.....	10
2.3	Zakaj sploh preventiva	11
3	POMEN PROSTEGA ČASA IN REALIZACIJA TEGA SKOZI MLADINSKE CENTRE	12
3.1	Vzgoja za prosti čas.....	13
3.2	Osebnost.....	14
3.3	Socialne in življenjske spretnosti	15
3.4	Preventivni vpliv prostega časa.....	15
3.5	Prostovoljstvo.....	15
3.6	Programiranje dejavnosti v prostem času.....	18
3.7	Mladinski centri.....	18
3.8	Sosledje programa	20
4	IZHODIŠČA DELA Z MLADIMI.....	20
4.1	Strukturni in socialni dejavniki tveganja.....	22
5	NAČELA KAKOVOSTI ZA NEFORMALNO MLADINSKO DELO.....	23
5.1	Ciljno načrtovanje dejavnosti.....	23
5.2	Načela kakovostne komunikacije.....	24
5.3	Ustvarjanje stika z mladimi kot uporabniki (animacija mladih)	25
5.4	Človeški odnosi so temelj za izboljšanje kakovosti.....	26
5.5	Podoba mladinskega delavca	27
5.6	Prostovoljnost in vzpodbujanje vrstniškega dela	30
5.7	Primarna usmerjenost k mladim.....	30
5.8	Kakovost na ravni metod dela z mladimi.....	30
5.8.1	Metoda projektnega dela	31
6	MLADINSKI CENTRI	32
6.1	Ciljne usmeritve mladinskih centrov.....	32
6.2	Strategije delovanja mladinskih centrov	34
6.3	Značilnosti delavcev mladinskih centrov	35
6.4	Medosebni odnosi v mladinskih centrih.....	36
6.5	Vrednote mladinskih centrov	37
6.6	Temeljne dimenzije organizacijske kulture mladinskih centrov.....	38
6.7	Tipi organizacijske kulture mladinskih centrov	39
6.8	Supervizija.....	41
III	EMPIRIČNI DEL.....	45
1	RAZISKOVALNI NAČRT	45
1.1	Opredelitev problema.....	45
1.2	Namen in cilji	46
1.3	Raziskovalna vprašanja	46
1.4	Raziskovalna metodologija	47
1.4.1	Raziskovalna metoda.....	47

1.4.2	Izbor udeležencev	47
1.4.3	Raziskovalni instrument, postopek zbiranja in obdelave podatkov	47
2	REZULTATI	49
2.1	Analiza intervjuja 1	49
2.1.1	Kontekst intervjuja	49
2.1.2	Rezultati obdelave prvega intervjuja	49
2.2	Analiza intervjuja 2	53
2.2.1	Kontekst intervjuja	53
2.2.2	Rezultati obdelave drugega intervjuja	54
2.3	Analiza intervjuja 3	57
2.3.1	Kontekst intervjuja	57
2.3.2	Rezultati obdelave tretjega intervjuja	58
2.4	Analiza intervjuja 4	62
2.4.1	Kontekst intervjuja	62
2.4.2	Rezultati obdelave četrtega intervjuja	62
2.5	Analiza intervjuja 5	66
2.5.1	Kontekst intervjuja	66
2.5.2	Rezultati obdelave petega intervjuja	66
3	RAZPRAVA	70
3.1	Kateri so osnovni cilji delovanja mladinskih centrov?	70
3.2	Katere strategije delovanja mladinskih centrov izpostavljajo zaposleni v mladinskih centrih?	71
3.3	Katere so potrebne kompetence delavcev v mladinskih centrih po mnenju zaposlenih v mladinskih centrih?	73
3.4	Kateri so ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela po mnenju zaposlenih v mladinskih centrih?	73
3.5	Katera so področja dela v mladinskih centrih, ki bi jih bilo potrebno izboljšati, po mnenju zaposlenih v mladinskih centrih?	75
IV	ZAKLJUČEK	77
	VIRI:	79
	PRILOGA 1	82

I UVOD

S pojmom mladinskih centrov sem se nekajkrat srečala na fakulteti, ko smo omenjali preventivno delo. Menim, da se na preventivi največ dela ravno v mladinskih centrih. Ker se mi je preventivno delo vedno zdelo zelo zanimivo, sem se veliko ukvarjala s takšnimi delavnicami na fakulteti in pri prostovoljnem delu. Želela sem namreč izvedeti, kako funkcionirajo mladinski centri, ker si nekoč želim delati v enem izmed njih.

Velikokrat smo na fakulteti omenjali tudi prosti čas oziroma pomembnost aktivne in koristne porabe prostega časa. Ko sem bila mlajša, velikokrat nisem vedela izkoristiti prostega časa in sem se vedno počutila slabo zaradi tega. Imela sem občutek, da bi lahko marsikaj naredila drugače in izkoristila ta čas. Vendar pa tega nisem nikoli storila. Potrebovala sem nekoga, s komer bi počela nekaj koristnega, in prostor za aktivno preživljanje prostega časa. Starši so mi govorili, da sem lenoba, nikoli pa mi niso rekli, kaj naj počnem. Mislili so, da sama vem, kaj hočem, pa nisem vedela ali pa si nisem upala sama nekaj začeti. Ko sem prvič slišala za mladinske centre, sem se vprašala, zakaj tega ni bilo, ko sem jaz bila mlajša. In veliko mojih prijateljev je enakega mnenja.

Menim, da je bolje nekaj preprečiti kakor „popravljanje“, zato se mi zdi delo mladinskih centrov zelo pomembno. Ne samo zaradi preventivnega dela, ampak tudi zaradi odnosa med zaposlenimi in mladimi. V instituciji, kot je na primer šola, kot socialni pedagog ne moreš imeti pravega pedagoškega in prijateljskega odnosa z mladimi. Vsaka institucija ima svoja pravila, ki te na nek način omejujejo. V mladinskih centrih ima delavec pri svojem delu veliko svobode, sam postavlja pravila oziroma skupaj z mladostniki. Zaradi tega je sicer včasih delo veliko bolj oteženo, ampak menim, da se takšno delo obrestuje, ker lahko z boljšim odnosom naredimo več za mlado osebo.

Za to temo sem se odločila, ker sem želela izvedeti več o mladinskih centrih, o teoriji in praksi s tega področja. Zato sem se osredotočila predvsem na vprašanja, ki so me zanimala. Sigurna sem, da mi bo diplomatska naloga prinesla nova spoznanja o načinu funkcioniranja mladinskih centrov ter o potrebnih kompetencah mladinskih delavcev. Ta spoznanja bi pa bodo pomagala če bom enkrat delala v mladinskih centrih, ker se bom lažje pripravila na takšno delo.

II TEORETIČNI DEL

1 ADOLESCENCA

Človek se razvija in uči celo življenje. Vsako obdobje v življenju posameznika prinaša določene naloge. Uspešno reševanje le-teh je pomembno za naslednje faze razvoja. Dogajanja v človekovem življenju so nepredvidljiva. Življenjski cikel je odvisen od zahtev, ki ga spremljajo. »V tem ciklusu posameznika se razvoj lomi, tako da pride do neskladja med anatomsko-fiziološko zrelostjo in njegovo socialno-psihološko kompetenco, tj. zrelostjo« (Maksimovič, 1991, str. 12). V puberteti pride do fizičnih sprememb: ramena postanejo širša, poveča se višina, dlani in stopala. Spolno dozorevanje se kaže s prvo menstruacijo pri deklicah, pri dečkih pa v nočnih polucijah (prav tam).

Procesi, ki se začnejo s spolnim zorenjem in spremembami v puberteti, s seboj prinesejo veliko problemov za mladostnika in ga soočijo z veliko različnimi nalogami. Za reševanje le-teh so potrebna stališča, vrednote in veščine, ki jih je potrebno šele ustvariti. Naučijo se tudi samokontrole v zvezi z načinom, krajem in časom zadovoljevanja teh potreb. V puberteti mladi razvijajo nove instrumente mišljenja, s katerimi pridobijo nove spoznavne možnosti. Razvije se formalno-logično in abstraktno mišljenje, ki jim omogoča, da vzpostavijo nov odnos do sveta in ljudi, do sebe (prav tam).

Medsebojni vpliv družbenih, bioloških in psiholoških dejavnikov je zelo pomemben v oblikovanju adolescenta. Mladostniki se v obdobju odraščanja srečujejo z različnimi razvojnimi nalogami oz. problemi, ki jih morajo razrešiti, da se izoblikujejo v odrasle osebnosti. »Razvojne naloge mladostnikov se nanašajo tako na njihovo osebnost, motivacijo, miselne sposobnosti in kompetence (npr. poklicne, socialne) kot tudi na odnose s svojimi bližnjimi ter drugimi ljudmi in ustanovami v skupnosti, v kateri živijo« (Gril, 2006, str. 5).

1.1 Identiteta

»Identiteta je občutek oziroma doživljanje svoje lastne enakosti in identičnosti v času« (Erikson, 1973, str. 3). Za Eriksona identiteta ni statična in se ves čas spreminja, odvisno od časa in socialnega konteksta. Osnovna značilnost identitete bi bila »ostati isti kljub spremembam oziroma gre za občutek istosti sebstva in lastne kontinuitete v času in prostoru ter percepcijo dejstva, da tudi drugi prepoznajo posameznikovo istost in kontinuiteto« (Ule, 2008, str. 85).

Identiteta se razvija skozi obdobja rasti, kriz in razreševanja kriz. Nastaja na izkustvih kriz, ki jih vsak posameznik mora premagati, da lahko preide v naslednjo fazo razvoja. Če posameznik ne razreši identitetne krize, to pomeni, da ostaja v prejšnji razvojni fazi, s tem se tudi odpove identiteti. »Pozitivna razrešitev (te krize, op. av.) torej zahteva, da posameznik sprejme samega sebe, razvije ustrezno samopodobo, pa tudi, da drugi sprejmejo njega in da dobi priznanja za svoja dejanja in podporo pri prizadevanjih za samostojno vključitev v družbo« (Ule, 2008, str. 59).

Zaradi današnjih družbenoekonomskih odnosov in procesa individualizacije se lahko pri mladostnikih razvijejo neuspešne identitete. Negativni učinki individualizacije so, da so mladi osamljeni in izolirani. Sicer se bolj prilagajajo novim družbenim spremembam, vendar se težko uprejo dani situaciji. Nezreli in odvisni posamezniki postanejo tudi zato, ker je socializacija mladih precej porabniško usmerjena (Ule, 1995).

»V individualizirani družbi se, gledano čisto kvantitativno, ne povečujejo samo tveganja, temveč nastajajo tudi kvalitativno nove forme osebnega tveganja: še posebej obremenjujoče je to, da se pojavljajo tudi nove forme "pripisovanja krivde"« (Beck, 2001, str. 199). Za posameznika so institucionalni položaji, ki ga determinirajo, posledica odločitev, ki jih je sam sprejel. Tisto, kar je prej pomenilo usodo, za katero posameznik sam ni nosil odgovornosti, danes mladi doživljajo kot lasten neuspeh, za katerega sami nosijo krivdo.

Družba poleg formalnih izobrazbenih spričeval in naslovov ponuja tudi neformalna priznanja na področju dosežkov v športu in podobno. Ampak le dobro ekonomsko situirane družine lahko svojim otrokom omogočijo doseganje priznanih naslovov. Zato je najbolj rizična

skupina mladih, ki imajo slab socio-ekonomski položaj, nimajo ustrezne izobrazbe ali je sploh nimajo, so brez zaposlitvenih izkušenj, so izključeni iz šolanja in dela ter so zato marginalizirani. Za te mlade je značilno, da so negotovi v lastne sposobnosti, imajo nizko samopodobo, pomanjkljive socialne veščine, strah pred neuspehom, brezposelnostjo in s tem povezano socialno izključenost (Kobolt, Grcić, 2008).

Mrgole (1997) pravi, da so v Sloveniji mlade najbolj prizadele spremembe, ki so prinesle zmanjšane možnosti zaposlitve, podaljšanje in nadaljevanje izobraževanja.

2 MLADOST

»Mladost je družbeni status, ko se mlad človek pripravlja in opravlja obveznosti za prehod v odraslost in lahko seže čez obdobje adolescence oziroma psihosocialnega dozorevanja« (Ule, 2008, str. 120).

Uletova (prav tam) pravi, da je mladost prehod od otroštva k odraslosti in povzema v sebi več drugih pomembnih prehodov:

- prehod od zmedenosti posameznika k zgrajeni podobi o sebi in o svojem mestu v družbi,
- prehod od socialnih vlog otroka in mladostnika k celostnim socialnim vlogam odraslega človeka,
- prehod od šolskih dejavnosti ter potrošniško in pristočasno usmerjenih dejavnosti v svet dela in zaposlitve,
- prehod od ekonomske odvisnosti od drugih k ekonomski neodvisnosti,
- prehod od pretežnega sprejemanja znanja in podatkov k njihovi uporabi,
- prehod od pravno in politično neverodostojne osebe k politični polnoletnosti in pravno odgovorni osebi.

Modernizacija je sprožila štiri poglavitna področja razvoja (Giddens, 1991):

- industrializacijo, ki je posledica uvedbe strojev v produkcijo;
- razvoj kapitalizma kot sistema produkcijskih dobrin, ki uporablja trg za menjavo dobrin in delovne sile;
- razvoj sodobnih držav in državnih organizacij, ki urejajo družbeno življenje;

– razvoj institucij, ki izvajajo javni nadzor in zbirajo podatke za upravljanje in usklajevanje javnega življenja.

Modernizacija je ključna za vzpostavljanje mladosti in mladine, ker so modernizacijski procesi naredili prostor za ta razvoj.

Z industrializacijo se je začela delitev dela med moškimi in ženskami deli, med deli in odgovornostmi odraslih ter otrok in mladostnikov. Mladi moški so bili neodvisni, zato se je pojavil strah o obnašanju mladih in potreba po nadzoru. Tako so se pojavile oblike kaznovanja in dualistični pristopi med prevzgojo in kaznovanjem (Ule, 2008).

Modernizacija mladine je proces, ki je spremenil življenjske usmeritve. »Glavne poteze procesa kulturne modernizacije so:

- vse večji odmik od sveta plačanega dela in zaposlitve kot centralne sfere vrednot posameznika k svetu prostega časa, potrošnje in zabave;
- sprememba spolnih vlog, pluralizem družinskih oblik, vse večje izenačevanje družinskih in zunaj družinskih skupnosti;
- sledenje novim stilom v potrošnji in v množični kulturi, ki so jih prinašali in prenašali množični, zlasti vizualni mediji;
- individualizacija življenjskih usmeritev in življenjskih poti, Mannheim (1965) v svoji teoriji mladine pravi, da generacija mora pripadati istemu zgodovinsko-socialnemu prostoru, mora participirati na aktualnih socialnih in duhovnih interakcijah in imeti skupno predelavo doživljajev in izkustev, da bi dejansko pomenila »generacijsko enoto«;
- vse večji pomen osebnih izkušenj, vrednot in idealov;
- poudarjanje »postmaterialnih« vrednot (kvaliteta življenja in medosebnih odnosov, svobodno odkrivanje duhovnosti zunaj ortodoksnih religioznih meja, visoko vrednotenje osebnih izkušenj) v primerjavi s tradicionalnimi vrednotami, zlasti karierizmom, gonjo za materialnimi dobrinami, socialno močjo in tako dalje« (Ule, 2008, str. 19).

V razmerju moči med mladimi in odraslimi se je zgodilo več stvari, ki so vplivale na to:

- podaljševanje izobraževanja, več možnosti za doseganje priznanj, zahvaljujoč katerim se lažje pridobi višji socialni status;

- mladost se višje družbeno vrednoti, odraslost pa nižje, manjši vpliv starševskih in drugih odraslih avtoritet;
- vse bolj so odrasli odvisni od mladih in mladi učijo odrasle, ne samo obratno;
- mladi so se psihosocialno in kulturno osamosvojili, oblikovali so lastni svet, vrednote, ideologije;
- mladi so razvili lastni življenjski stil (prav tam).

Proces socializacije oziroma odraščanja se hitro spreminja. Sodobna družba, ki je pod vplivom nove informacijske modernizacije, ne izpolnjuje zahteve okolja, povezane s spolom, starostjo, socialnim statusom, kulturno pripadnostjo posameznikov. Od ljudi terja fleksibilnost in kreativnost (prav tam).

Zaradi sprememb v svetu in družbi samoumevnost človeškega življenja nima več družbenega vpliva. Namesto tradicionalno usmerjene življenjske poti smo vsak dan postavljeni pred novimi izzivi in zahtevami, med različnimi možnostmi in priložnostmi, različnimi načini življenja. Mladi imajo danes ogromno izbire, ki jim jo ponuja družba, ne ponuja pa jim pomoči pri izbiranju. V pozni moderni se ukinja družbena drugačnost in družba pred otroke ter mladostnike postavlja zahteve, pritiske in možnost izbir kot pred odrasle. Za mlade ne obstajajo več vnaprej dane norme in kazalci odraslosti. Oni pridobijo status odraslosti na podlagi pogajanj z institucijami odrasle družbe, razlog pa so družbenoekonomske spremembe, ki se dogajajo povsod po svetu. Zaradi tega Uletova (prav tam) meni, da danes lahko govorimo ne le o krizi mladosti, temveč tudi o krizi odraslosti.

Prehodno obdobje med adolescenco in odraslo dobo se je pojavilo zaradi podaljšanega šolanja oziroma vse bolj zahtevnih in zato daljših priprav na poklic. Zaradi vse bolj zahtevnih in daljših priprav na poklic pri mladih se je spremenil njihov način zabave in preživljanja prostega časa. Zaradi podaljševanja šolanja oziroma mladosti se je spremenil čas sklenitve zakonske zveze v poznejša leta. Takšen način življenja mladih se je razširil do tolikšne mere, da danes govorimo o mladinski subkulturi (prav tam).

Mladi so ustvarili tudi svoj način miselnosti, lasten sistem vrednot in življenja ter nimajo želje stopiti v svet odraslih. Takšen razvoj kulture mladih je povezan z razvojem post-industrijske družbe. Sodobna tržna družba ponuja vedno več dobrin in možnosti vsem, ne glede na starost. Nekatere značilnosti in dobrine so bile v preteklosti v lasti mladih, danes pa si jih je prisvojila

celotna družba. Takšen primer je izobraževanje, ki je prej bilo namenjen mladim, zdaj se pa spreminja v nenehno izobraževanje vseh. Mladinska kultura postaja vse bolj raztegnjena na širša področja življenja, ampak zaradi tega je tudi manj pričujoča. »Mladi so prenehali biti uporniki, protestniki, sinovi cvetja in nosilci avanturističnega duha« (Potočnik, 1998, str. 7).

»Vse do sedemdesetih let so mladi bili močno vpleteni v "produkcijski sistem" družbe« (Ule, 2000a, str. 17). Šolanje in prosti čas sta jim sicer omogočala delno neodvisnost od produkcijskega sistema. Ampak so bili šolski proces, vzgoja doma in vsakdanja kultura v funkciji bodočih zaposlitev, delovnih nalog in socialnih vlog. Specifične mladinske kulture postajajo vse bolj razširjene, šolanje se podaljšuje in tudi ne zagotavlja bodočega dela (prav tam).

Sodobna industrijska družba je proizvedla »mladinski trg«, ki je ekonomska podlaga za novonastalo mladinsko kulturo. Mladinski trg in kultura sta se zelo razširila, zato mladina danes pozna blagovni trg ter univerzalno množično kulturo s skupnimi ideali, modnimi trendi, vrednotami, ki se naglo širijo po vsem svetu (Ule, 1988).

Mladinska kultura je danes pomemben dejavnik socialne izgradnje realnosti in s tem socialnega umeščanja mladih v družbo. Z mladinsko kulturo se prekinja tradicionalni potek socializacije. Zaradi dviga standarda, zvišanja kupne moči mladih, podaljšanega šolanja in več prostega časa mladih so mladi in njihova kultura postali bolj socialno pomembni (prav tam).

Mladi postanejo pasivni in poslušni ter zadovoljujejo zahteve odraslih ali pa postanejo svobodni misleci, ki sami izbirajo. V katero smer se bo mlada oseba razvijala je odvisno od sistema odnosa odraslih v družbi, političnega in družbenega režima, vzgojnega stila, ki dominira v družbi in institucijah (Maksimovič, 1991).

Družbeni aktivizem in pasivizem pri mladih je pomemben problem. Mladi zavestno ali nezavedno odklanjajo formalne in institucionalno utrjene aktivizacije. Ne zaupajo v družbene spremembe in v njihove nosilce ter se bojijo za lastno usodo v tem. Dogajanja jim ne pomenijo možnosti napredka, temveč bolj boj za oblast (Ule, 1989). Pomembno vlogo pri tem imajo starši in pomembni drugi, vrstniki ter prijatelji.

Za to obdobje je značilna povečana čustvenost, eksplozivnost in menjave razpoloženja ter čustev. Vznemirjenost se menjava z zaskrbljenostjo, razmišljanjem o prihodnosti, o družbenem statusu in poklicu v pozni adolescenci. Odraščanje nosi s seboj osamosvajanje, ločevanje od družine in vzpostavljanje niza novih socialnih odnosov izven družine (prav tam).

Mladi se vključujejo v skupino vrstnikov, v kateri zadovoljujejo svoje novonastale potrebe. Adolescenca je tudi obdobje osamljenosti, občasno mladostnik začuti potrebo po izolaciji, potrebuje čas zase. Takšne skupine zahtevajo od svojih članov prilagajanje svojim normam, vrednotam in ciljem, v zameno vsak od članov dobi status enakopravnega. V takšni skupini se počutijo varno in dobijo občutek, da ji pripadajo (prav tam).

Družina z mladostnikom se med spremembami znajde v svojevrstni družinski krizi. Mladostnik išče enakopraven položaj v družini, kar zahteva spremembo odnosov, in teži k samostojnosti ter neodvisnosti. Mladostniki tudi v šoli kažejo svoje težnje po spremembi statusa, želijo enakopraven odnos, ki bi temeljil na vzajemnosti z učitelji in soudeležbi pri življenju in delu šole (Ule, 2008).

V adolescenci se mladostniki gledajo z očmi svojih vrstnikov. Vse dokler mlada oseba o sebi ne ustvari stabilne slike ni prepričana o svojem položaju v skupini, o svojih sposobnostih in o odnosu z drugimi. Osebe, ki se ne sprejemajo takšne, kakršne so, ki imajo negativno stališče do sebe, imajo tudi negativno stališče do drugih. To jih pripelje do težav pri prilagajanju, tudi do neprilagojenosti, kar se kaže v različnih oblikah asocialnega ali antisocialnega obnašanja. Tisti, ki imajo stabilno mišljenje o sebi, imajo več samospoštovanja, ne počutijo se podrejene in živčne, skupina jih bolje sprejema, družbeno so aktivnejši, imajo več prijateljev, kažejo manj obrambno obnašanje ter se bolj uspešno prilagajajo kot drugi (prav tam).

Otrokom je potrebno pomagati, da se počutijo varne in enakopravne. Mladostnikom pomagamo tako, da jih usmerjamo na njihove sposobnosti in talente, ne pa tako, da si želijo biti takšni kot drugi.

2.1 Šola

Šola veliko bolj uniformno reagira na spremembe pri mladih. Sistemsko recimo šola sploh ne reagira na spremenjene osebnosti svojih učencev in vztraja pri spodbujanju tistih sposobnosti, ki so značilne za otroštvo. Na formalno-logičnih operacijah sploh ne delajo, srečanje z novo kvaliteto v mladostnikovem mišljenju učitelje vedno preseneti. Zahteve do učencev se v šoli spreminjajo, predvsem glede obsega in količine znanja, ki ga je potrebno predelati. Vse drugo je enako – oblike, metode in tehnike dela, položaj učencev v šoli in razredu ter odnos učitelja do učenca. Metode in tehnike dela so za vse učence iste, šola se ne prilagaja potrebam učencev. Tako učenci, ki so manj motivirani za učenje, sčasoma izgubijo še tisto motivacijo, ki jo imajo. Mladi zelo kritično ocenjujejo formalni sistem izobraževanja. Izražajo potrebo po uvajanju novih vsebin v šolske kurikulumne in potrebo po uvajanju novih načinov poučevanja. Šole niso dovolj demokratične in ne zagotavljajo dovolj možnosti za učenje, izobraževanje je dodatno ovirano s socialnimi in ekonomskimi dejavniki (Bela knjiga Evropske komisije, 2002).

Šola je med drugim tudi prostor, kjer se mladostnik uči poznejšega odnosa do države in vloge državljana v družbi. V šoli otrok pridobi modele obnašanja in odnosov do institucij ter avtoritet, v šolskem okolju pa sebe oblikuje kot politično bitje. Družbenopolitični sistem in splošne razmere v družbi ter vrsta drugih dejavnikov tudi vplivajo na oblikovanje politične identitete posameznika. Ideološke in politične opredelitve, ki se oblikujejo v tem obdobju, predstavljajo izhodišče za splošne obrazce razumevanja politike kasneje v zreli dobi (Ule, 1988).

Ob znanjih, ki jih mladi dobijo v šoli, potrebujejo še znanja, ki so uporabna za življenje. Šolske inštitucije temeljijo na reprodukciji »pedagoškega odnosa« vzgojiteljev in učiteljev do šolarjev, ki izvira iz patriarhalne družine, iz odnosa očeta kot vzgojne in moralne avtoritete do otrok. Pedagoški odnos bi mogel biti zasnovan na pravici nekoga, da usmerja proces socializacije posameznika, da pripomore do nove stopnje pri odraščanju. Večkrat pa je samo odnos nadrejenega in podrejenega oziroma tistega, ki nekaj ve, in tistega, ki ne ve (prav tam).

Odnos med učiteljem in učencem je osnova, na kateri se gradi vzgajanje in poučevanje otroka. Njun odnos je vzajemen, oba, učitelj in učenec, v tem odnosu dajeta in dobita. Cilj

pedagoškega odnosa je z vzgojo in izobraževanjem oblikovati mlado osebo. Oblikujemo jo tudi s svojo osebnostjo, ker se osebni duh ne more razvijati brez prisotnosti drugih oseb (Krajnčan, Bajželj, 2008). Kvaliteta pedagoškega odnosa, ki temelji na zaupanju, je pogoj za uspešen proces vzgoje in izobraževanja. Krajnčan in Bajželj (prav tam) pravita, da so potrebne kompetence pedagoga za dober pedagoški odnos:

- aktivno poslušanje (učenec začuti, da ga jemljemo resno);
- težnja k sposobnosti (učenec se počuti sposobnega, če ga mi vidimo kot takega);
- sposobnost za reinterpretacijo (lahko vidimo stvari tudi v drugačni luči).

V srednjeveški družbi niso poznali mladosti. Revni otroci kmečkega in mestnega izvora so morali čimprej odrasti ter pomagati preživljati svoje starše. Iz otroštva so takoj stopali v odraslost. Šele meščanska družba je "odkrila" mladost in jo nato posplošila na vse socialne sloje odraščajočih ljudi. Za oblikovanje mladosti kot življenjskega obdobja po otroštvu je imelo bistveno vlogo obvezno šolanje otrok in vse večje podaljševanje tega šolanja (Ule, 1989).

Vzgojne in izobraževalne ustanove nimajo več tolikšne moči nad vzgojo in izobraževanjem otrok ter mladostnikov. Po drugi strani pa se krepi ponudba in trg neformalnih izobraževalnih ponudb ter zunajšolskih učnih dejavnosti: različne šole (petja, igranja, slikanja in podobno), računalniško izobraževanje, različni tečaji, predavanja itd. Od staršev se pričakuje, da otroke že v predšolski dobi začnejo izobraževati. Zaradi tega so otroci preobremenjeni in doživljajo stres zaradi občutkov neuspešnosti (prav tam).

2.2 Vrednote mladih

Vrednote so osebni družbeni sistem, kateremu se čutimo ljudje zelo zavezane. Družbene ideologije določajo družbene sisteme vrednot določajo, s katerimi poskušajo oblasti usmerjati mišljenje in delovanje ljudi. Mladi se odmikajo k bolj osebnemu sklopu vrednot, zanima jih reševanje problemov, ki so povezani z njihovimi življenjskimi ideologijami in potrebami, ne zanimajo jih toliko družbene spremembe. Bolj se posvečajo lastnemu poklicu, zasebnosti in odnosom (Ule, 2000b).

Coleman in Husen (1985) sta opredelila dve glavni vrednotni usmeritvi med mladimi v sodobnih družbah:

- ekspresivna vrednotna usmeritev (mladi težijo k samoizpolnitvi pri delu, v izobraževanju težijo k poklicnim profilom, ki jim omogočajo osebni razvoj, povečuje se težnja po svobodi in pobudi, značilen je odpor do uradnih avtoritet, manjka jim optimizem);
- informacijska vrednotna usmeritev (mladi se udeležujejo v razvoju in uporabi novih informacijskih tehnologij, sodelujejo v novem medijskem prostoru in virtualnem svetu; pri iskanju dela se ravna po ciljih, ki so jim osebno pomembni, povzdigujejo tekmovalnost, so optimisti).

Procesu kulturne modernizacije mladine se nobena država ni mogla izogniti, različni pa so bili njihovi odzivi. V državah tretjega sveta in postsocialističnih sistemov v tranziciji je bil to proces pozahodnjeja, tudi vseh generacij (Ule, 2008).

Wattsova (1994, v Ule, 2008) meni, da se je spreminjanje mladinskih vrednotnih usmeritev v postsocialističnih družbah dogajalo na štirih ravneh:

- sprememba vrednot, ki so vezane na delo, tekmovalen, individualiziran odnos do zaposlitve in dela;
- sprememba družinskih vrednot, usmerjanje v zasebnost in podaljševanje življenja v izvorni družini, odlašanje s starševstvom, pluralizacija družinskih oblik;
- individualizacija izbir in življenjskih potekov, vlaganje v sebe, imidž, telo;
- hitro prisvajanje potrošniških vrednot s pomočjo množičnih medijev, oblikovanje potrošniške mladinske kulture.

2.3 Zakaj sploh preventiva

Razloge za preventivo najdemo v družbi takšni, kot je, v problemih, ki nastajajo pri mladih, v načinu, kako družba reagira na te probleme.

Mladi živijo v družbi tveganja, ki po eni strani stalno povečuje potrebe po kompetencah, znanjih in spretnostih, po drugi strani pa nedoseganje le-teh zapira ali zmanjšuje možnost vstopanja v družbo. »Posebno so izpostavljeni zaradi različnih zahtev po izjemno veliki fleksibilnosti, strokovni kompetentnosti in strokovni specializiranosti ob nizki ponudbi dolgotrajno plačanih delovnih mest« (Fištravec, 2007, str. 14).

Vse več je mladih, ki so stigmatizirani, potisnjeni na rob, vedenjsko zaznamovani; mladih, ki so zaprti v zavode in zapore. Represija in marginalizacija sta postali nesprejemljivi v sodobni demokratični družbi, čeprav je še vedno veliko obojega. Narkomane, onemogle osebe, osebe z motnjo v duševnem razvoju, osebe, ki ne morejo skrbeti zase, še vedno zapiramo in osamljamo. Pomoč in terapija sta nadomestilo za represijo in marginalizacijo, z njima pa se ustvarja odvisnost. Preventiva še ne pomeni, da bodo izginili vsi problemi kriminala, bolezni, ampak nam daje upanje, da se bo število teh pojavov zmanjšalo (prav tam).

3 POMEN PROSTEGA ČASA IN REALIZACIJA TEGA SKOZI MLADINSKE CENTRE

»Prosti čas omogoča oblikovanje osebnosti in značaja, pozitivno vpliva na zdravje, telesni in psihični razvoj, na samo ustvarjalnost, osebnosti in bogatenje vsebin življenja. Prosti čas omogoča razvoj dispozicij, nagnjenosti interesov in nadarjenosti« (Kristančič, 2007, str. 41). Zdi se, da se veliko posameznikov ne zaveda pomembnosti prostega časa in vsega dobrega, kar lahko naredijo zase v tem času. Danes so starši zelo zaposleni in imajo malo časa za sebe. Zato otroci nimajo pravega primera, ki bi jih naučil, kako koristno uporabljati prosti čas. Nakupovalni centri so ob vikendih in popoldanskih urah polni, redko pa na kakšnem jezeru ali v gozdu vidimo družino na izletu. Hočevar in Mesec (1981) pravita, da prosti čas prepuščamo naključju ter logiki ponudbe in povpraševanja, servisom in trgovini za prosti čas. Tako prosti čas postaja prostor borbe za tržišče, katere cilj je iz zasebnika narediti potrošnika.

Ena izmed funkcij prostega časa je neformalno izobraževanje. Drofenik (1999, str. 129) definira neformalno izobraževanje kot »organizirano izobraževalno dejavnost izven vpeljanega formalnega izobraževalnega sistema – pri tem ni pomembno, ali deluje

samostojno ali kot pomemben del širše dejavnosti, ki je namenjena izbranim učencem in zadovoljuje določene učne smotre«.

Ko se mladostniki vključujejo v raznolike prostočasne dejavnosti, spoznavajo nove dejavnosti in preizkušajo svoje spretnosti ter sposobnosti in jih izpopolnjujejo. Skozi prostočasne dejavnosti mladostniki pridobivajo določene spretnosti in znanja, ki prispevajo k izoblikovanju lastne poklicne identitete, ter tudi oblikujejo svojo osebno identiteto. S sodelovanjem v aktivnostih, ki so javnega pomena (prostovoljno delo, humanitarne akcije, različne prireditve in podobno), si mladostniki pridobivajo znanja in spretnosti, ki so potrebne za družbenopolitično sodelovanje (Gril, 2006).

Prosti čas se glede na funkcije, ki jih opravlja, deli na: počitek, zabavo in razvoj osebnosti. Počitek je lahko pasiven ali aktiven. Pri počitku gre za obnavljanje fizičnih in psihičnih moči, ne glede na to, če gre za aktivno ali pasivno obliko počitka. Zabava je tudi pomembna, ker služi sprostitvi. Pomembna je, ker živimo hiter tempo življenja, prevladujeta avtomatizacija in pritisk monotonije. Zabava in sprostitev ustvarjata ustrezno razpoloženje, vzpostavljanje komunikacij in socialnih vezi med ljudmi. Razvoj osebnosti se v prostem času dogaja na vseh področjih: biološkem, intelektualnem, socialnem, estetskem, etičnem ... (prav tam).

»Pri načrtovanju prostega časa je treba biti pozoren na: analizo osebnih in družbenih potreb ter možnosti za dejavnosti v prostem času v danem okolju, motiviranje za dejavnosti v prostem času, proučevanje vzdušja in družbenega odnosa do dejavnosti mladine v prostem času, skladnost načrtovanja s splošno družbeno usmeritvijo in cilji dejavnosti v prostem času, načrtovanje oblik dela« (Hočevar, Mesec, 1981, str. 29).

3.1 Vzgoja za prosti čas

»Usposobiti človeka za to področje pomeni, da se v vsakem posamezniku razvije potreba, da se v skladu s svojimi nagnjenimi, sposobnostmi in interesi aktivno vključuje v kulturna, tehnološka in druga področja« (Kristančič, 2007, str. 42). Mlade je potrebno izobraževati tudi o zdravem načinu življenja in vedenja, pridobivanju ustreznih higienskih navad, ker tako

zmanjšujemo možnost za pojav različnih negativnih oblik zasvojenosti in zlorab alkohola ter drog. Izobražujemo jih z organiziranimi dejavnostmi v njihovem prostem času. Dejavnosti v prostem času omogočajo intelektualni razvoj posameznika, pridobivanje novih spoznanj o družbi, kulturi, tehnologijah. Posameznik lahko pridobi nova znanja in veščine na področju, ki ga zanima, in se tako dodatno usposablja, postaja bolj kompetenten na trgu dela.

Številne dejavnosti so v funkciji zabave in razvedrila ter se med seboj prepletajo. »To so predvsem razne igre..., športne dejavnosti, obiski kinopredstav, prireditev, plesov, gledanje televizije, branje. Zabava in razvedrilo ustvarjata prijetno razpoloženje ugodja in uživanje, stanja, ki bogatijo človekovo življenje, ga vzpodbujajo v njegovih dejavnostih, hkrati so pomembno sredstvo komunikacije in medosebnih odnosov« (Kristančič, 2007, str. 40). Igra je lahko tudi medij, preko katerega učimo, npr. na socialnem področju, področju socialnih veščin, medosebnih odnosih, komunikacije itd.

3.2 Osebnost

V dejavnosti prostega časa so vključena različna področja, namenjena razvoju osebnosti: zdravstvena, telesna, splošna in strokovna usposobljenost, morala, estetika, kultura, tehnologija, informativno in politično. »Značilnosti prostega časa, svobodne izbire posameznika so v vzajemni povezavi s socialnimi in kulturnimi vplivi na rast in razvoj njegove ali njene osebnosti, saj lahko posameznik le v prostem času sam sebi reče: "Jaz sem to, kar sem!" in ne "Jaz sem to, kar želite!"« (Kristančič, 2007, str. 27). Ekstravertirane osebe navadno izbirajo aktivnosti, pri katerih se družijo z drugimi osebami, introvertirane osebe pa bodo izbrale dejavnosti, v katerih uživajo same ali z eno osebo, vase usmerjene introvertirane osebe zadovoljujejo bolj osebne potrebe, niso pripravljene z drugimi deliti interesov in svojega prostega časa. Iz spoznanj v psihologiji in sociologiji lahko rečemo, da posameznik z uporabo prostega časa zadovoljuje potrebo po samospoštovanju, krepi svojo osebno identiteto, doživlja samouresničevanje, ustvarjalnost in razvoj (prav tam).

3.3 Socialne in življenjske spretnosti

Življenjske spretnosti se najhitreje pridobijo skozi neformalne oblike učenja oziroma skozi prosti čas. Učimo se jih skozi interakcijo z drugimi, največ v svoji družini in med prijatelji. Med te spretnosti sodijo: osebna skrb (navade osebne higiene, urejanja prostorov, delovne navade, vključevanje v zabavne dejavnosti), sprejemljivost (koliko nekdo doprinese, ponudi nekaj drugačnega, prilagodljivost posameznika) (prav tam).

3.4 Preventivni vpliv prostega časa

»V prostem času smo različno opredeljeni, omejeni, obremenjeni, določeni z vidiki in procesi, ki opredeljujejo naše celotno življenje in to na materialni, čustveni in vsaki drugi ravni« (prav tam, str. 27). Če je naš materialni položaj dober ali odličen, bomo imeli v prostem času večje in drugačne možnosti, kot če smo v slabem materialnem položaju. Mladostnikove stiske lahko prepoznamo tudi v neustreznem načinu preživljanja prostega časa. Z ustreznimi, načrtovanimi načini dejavnosti v mladostnikovem prostem času lahko blažimo njegove stiske ali pomagamo pri soočanju z njimi.

3.5 Prostovoljstvo

Zaradi materialističnih in tržnih usmeritev je izrednega pomena prostovoljstvo, ne le za posameznika, ampak za celotno družbo. Za prostovoljstvo lahko rečemo, da je spontano, produktivno in izbrano preživljanje prostega časa. Posameznik skozi prostovoljno delo lahko realizira svojo osebno moč, se počuti sposobnega in koristnega. Tako posameznik utrjuje svojo osebno integriteto in gradi svojo identiteto. Prostovoljec ali prostovoljka naj bi imela realna pričakovanja v svojih dejavnostih in se zavedala, da so v ospredju potrebe tistih oseb, katerim je namenjeno prostovoljno delo (prav tam).

Kristančič (2007, str. 108) pravi, da bi prostovoljec ali prostovoljka morala imeti naslednje osebne kakovosti:

- »čustveno toplino,
- intuicijo,
- avtentičnost in pristnost,
- empatičnost – sposobnost vživljanja,
- neposesivnost,
- humanistično usmerjenost,
- obvladane veščine komunikacije: poslušanja, govorjenja, odzivanja, mišljenja in iskrenost,
- da se udeležuje specialnih informativno-komunikacijskih srečanj«.

Grilova (2007b) v svoji raziskavi, narejeni v ljubljanskih srednjih šolah, ugotavlja, da bi po mnenju dijakov srednjih šol vsak prostovoljec moral biti delaven, potrpežljiv, prijazen, zanesljiv, odgovoren, družaben, pošten, spoštljiv, sočuten, prilagodljiv, vljuden, odprt, nesebičen, strpen, vesten, pameten, vesel, odkrit, pogumen, ustvarjalen, duhovit, umirjen, ubogljiv, iniciativen (značilnosti, navedene prve, so tudi najpogosteje izbirali).

Skozi prostovoljno delo se državljani vključujejo v družbo in prispevajo k spremembam. Prostovoljno delo je neplačano, prostodejavnostna je tista aktivnost, ki jo izvajajo ljudje v dobro drugih (Ochman, Jordan, 1997).

Med prostovoljci so upokojenci in starejši, ki so pripravljene pomagati s svojim znanjem in izkušnjami, zaposleni, ki želijo nekaj več za družbo, in mladi, ki so na začetku svoje življenjske poti. Prostovoljec naj bi bil odgovorna oseba, ki je sposobna in posveča svoj prosti čas prostovoljnemu delu. Prostovoljci naj bi bili odprtega duha, senzibilni, sposobni sodelovanja, tolerantni in nesebični, imeli naj bi profesionalen odnos do dela in notranjo motivacijo (prav tam).

Vključevanje prostovoljcev v projekte in delo organizacij je velika priložnost za organizacije ter tudi za prostovoljce, ker jim delo omogoča resnično samopotrditvev. Po Maslowi (1982) teoriji je najvišja raven človekovih potreb potreba po samoaktualizaciji, ki jo lahko zadovoljujemo tudi preko prostovoljnega dela (razvijamo lastno osebnost in sposobnosti, se uveljavljamo v družbi).

Pomembno je, da prostovoljec najde svoje mesto v skupini, v organizaciji, v kateri se počuti varno, mu daje oporo in pomoč ter občutek pripadnosti. Zato je tudi pomembno, da prostovoljce vprašamo za mnenje in njihovo mnenje potem tudi upoštevamo. »Možnost, da imajo prostovoljci vpliv na delo v organizaciji, je za njih še posebna motivacija, ker se na ta način čutijo pripadne, hkrati pa tudi z njihovo pomočjo lahko pride do pozitivnih sprememb v organizaciji. Potrebno je, da ima organizacija definirane potrebe, ki naj bi jih zadovoljili prostovoljci, /.../ ker če nimajo definirane potrebe, se zgodi, da prostovoljci delajo kakršnokoli delo, samo, da so zaposleni in nekaj delajo« (Ochman, Jordan, 1997, str. 11). Pomembno je tudi analizirati vlogo prostovoljca, ker če je ne analiziramo, sledijo negativne posledice. Prva nevarnost je, da ljudi drugače gledamo in vidimo tisto, kar prostovoljec dela. Druga nevarnost je, da prostovoljci ne bodo vključeni v določen delovni tim in lahko pride do zavrnitve sodelovanja med zaposlenimi ter prostovoljci. Če natančno opišemo delo, ki naj bi ga prostovoljec opravljal, lažje najdemo osebo, ki bo kos nalogi. Za pridobivanje prostovoljcev lahko uporabimo naslednje metode: vprašamo prijatelje ali znance, objavimo javni oglas, govorimo s prijatelji prijateljev, pripravimo različne predstavitve, objavimo plakate, izdamo brošure, objavimo v medijih, se udeležujemo različnih srečanj.

Pomembno je, da prostovoljce vabimo na sestanke zaposlenih in jih seznanimo s politiko ter hierarhijo organizacij; upoštevamo njihove želje in potrebe (Ochamn, Jordan, 1997).

»Ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela:

- razviti definicijo besede »prostovoljec«
- odločiti se, na katerih področjih lahko prostovoljec dela za organizacijo
- oblikovati opis osebe in veščin, ki jih organizacija pričakuje od prostovoljca
- razumevanje potreb organizacije in prostovoljcev
- razviti dober program usposabljanja
- vodenje informativnih srečanj in začetnih razgovorov
- oblikovanje opisa del in nalog
- koordinacija izobraževanja in razvoja prostovoljcev
- razumevanje poslanstva organizacije
- podpora in supervizija prostovoljcem
- razjasnitev odnosov med prostovoljci in zaposlenimi
- oblikovati nagrajevalni sistem za prostovoljce
- razviti dostojanstven proces odpuščanja prostovoljcev« (prav tam, str. 29).

3.6 Programiranje dejavnosti v prostem času

»Nekatera izhodišča načrtovanja dejavnosti v prostem času:

- analiza osebnih in družbenih potreb ter možnosti za dejavnosti v prostem času v danem okolju,
- motiviranje za dejavnosti v prostem času,
- preučevanje vzdušja in družbenega odnosa do dejavnosti mladine v prostem času v danem življenjskem okolju,
- skladnost načrtovanja s splošno družbeno usmeritvijo in cilji dejavnosti v prostem času« (Kristančič, 2007, str. 112).

Univerzalnost, ki je pomembna značilnost metode dejavnosti, dosežemo s tem, da člani postopno, zaradi ugodnega okolja, vključujejo še druge interese in tako širijo področje svoje dejavnosti, jo poglobljajo ter razvijajo celovito podobo metode dejavnosti v prostem času.

Poleg univerzalnosti je pomembna funkcionalnost metode. Metoda dela (katerakoli) mora dopolnjevati vsebino in način organiziranja dejavnikov, ki ji omogočajo obstoj. Pri primernosti programa moramo biti pozorni na starost in spol obiskovalcev, to nam mora biti tudi izhodišče za načrt dela v prostem času. Motivacija je tudi v neposredni zvezi z dejavnostjo. Dejavnosti in programi morajo biti zanimivi. V bistvu bi morala vsa dejavnost v prostem času sloneti in izhajati iz neposrednih interesov mladih, ki se vključujejo v to dejavnost. Interesi mladih so spremenljivi, lahko pa odkrijemo njihove želje in interese z uporabo ankete, saj nam anketa lahko zagotovi podatke, ki so nam nedostopni samo z opazovanjem (prav tam).

3.7 Mladinski centri

Mladinski centri so pomemben dejavnik, ki omogoča in uresničuje posebne oblike združevanja in preživljanja prostega časa. Mladinski centri naj bi bili dostopni vsem in posamezniki naj bi sami odločali o tem, ali bodo in koliko bodo aktivno ter ustvarjalno sodelovali. Dejavnost znotraj mladinskega centra lahko ima vzgojno vrednost in pospešuje

proces socializacije. »Ena od osnovnih nalog mladinskega centra je oblikovanje takega programa dejavnosti, ki mora zadovoljevati osebne in družbene potrebe po ustvarjalnem in samoiniciativnem izražanju, življenju in delu mladine« (prav tam, str. 141). Tako kot vplivajo dejavnosti v mladinskem centru na posameznika, na oblikovanje njegove osebnosti, tako tudi vplivata struktura obiskovalcev in posameznik na dogajanje ter načrtno oblikovanje mladinskega centra. Oblika dela v mladinskih centrih omogoča uresničitev nekaterih načel humane družbe. Z organiziranostjo in metodiko dela ustvarja demokratično vzdušje, kjer udeležba članov spodbuja razvoj osebnosti mladega človeka in s tem pospešuje potek socialnega ter političnega dozorevanja. Program mladinskega centra je raznovrsten. Klasifikacija načrtne dejavnosti, ki vnaprej omejuje vsebinski in organizacijski obseg dejavnosti mladinskega centra, ruši osnovna načela centra: kreativnost, univerzalnost, interdisciplinarnost, samoiniciativnost, demokratično vodenje ... (prav tam).

Kristančičeva (prav tam) pravi, da se program mladinskih centrov deli po njegovi vsebini na naslednja področja:

- vzgojno-izobraževalno dejavnost center uresničuje s funkcijo, ki jo ima v procesu drugotne socializacije mladih (vsak program bi moral imeti tudi vzgojno-izobraževalno funkcijo);
- kulturno-umetniška dejavnost (dramske igre, pevski zbor, lutkovna dejavnost, kulturni mitingi itd.) tudi vsebuje elemente vzgojno-izobraževalnega programa;
- prokreacijska in zabavno-sprostitvena dejavnost (je oblika razvedrila, ampak vsebuje tudi elemente skupinskega življenja).

Z ustaljenim programom si mladinski centri zagotovijo člane, ki so temeljni nosilci vzdušja v centru in uresničujejo njegove vsebine. Ustaljen program ustvarja tradicijo centra in določa odnos javnosti do njegove dejavnosti. Potrebno je, da so tudi odprti za novosti, kar pomeni, da je zelo pomembna fleksibilnost mladinskih centrov. Pomembno pa je, da center ponuja tudi pestrost in dinamiko programa zaradi aktualnosti mladinskega centra. Center nam torej lahko pomeni obliko dejavnosti, kjer je:

- posameznik oblikovalec in uresničevalec programa centra ter njegove politike;
- inovativnost in izvirnost mladinskega centra v tem, da se nam ponuja kot ustrezna oblika za realizacijo konkretnih samoupravnih odnosov;
- center kot oblika dejavnosti zelo široka v vsebinskem smislu, saj pomeni notranjo organizacijo različnih vsebin, ki se uresničujejo z obliko centra kot skupnosti mladih;

– center v celoti in z vsemi svojimi značilnostmi soustvarjalec družbene politike, s tem ko mlade vzpodbuja in pripravlja za družbeno angažiranje (prav tam).

3.8 Sosledje programa

Po Kristančičevi (prav tam) mora imeti program naslednji potek.

1. Začetek programa (obiskovalci občasno sodejujejo v dejavnostih v centru in so pasivni spremljevalci programa, brez določenega statusa in občutka pripadnosti).
2. Sredina programa (dejavnosti v centru se prilagodijo dejanskim sposobnostim obiskovalcev, ki na tej stopnji postajajo že člani oziroma redni obiskovalci in že prevzamejo nekatere obveznosti do programa; cilji so doseženi z močjo, daljšo in zavestno prisotnostjo vseh članov pri delu ter načrtovanju).
3. Zadnji del programa (člani že prevzamejo določene obveznosti pri izvajanju in vodenju programa; v njih je že izoblikovan občutek pripadnosti centru).

Na začetku programa vodja ugotavlja in usmerja psihične ter socialne potrebe obiskovalcev in išče ustrezne oblike za uresničitev potreb ter interesov obiskovalcev. V sredini programa vodja uveljavlja ustrezne oblike zadovoljevanja potreb obiskovalcev in pripravlja vzdušje za aktivno udeležbo članov v programu. Vodja oblikuje skupine, porazdeli naloge in zagotovi položaj posameznemu obiskovalcu, pripomore k obujanju občutka pripadnosti. V zadnjem delu programa se vodja vključuje v dejavnost centra bolj ali manj kot enakopraven član, ker so na tej stopnji že izoblikovani demokratični odnosi (prav tam).

4 Izhodišča dela z mladimi

Danes mladi živijo v svetu informacijske družbe in globalizacijskih teženj, okupirani so z raznimi informacijami, manipulacijami, na katere se različno odzivajo. »Tehnologije prefinjenega socialnega nadziranja in discipliniranja, z idejo totalnega upravljanja človekovega vedenja in življenja, so prisotne od medicine do družboslovja; najdemo jih v

statistično utemeljenih analizah osebnosti, na katerih temeljijo osebnostni menedžment, genetično kodiranje, farmakološki ideali biokemičnega uravnavanja, marketinške raziskave z ambicijami upravljanja množic, programirano učenje« (Mrgole, 2003, str. 25). Zato se ljudje poskušajo rešiti pred občutkom nemoči in pasivnosti, iščejo alternative, svobodo, fleksibilnost, skušajo najti svoje notranje potenciale. Rešitve nam ponujajo v alternativni medicini, meditaciji, jogi, delavnicah za osebnostno rast. Dosedanjim uradno priznanim disciplinam, ki so uveljavljene, se ob bok postavljajo nove prakse, s katerimi ljudje rešujejo težave. »Alternativa vstopa tudi na področje pedagoških praks: neodvisne skupine, neformalni programi, zagovorništvo v praksi socialne pedagogike in socialnega dela... Skupna poteza argumenta, s katerim nastopajo alternativne prakse, je, da šolski sistem z normativno in standardno (pozitivistično) opredeljenim kurikulumom in s katalogi znanj, ki so spet statistično in pozitivistično preverjeni, ne zadovolji obsega spretnosti in znanj, ki jih ljudje potrebujejo v življenju« (prav tam, str. 26).

Zato se je pojavilo neformalno delo in neformalno izobraževanje. Izraz *neformalno* označuje nekaj, kar se razlikuje od uveljavljenega, normativnega in nakazuje nekaj atraktivnega. V okvirju neformalnega smo brez mask družbenih statusov, uporabljamo neformalni jezik, več je zaupljivosti. Smith (1988) govori o treh sistemih izobraževanja: formalno, ki je povezano z znanji, ki jih pridobimo v formalnih organizacijah, neformalno se učimo v vsakdanjih situacijah skozi vse življenje, aformalno pa naj bi bilo povezano z organiziranim učenjem, vendar zunaj formalnih ustanov. V praksi so pri neformalnem izobraževanju tudi formalni in aformalni pristopi. Smithu je pomembna notranja logika procesa. Kot bistvo neformalnega pristopa našteje nekaj karakterističnih opredelitev: udeleženci imajo možnost izbire, čas je odprto določen, ni nujnih posledičnih razmer med prej in potem, dogajanje se odvija v dialogu med posredniki in sprejemniki, medsebojno spoštovanje. Neformalno delo se odvija v okolju, ki uporablja znane kulturne obrazce, in znotraj uveljavljenih socialnih sistemov. Je vpeto v lokalno skupnost in v vsakdanje življenjske izkušnje, kjer odpira možnosti pridobivanja novih izkušenj.

Fras (2002) pravi, da neformalno izobraževanje prispeva k večji družbeni enakosti in pravičnosti, ker promovira vseživljenjsko učenje, osebnostni razvoj, večjo zaposljivost, aktivno državljanstvo, civilno družbo, demokracijo.

4.1 Strukturni in socialni dejavniki tveganja

Med temeljnimi zahtevami odraščanja je Uletova (1989) naštel tiste, ki so povezane z razvojem veščin za vstopanje v medsebojne odnose odraslosti: konstrukcija socialnih vlog in statusov, ustvarjanje predstav o smotrih življenja, vrednostne ocene o dejanjih ter dosežkih ljudi.

Beck (2001) opozarja, da moderne družbe še vedno sistematično proizvajajo tveganja, ki so na dnu družbene hierarhije, za razliko od bogastva, ki je na vrhu.

Na eni strani je potreba po kompetencah, znanjih in spretnostih, na drugi pa zmanjšanje možnosti vključevanja oz. vstopanja v družbo. Zaradi zmanjšanih možnosti za družbeno vključevanje mladih prihaja do povečanja tekmovalnosti na polju izobraževanja, zmanjšanja možnosti za dolgoročno načrtovanje kariere, zmanjšanja zaposlitvenih možnosti. Tudi v polju dela je potrebna velika fleksibilnost, znanja in spretnosti je potrebno nenehno nadgrajevati, ni zagotovljenih dolgotrajnih plačanih delovnih mest, delne zaposlitve so vse bolj pogosta oblika zaposlenosti. Na eni strani je okupiranost z delom, pomembnost dela, na drugi pa vrednotni obrat k svetu prostega časa, potrošnje in zabave. Mladi, ki so v učenju za življenje neaktivni ali celo družbeno izključeni, ne dobijo nekatere ključne kvalifikacije za življenje (Mrgole, 2003).

Tradicionalne vloge so se danes bistveno spremenile. Starši so prezaposleni in ne zmorejo ali ne znajo odigrati svoje vloge. Otroci ne dobijo čustvene podpore od staršev in niso dovolj povezani, kar so večji dejavniki tveganja kot enostarševske družine, razveza v družini, brezposelni starši in podobno (po raziskavah Van Voorhisa, Cillena, Marhersa in Garnera, v Vavpotič, 2007).

Mladi s predstavniki različnih ustanov (npr. šola) ne zmorejo navezati pristnega in zaupljivega odnosa. Prepuščeni so lastnim izbiram, največkrat pod vplivom medijsko posredovanih vrednot in na ravni trenutnih prijateljstev med vrstniki. Za današnje kulturne obrazce sta značilna neangažiranost in iskanje hitro dostopnega ugodja. »Užitki, ki jih danes mladim ponujajo mediji in kulturni marketing, so vse bolj smrtonosni: aids, droge, vse večja udeležnost mladih v prometnih nesrečah, uživanje alkohola in eksperimentiranje s plesnimi drogami« (Mrgole, 2003, str. 38).

Načini, na katere mladi preživljajo svoj prosti čas ali se zabavajo, niso stimulatívni za razvoj osebnosti. Razne oblike potrošniškega uživanja nosijo potencial pasivnosti in zasvojenosti. Potrošništvo pomeni željo po posedovanju, ta želja je močna, ker si posameznik z materialnimi stvarmi priskrbi ugled v družbi.

V okolju s takšnimi kulturnimi obrazci, mediji, ki okupirajo, odsotnostjo »pomembnih drugih« mladi brez jasno postavljenih ciljev nimajo možnosti usvojiti potrebnih veščin za življenje. Prostor tveganja je tudi šola, veliko mladih ne konča srednje šole. Veliko mladih je zaprtih v kazensko organizirane ustanove. Ukrepi pri kazenskih postopkih in socialnovarstvene obravnave pa so neuspešne in nezadostne.

5 NAČELA KAKOVOSTI ZA NEFORMALNO MLADINSKO DELO

Pri delu z mladimi je potrebno ustvarjalno učenje in posredovanje novih, zanimivih informacij, ki morajo vključevati zabavo in sprostitev. »Problem neformalnega dela je, da ga ne moremo določiti z kurikulumom, ne z enoznačnimi metodami in pedagoškimi ali drugimi tehničnimi postopki, ne z didaktičnimi pristopi, ne moremo ga s tehnikami upravljanja..., ne s terapevtskimi tehnikami« (prav tam, str. 43). Vsa našeta področja so podlaga neformalnega dela, vendar se jih ne da enostavno vanj prenašati. Potrebujemo tudi neka druga znanja, neke druge pristope, pri uporabi metod in tehnik je potrebna predelava. Zato je Mrgole (prav tam) podal načela kakovosti, kot usmeritve, ki jih potrebujemo. Kakovost je kategorija, o kateri govorimo le s primerjalnega vidika.

5.1 Ciljno načrtovanje dejavnosti

»Ciljna usmerjenost je pri neformalnem mladinskem delu pomembna, ker ohranjanja motivacijo ter zaradi občutka smiselnosti in možnosti načrtovanja delovanja« (prav tam, str. 55). V ciljih so združeni interesi, želje in potrebe mladih; s cilji konkretiziramo in označimo

dinamiko, s katero mladi pristopajo k sodelovanju. Mrgole (prav tam, str. 57) pravi, da »neformalni programi dela z mladimi omogočajo več vidikov ciljnega načrtovanja:

1. Cilji, ki izhajajo iz značilnosti udeleženk/udeležencev ob vstopu v program in imajo značaj osebnih izkušenj iz preteklega izobraževanja... To so cilji, povezani z interesnimi področji, poklicnimi ambicijami in osebnimi strategijami življenjskega načrtovanja.
2. Cilji, ki izhajajo neposredno iz notranje logike poteka projektne naloge in so specifično operativni ter povezani z zahtevami uspešne izvedbe projektne naloge. To so cilji, ki so opredeljeni kot popis izvedbenih nalog, opredeljeni specifični učni cilji, ki podrobneje pojasnjujejo učne zahteve posamezne projektne naloge.
3. Cilji, ki so povezani z vključenostjo različnih izvajalskih ustanov: financerji, strokovni nosilci programa, zunanji sodelavci, sponzorji in drugi«.

5.2 Načela kakovostne komunikacije

Kakovost dialoga med akterji, zlasti med mentorji in udeleženci, je ena izmed pomembnih točk neformalnega dela. S pomočjo komunikacije nastajajo odnosi, največ mladinskega dela se odvija na področju verbalne komunikacije. Strukturna mesta v komunikaciji poznamo iz lingvistike kot Jakobsonovih šest konstitutivnih dejavnikov komunikacije: pošiljalec, sporočilo, naslovljenec, kontekst, kod in stik. Pošiljalec pošilja sporočilo naslovljencu. Sporočilo ima svoj kontekst, na katerega se nanaša, ki je naslovljencu razumljiv. Kod je v celoti ali vsaj delno skupen tako pošiljatelju kot naslovljencu. »Stik je fizični kanal in psihološka povezava med pošiljateljem in naslovljencem, ki obema omogoča, da vzpostavita komunikacijo in jo ohranjata« (Jakobson, 1989, str. 153). Razen strukturnih mest so pomembni še subjektivni dejavniki (pedsodki, emocije, ideološka nestrpnost, nekritična naklonjenost). Kakovost komunikacije je povezana z učinkovitostjo prenašanja sporočil med govorce in s stopnjo njihove uspešnosti pri doseganju ciljev, s katerimi so vstopili v komunikacijski proces.

Transakcijska analiza govori o ego stanjih, ki jih vsi imamo, in razlaga njihov vpliv na komunikacijo. V transakcijski analizi obstajajo tri ego stanja.

1. Starš – prvo ego stanje, v katerem je eden od naših staršev. Prevezemamo njegovo obnašanje, držo, način govorjenja, občutke.
2. Odrasli – drugo ego stanje je tisto, v katerem objektivno in avtonomno ocenimo situacijo ter z lastnimi mislimi pridemo do zaključka.
3. Otrok – tretje ego stanje je tisto, v katerem reagiramo na način, kot smo reagirali, ko smo bili otroci (Bern, 1987).

Kakovostno komunikacijo je potrebno negovati na vseh ravneh: neposredno z mladimi, med mladinskimi delavci, na ravni organizacije, do drugih, do lokalne skupnosti. Lastnosti kakovostne komunikacije so tudi odprtost, jasnost, iskrenost, strpnost in spoštovanje partnerjev (Mrgole, 2003).

5.3 Ustvarjanje stika z mladimi kot uporabniki (animacija mladih)

Velikokrat se uporabljajo medijski in drugi marketinški prijemi (množični dogodki), za katere je značilno, da med mladinski delavci in mladimi ne pride do stika, ki bi vodil v trajnejšo komunikacijo. V urbanih središčih se vse bolj uveljavlja metoda uličnega animiranja. Pri animiranju je stik z mladimi neposreden, komunikacije je več, vendar jim je potrebno ponuditi tudi vsebino, ki jo bodo prepoznali kot smiselno. Mladi se razlikujejo glede na stopnjo pripravljenosti za sodelovanje. Eni so navdušeni, z veliko idejami in pripravljenostjo na delo, notranje motivirani za delo na določenem področju. Drugi pa so pasivni in potrebujejo strukturirano ponudbo ter se priključijo šele, ko so zadeve konkretne. Tretji samo opazujejo dogajanje, občasno pridejo pogledat, vendar z njimi ne uspemo navezati pravega stika. Njihova pripravljenost na sodelovanje je odvisna od več dejavnikov: materialnih pogojev (prostor, oprema), izražene podpore lokalne skupnosti in človeških dejavnikov (pozitivna energija, zaupanje, medsebojno spoštovanje, kredibilnost vodenja, dobre izkušnje preteklih praks) (Mrgole, 2003).

»Za navezovanje stika z mladimi veljajo nekatera načela:

- za udeležbo v programih se mladi odločajo sami (tudi zgolj zaradi sprostitve, zabave ali druženja);

- mladinsko delo mora izhajati iz razvojnih značilnosti, motivov, izkušenj, predsodkov, ovir konkretnih mladih v konkretnem prostoru;
- delo z mladimi je namenjeno mladim, ker so mladi (in ne, ker bi bili posebej etiketirani, npr. socialno izključeni, zasvojeni, družbeno odklonski ...);
- upošteva se celovit psihološki, sociološki in družbeni kontekst mladih« (prav tam, str. 66).

Spontani in delovni pogovori omogočajo, da se mladi naučijo različnih načinov komunikacije, na ta način se prispeva k dvigu kakovosti medsebojnih odnosov: pripovedovanja o sebi, refleksije (analize, sporočanja svojih občutij), reševanja konfliktov (učenja argumentacije, sprejemanje različnih mnenja), zagovorništva (Smith, 1988).

Delavci, ki delajo z mladimi, so izpostavljeni nepredvidljivim naporom, med katerimi je na prvem mestu nevarnost izgorevanja (burning out). Na začetku dela je značilen zanos, kateremu navadno sledijo razočaranja, ki jih je potrebno premostiti. Zato je potrebno, da mentorji, ki delajo s skupinami mladih, v svoje delo vpeljejo način komunikacije, ki omogoča sprotno refleksijo, sprotno reševanje nastalih konfliktnih situacij in možnost izražanja počutja udeležencev. »Obvladovanje skupinske dinamike je zelo pomembno za ustvarjanje dobrega vzdušja v skupini, od česar pa je odvisna motiviranost vseh sodelujočih (Mrgole, 2003, str. 67).

5.4 Človeški odnosi so temelj za izboljšanje kakovosti

Mladi pri svojih dejavnostih vstopajo v raven medsebojnih odnosov. »Pri tem gre za notranje vrednotenje smiselnosti dogajanja, za notranjo motiviranost, ki odločilno vpliva na pripravljenost mladih, da sodelujejo v programu, da vzdržujejo kontinuiteto, da se identificirajo z mladinskim dogajanjem, da so pripravljeni v njej sodelovati« (prav tam, str. 77). S kakovostjo odnosov je povezana stopnja prostovoljne dejavnosti mladih. Med mladimi, ki imajo prijetne izkušnje pri izvajanju projektov, se razvija tudi solidarnost, medsebojna pomoč, ki presega polje druženja v mladinskem središču, širjenje mreže koristnih znanstev.

5.5 Podoba mladinskega delavca

Neformalno delo z mladimi potrebuje kontinuiteto, varnost rednega srečanja in osebo, ki zastopa funkcijo nosilca odgovornosti ter poteka dejavnosti. »Vloga, ki naj bi jo opravljala mladinski delavec ali delavka pa obsega več sklopov: neformalno izobraževanje, skrb za aktivno participacijo, vzpodbujanje in krepitev moči mladih ter promocijo enakih možnosti in družbenega vključevanja« (prav tam, str. 8).

Aktivna participacija otrok/mladostnikov ni pomembna le zaradi njihove vključenosti, ampak tudi zato, da imajo vpliv nad odločitvami in dejanji (Kirby, Lanyon, Cronin, Sinclair, 2003, v Krajncan, Bajželj, 2008). Pomembno je, da se otroke sliši in da jih podpiramo v izražanju njihovih misli ter stališč. Aktivna udeležba je pomembna tudi pri izgradnji zaupanja v uveljavljene demokratične postopke, ker je pomembna za demokratično družbo. Če so otroci aktivno udeleženi, to pomeni, da je prisotna demokracija, kar je pomemben temelj za razvijanje demokratičnosti v družbi (prav tam).

Delo z mladimi zahteva vodenje, posredovanje, razumevanje, omogočanje svobodnega izražanja, svetovanje in vzpodbujanje, sproščenost, smisel za humor, trdnost ter vztrajnost. Vloga mladinskih delavcev je spodbujanje osebnostnega in družbenega razvoja mladih; omogočati jim, da oblikujejo svoja stališča, izrazijo svoja mnenja, pridobijo svoje mesto v družbi. Mladinski delavci morajo sami biti zelo motivirani za delo, saj so oni tisti, ki svoj odnos in notranjo naravnost do dela prenašajo na udeležence. Mladinski delavec je model mladim in s svojimi stališči, strategijami, načinom vedenja, navadami vpliva na vsakega posamezno, na klimo skupine ter na odnose z in med mladimi. »Nekaj lastnosti mladinskih delavcev, ki so se pokazale koristne v praksi:

- zna ohranjati prijaznost in neformalnost,
- vzdržuje dobro sodelovanje v skupini (kooperativnost),
- ima veliko notranje ustvarjalnosti,
- je naravn(a) k iskanju ekonomičnih in praktičnih rešitev,
- verjame v smiselnost dela z mladimi, v smiselnost izvajanja projektov in postavljanje ciljev,
- verjame v zmožnost premagovanja ovir, ki se pojavijo kot konstitutivni dejavnik mladinskega dela« (Mrgole, 2003, str. 83).

Zelo pomembno je, da se mladinski delavci izobražujejo, da se jim posredujejo nova spoznanja in metode dela, rezultati razvojnega dela, da spremljajo spremembe, ki so povezane z delom z mladimi.

Potrebna znanja mladinskih delavk/delavcev (po narejeni raziskavi med mladinskimi delavci) (prav tam, str. 85) so:

- »vednost o mladih (poznavanje teoretičnih spoznanj o mladih – psihologija, sociologija, zgodovina mladinskih gibanj, poznavanje skupinske dinamike, socialna pedagogika ...);
- jasno izdelan dolgoročni koncept mladinskega dela (izhodišča, ozadje, strategije, vizija);
- poznavanje koncepta in metod neformalnega dela z mladimi;
- pripadnost skupni ideji ali projektu (zavest, da delamo za skupno stvar);
- jasno izdelani dolgoročni razvojni cilji, programski koncept delovanja organizacije;
- poznavanje praktičnih primerov izkušenj dobre prakse od drugod (dobri projekti, dobri programi ...);
- ovrednotenje preteklih praktičnih izkušenj pri delu z mladimi, artikuliranost procesa učenja iz lastnih izkušenj;
- organizacijske izkušnje na področju mladinskega dela;
- obvladovanje marketinga za neprofitne organizacije;
- obvladovanje animacijskih aktivnosti (pridobivanje in motiviranje mladih za sodelovanje, poznavanje in spretnosti delovanja v prostorih neformalnega druženja mladih);
- poznavanje potreb mladih v lokalnem okolju in vedenje, kako jih identificiramo;
- kreativnost pri vodenju in animiranju dejavnosti;
- mentorski odnos do mladih: ohranjanje skupinske povezanosti, razvijanje kompetenc mladih, vzpodbujanje mladih, neformalno učenje in svetovanje mladim;
- možnost, da se mladi identificirajo z vodji programov (po starosti, po stilni usmerjenosti ...);
- demokratično vodenje mladinskega dela (poznavanje različnih stilov vodenja in ustreznost pristopov k mladim);
- pogostost (kontinuiteta) ponudbe ali dogajanja za mlade;
- kohezivnost (povezanost, močne neformalne vezi) v skupini uporabnic/uporabnikov;
- ustvarjanje motiviranosti (navdušenja) mladih za sodelovanja in znanja, kako navdušenost ohranimo;

- vzpostavljen stik z mladimi;
- izkoriščanje naključnih dogodkov, ki vplivajo na dobro razpoloženje med mladimi (znanja, ki omogočajo vodenje skupinske dinamike na improviziranih prizoriščih);
- znanja za organiziranje množičnih aktivnosti (npr. skupne delovne akcije);
- znanja, ki omogočajo identifikacijo ovire pri delu in njihovo učinkovito premagovanje (npr. na ravni lokalnih oblasti, okolja, izraženih nestrpnosti ...);
- znanja za pridobivanje sistemskih virov financiranja;
- dobra komunikacija z lokalnimi oblastmi in drugimi pomembnimi viri podpore;
- dobra komunikacija z državnimi organi oz. agencijami (ministrstva, Urad RS za mladino);
- informiranost o drugih mladinskih dogodkih in projektih v Sloveniji ter v tujini (poznavanje referenčnih zgledov dobre prakse);
- znanja za evalvacijo preteklih izkušenj in dosežkov;
- znanja za medijsko promocijo o dejavnosti mladinskega dela.

Osnovno izhodišče dela z mladimi je skladnost z osnovnimi načeli, kot so:

- spoštovanje in vrednotenje različnosti mladih;
- delo z mladimi, ker so mladi, in ne ker bi bili označeni za deviantne;
- učinkovita in reflektivna praksa, ki promovira enakost, priložnosti in odgovornost;
- izpodbijanje diskriminacijske prakse in predsodkov;
- pospeševanje osebnostnega, socialnega in izobraževalnega razvoja;
- podpora pri uveljavljanju lastne pobude v družbi oz. promoviranje potreb mladih;
- pomoč pri prehodu iz odvisnosti v neodvisnost (Kern, 2005, str. 46, v Vavpotič, 2007).

Za kakovostno izvajanje dela v mladinskem centru je potrebno, da delajo vsaj trije delavci, ki bi lahko prevzeli temeljne funkcije:

- »programsko vodenje (zagotavljanje kakovostnega izvajanja programov in finančno vodenje),
- organizacijsko vodenje (kakovostno delovanje organizacije),
- mentorstvo in vodenje skupine (ohranjanje motiviranosti, reševanje konfliktov),
- projektno vodenje (izvajanje aktivnosti po načrtovanih fazah in kakovostnih metodah)« (Mrgole, 2003, str. 91).

5.6 Prostovoljnost in vzpodbujanje vrstniškega dela

Projekti v polju mladinskega dela so zelo kompleksni in zahtevni, zato je prostovoljno delo pomembno, brez njega izvajanje projektov ne bi bilo možno. Potrebno je prepustiti mladim, da v največji možni meri sami izvajajo dejavnosti. Na ta način prispevamo tudi k njihovi večji motiviranosti in odgovornosti do programa, ki ga sami oblikujejo. »S prostovoljnim delom mladi razvijajo občutek do družbenih dobrin, odnos do družbe in solidarnost do lokalne skupnosti« (prav tam, str. 89). Načelo prostovoljnosti pomeni, da mladi pri delu ne sodelujejo zaradi denarja, temveč zaradi notranje motiviranosti in interesov, ki so povezani z njihovim osebnim razvojem in dvigom kakovosti življenja. Vrstniško delo prav tako temelji na načelih prostovoljnega dela (neformalne oblike pomoči med mladimi, kot so pomoč pri delu za šolo, pomoč pri reševanju osebnostnih stisk, delo na področju motiviranja, informiranja).

5.7 Primarna usmerjenost k mladim

Mladi so prioriteta ciljna skupina mladinskih središč, ker so potencial in jih je potrebno vključiti kot aktivne pripadnike lokalne ali širše mladinske scene. Pomembno je tudi, da delamo tako z mladimi v stiski, z mladimi na obrobju in mladimi s posebnimi potrebami, kakor tudi s povprečnimi mladimi, ker je pomemben tudi dvig kakovosti njihovega življenja zaradi družbe tveganja, v kateri živijo, in problemov, s katerimi se srečujejo (brezposelnost, brezdelje itd.).

Kern (2005) definira mladinsko delo kot načrtovane programe izobraževanja, ki pospešujejo osebnostni in socialni razvoj mlade osebe skozi prostovoljno sodelovanje.

5.8 Kakovost na ravni metod dela z mladimi

Delo z mladimi zahteva poznavanje in uporabo različnih metod. Mladinski delavci morajo znati, kdaj uporabiti katero metodo in jih pogosto prepletati med seboj, pri čemer se morajo

zavedati omejitvev ter pogojev okolja. Pri izbiri metod je potrebno upoštevati strokovna merila, pridobljena znanja, pogoje okolja, vsebine projektnega dela, dinamiko skupine in individualne značilnosti udeležencev. Metode so pomembne, ker z njimi krepimo tudi povezanost skupine in motiviranost udeležencev za participacijo (Mrgole, 2003).

5.8.1 Metoda projektnega dela

»Projekt je metoda, ki omogoča, da idejo prek strukturiranih postopkov spremenimo v aktivnost« (prav tam, str. 121). Projekti imajo cilj, so časovno in prostorsko določeni, so kompleksni, realistični, lahko ocenimo dosežke ter jih evalviramo.

Projektno delo temelji na izkustvenem učenju, spodbujanju učencev k aktivnemu učenju in pogojuje kooperativne odnose med učiteljem ter obravnavanim posameznikom oziroma skupino. Projektno delo vsebuje elemente učiteljeva vodenja učnega procesa in elemente samostojnega dela učencev (Krajncan, Bajželj, 2007). Projektno delo poteka preko določenih vsebin, organizacijskih oblik, učnih metod in tehnik k postavljenim ciljem. Učence se usmerja, pomaga se jim pri izvajanju aktivnosti, tako se samostojno učijo (zbirajo podatke, raziskujejo, rešujejo probleme, izvajajo neko aktivnost) (Novak, 1990, v Krajncan, Bajželj, 2007).

Karakteristike projektnega dela so (prav tam):

- tematsko problemski (interdisciplinarni) pristop (vsake učne vsebine oz. aktivnosti se lotevamo problemsko, nalogo skušamo rešiti in izpeljati do konkretnega izdelka, problem terja od uporabnikov znanje iz različnih strokovnih področij, interdisciplinarnost je osnovno načelo projektnega dela);
- konkretnost tematike z usmerjenostjo na življenjsko situacijo (gre za reševanje »resničnih« problemov, tako se dobi določen pomen in smisel);
- ciljno usmerjena in načrtovana aktivnost s težiščem na aktivnosti uporabnikov (dejavnosti so podrejene določenim ciljem in so tako načrtovane, da prispevajo k uresničitvi postavljenih ciljev; skupni cilji morajo biti cilji vseh udeležencev v projektu; ko postavimo cilje, moramo načrtovati trajanje projekta, število udeležencev, kraj in prostore izvajanja projekta, potrebne pripomočke in aktivnosti, ki so pomembne pri izvedbi; aktivna udeležba vseh uporabnikov v vseh etapah projekta je izjemno pomembna);

- upoštevanje interesov, potreb in sposobnosti uporabnikov (je pomembno zaradi njihove ustrežne motivacije, izbire tematike ter odkrivanja in razvijanja novih interesov uporabnika);
- kooperativnost (skupno postavljanje nalog, skupno načrtovanje in skupno izvajanje projekta je zelo pomembno);
- odprtost (projektna vsebina je obravnavana z več različnih vidikov, vloga izvajalcev je, da spodbujajo uporabnike, da izražajo svoje misli, občutke, da ustvarjajo in se v tem smislu ob mentorjevi pomoči razvijajo preko lastne aktivnosti);
- poudarek na izkustvenem učenju (projektno delo združuje umsko in telesno delo, mišljenje ter aktivnost, konzumiranje in produciranje ter teorijo in prakso);
- poudarek na učenju kot procesu zaradi primarno vzgojne funkcije projektne dela (končni produkt projektne dela je le sredstvo za doseganje določenih vzgojno-izobraževalnih ciljev).

Da bi bil projekt uspešen, je pomembno, kako ga načrtujemo. Če je projektni načrt pomanjkljiv, bo tudi izvajanje projektne faze pomanjkljivo. Projektno delo je kompleksno in zato zahteva veliko potrpežljivosti, izkušenosti in ustvarjalnosti. Mrgole (2003) pravi, da vsako projektno delo poteka v treh temeljnih korakih: definiranje vsebine (ciljev), implementacija in evalvacija. Vsak korak pa se še naprej razčleni na postopne faze: od določitve vsebine, določitve izvedbenih postopkov, vključevanja ljudi, načina njihovega sodelovanja, identifikacije virov, neposrednega izvajanja delovnih nalog, implementacije rezultatov, zaključnih aktivnosti s promocijo, evalvacije, do izbora nove projektne vsebine.

6 MLADINSKI CENTRI

6.1 Ciljne usmeritve mladinskih centrov

Mladinski center je mesto, ki ponuja podporo, prijateljsko in odprto okolje mladostnikom, ne glede na njihove interese ali izkušnje. Neprofitne organizacije svoje strategije delovanja, vrednotne usmeritve in značilne načine organiziranja interakcij ne oblikujejo glede na delovni učinek ali tržno vrednost dela ter produktov. Njihovi cilji in smotri delovanja so usmerjeni predvsem v krepitev ustvarjalnosti mladih in produkcijo socialnega kapitala (prav tam).

»Cilje delovanja mladinskih centrov delavci opredelijo, glede na to kaj uresničujejo z dejavnostmi, za čim stremijo v svojih programih in kakšen je splošen namen oz. smoter delovanja njihovega mladinskega centra« (Gril, 2007, str. 87).

Ključni cilji delovanja mladinskih centrov so po Sočevi (2009):

- omogočanje aktivne in koristne porabe prostega časa;
- spodbujanje mladih k neformalnemu izobraževanju, pridobivanju znanj in veščin izven formalnega sistema izobraževanja;
- zagotoviti pogoje za intelektualni in kreativni razvoj mladostnikov;
- spodbujanje mladih k sodelovanju z različnimi organizacijami ter prostovoljnem delu;
- omogočiti dostop do določenih informacij, ki jih mladi potrebujejo;
- spodbujati vključitev mladostnikov v aktivnosti centra;
- spodbujati interkulturalni dialog med ciljani skupinami mladih;
- pogovarjati se z mladimi o problemih, ki so za njih pomembni;
- spodbujanje mladih k izvajanju aktivnosti, programov in projektov, ki so na lokalni, regionalni, državni in mednarodni ravni.

Kot glavne cilje delovanja mladinskih centrov je v svoji raziskavi Grilova (2007a, str. 87) predstavila »človekoljubne« cilje (prvi faktor, kot visoko korelirane postavke):

- »oblikovanje osebnosti in interesov mladih,
- krepitev samozavesti ter spodbujanje medsebojne pomoči,
- dobrodelnost, humanost in družbena pravičnost med mladimi,
- razvoj čustveno, osebno ter družbeno zrelih osebnosti.

Kot srednje visoko korelirane postavke je postavila:

- organizacijske cilje,
- osmišljanje bivanja in izražanje podpore javnemu uveljavljanju mladih,
- oblikovanje vsestransko razvitih osebnosti«.

Namen mladinskih dejavnosti so pripisali »promoviranju novosti, ustvarjalnosti in prostovoljnega dela ter spodbujanju enakopravnega vključevanja v dejavnosti mladinskega centra« (prav tam).

Te cilje (kot drugi faktor) je Grilova poimenovala »razvojni« cilji, ker jih družijo skupna usmerjenost k razvoju.

6.2 Strategije delovanja mladinskih centrov

»Mladi so strategije delovanja lastnih mladinskih centrov opredelili skozi načine izvajanja dejavnosti in oblikovanja programskih smernic« (prav tam, 88). Posamezne postavke so se strukturirale v tri faktorje. V prvem faktorju, ki ga je Grilova poimenovala »odprtost«, so bile poudarjene strategije:

- »sodelovanje in medsebojna pomoč z drugimi organizacijami;
- nujnost usklajevanja terminov izvedbe dejavnosti med organizacijami in smiselnost medsebojne primerjave uspešnosti ter vlaganje sredstev v skupno opremo in material;
- spremljanje tehničnih novosti in uvajanje nove tehnologije v dejavnosti mladinskih centrov;
- dajanje prednosti inovativnim praksam ter fleksibilni izvedbi;
- prednostno uvrščanje novih, neuveljavljenih ustvarjalcev iz različnih področij v program in sprotno spremljanje odzivov v javnosti« (prav tam).

Sočeva (2009) dodaja tudi odprtost za iniciative mladih, njihove potrebe in interese.

Pri naštetih strategijah gre za usmerjenost k posodabljanju tehničnih zmogljivosti mladinskega centra, izvedbeni fleksibilnosti in stremljenju k predstavljanju novosti ter raznovrstnih programov. Hkrati je pomembna odprtost za spremembe sodelovanje z drugimi, organizacijami in glede na odzive širše javnosti.

V drugem faktorju, ki ga je poimenovala »konvencionalnost«, so bile poudarjene strategije osredotočene na oblikovanje programa:

- »glede na uspešnost v preteklem letu,
- glede na zadovoljstvo in interes publike ter ustrezno etično držo ustvarjalcev,
- ... usmerjenost k zadovoljevanju mnenja obiskovalcev in uporabnikov,
- ... v zagotavljanju »moralno neoporečnih« vsebin ter ohranjanju določenega načina delovanja,

- ... strategija delovanja, ki je usmerjena k vzdrževanju reda in skrbi za usklajenost programskih vsebin in postopkov izvedbe s pričakovanji ter splošnim mnenjem javnosti (Gril, 2007a, str. 89).

V tretjem faktorju, ki ga je poimenovala »opozicionalnost«, so bile poudarjene strategije delovanja »usmerjene k zavračanju javnega mnenja, podpori kljubovanja konkurenčnim dejavnostim drugih organizacij, neprilagodljivost aktualnem dogajanju, strategiji vztrajanja pri istovrstnih dejavnostih. Tovrstno delovanje nakazuje določeno mero zaverovanosti vase in navidezno samozadostnost mladinskega centra, ki se izraža skozi odpornost na zunanje vplive« (prav tam, str. 90). Ta strategija je usmerjena v trdnost, kljubovanje prevladujočim tokovom in zavračanje vsakodnevnih sprememb v javnosti ter zaprtost do predlogov in mnenj drugih.

Sočeva (2009) pravi, da so glavne dejavnosti in programi mladinskih centrov:

- prostor za druženje (kot dnevna soba, prostor za neformalno druženje, kje lahko preberejo novice, brskajo po internetu, igrajo različne igre);
- informiranje in svetovanje (informiranje o stvareh, ki so za mlade pomembne, npr. kaj se dogaja v mestu, kje so kulturne in zabavne prireditve, informacije o izobraževanju, nasveti o vpisu po končni srednji šoli, pomoč v stresnih situacijah, ko imajo probleme v šoli ali družini itd.);
- neformalna edukacija (seminarji, tečaji, treningi, delavnice o različnih temah, ki krepijo mladostnike, da postanejo odgovorni in aktivni ter se osebno, društveno in profesionalno razvijajo);
- mobilnost in mednarodno sodelovanje (spodbujanje mladih k mobilnosti skozi mednarodna sodelovanja, izmenjave mladih, prostovoljno delo v tujini itd.);
- kulturno-umetniške aktivnosti (snemanje filmov, modeliranje, žongliranje, likanje itd.).

6.3 Značilnosti delavcev mladinskih centrov

Delavce v mladinskih centrih so mladi v Grilovi (2007a) raziskavi ocenili z zornega kota dela, ki ga opravljajo, z zornih kotov osebnostnih lastnosti in družbenih kategorij.

V prvem faktorju so postavke, ki so sodelavce opredelile kot »kreativne in dobro usposobljene ter kot osebe, ki pri delu v mladinskem centru vidijo možnosti za izpopolnjevanje znanj in spretnosti..., socialno kompetentne, fleksibilne osebe z veliko idejami, odprte za širok krog mladih, ne glede na njihovo nazorsko opredelitev ali socialno-ekonomski položaj. Ta faktor je zato Grilova poimenovala »zanesenjaki«.

V drugem faktorju so postavke, ki so sodelavce opisale kot »vodje dejavnosti, ki jim je namenjeno tudi največ dela; v organizacijo so vključeni mladi, ki so kritični in izbirčni ter tisti z družbenega roba ali tisti, ki ne vedo, kaj bi počeli v prostem času« (prav tam, str. 91). Ker je to kritična mladina, marginalni mladi in brezdelneži, ta faktor je Grilova poimenovala »pripadniki subkultur«.

V tretjem faktorju so postavke, ki se nanašajo predvsem na značilnosti vodstva mladinskih centrov: »vodje dejavnosti in člani so formalno izobraženi strokovnjaki, vodje dejavnosti izbirajo sodelavce glede na obremenjenost z delom v organizaciji, vodje dejavnosti so večinoma ženske..., delitev dela po spolu. Z opredeljevanjem značilnosti sodelavcev preko kadrovske potrebe se izraža usmerjenost mladinskih centrov k profesionalizaciji dela oz. institucionalizaciji« (prav tam, str. 92). Zato je ta faktor Grilova poimenovala »institucionalisti«.

6.4 Medosebni odnosi v mladinskih centrih

V Grilovi (prav tam) raziskavi so mladi ocenjevali tudi značilnosti medosebnih odnosov (odnosi med člani, med njimi in vodstvenimi strukturami) v mladinskem centru.

V prvi faktor so se združile postavke: »medsebojnega zaupanja, razumevanja, osebne povezanosti in vzajemne pomoči med sodelavci..., dogovarjanja in posvetovanja med člani in z vodji dejavnosti, skupno načrtovanje in vrednotenja dela ter dobro poznavanje dela in nalog s strani vseh članov (prav tam). V tem faktorju se izraža kohezivnost oz. medsebojna povezanost med ljudmi v mladinskem centru, zato je ta faktor Grilova poimenovala »kohezivnost«.

V drugem faktorju so se združene postavke: usklajeno skupinsko delo, pri katerem člani ne tekmujejo med seboj, temveč si pomagajo, vsakdo sprejema odgovornost za izbiro, vključevanje in način izvedbe dejavnosti ter opravlja različna dela, ne glede na zadolžitve, vodstvo skrbi za finančno realizacijo programa. Ta faktor je Grilova poimenovala »sodelovalnost«, ker gre za horizontalno strukturo odnosov v skupini, kjer sodelovanje poteka po načelu enakopravnosti.

V tretji faktor so združene postavke: »vodstvo načrtuje program in izvedbo dejavnosti in ju edino lahko spreminja; vodje določajo kriterije uspešnosti in so odgovorni za realizacijo programa; vodje razporejajo dela in naloge med člane, člani dobijo le najnujnejše informacije, vezane na določeno delovno nalogo; del članov je zadolžen za obveščanje, vsakdo opravlja le delo, za katerega je najbolje usposobljen« (prav tam, str. 93). Ta faktor bi lahko poimenovali »avtoritarnost«, ker se skozi faktor odraža hierarhična urejenost medosebnih odnosov v mladinskem centru.

V četrti faktor so združene postavke: »večino predlogov za dejavnosti dajejo fantje, ki imajo tudi večje možnosti za raznoliko delo; dekleta so v organizaciji večinoma pasivna; postavke, ki so se osredotočile na spore, ki nastajajo pri delu v mladinski organizaciji, zaradi napak pri delu ali privilegirane položaja nekaterih članov; nagrade so odvisne od zaslug za organizacijo, delovnih nalog, kvalitete dela ali materialnega blagostanja članov« (prav tam, str. 94). Ta faktor označuje tekmovalnost med člani (zato ga je Grilova tudi tako poimenovala), ker te postavke označujejo tiste vrste delovnih odnosov, pri katerih so vedenjske norme in kriteriji napredovanja znani in jih morajo člani dosledno izpolnjevati, če želijo ohraniti svojo pozicijo v skupini ali jo izboljšati.

6.5 Vrednote mladinskih centrov

Grilova (prav tam) je raziskovala tudi vrednote mladinskih centrov. Mladi so jih ocenili na podlagi lestvice 56 vrednot. »Kot najpomembnejša vodila mladinskih centrov so mladi ocenili: socialno pravičnost, mir na svetu, enakost, odprtost mišljenja, modrost, lepoto, zaščito

okolja, povezanost z naravo in notranjo harmonijo, ki sestavljajo vrednotni tip univerzalizma. Nekoliko manj pomembnosti so pripisali poštenosti, lojalnosti, pomoči, odpuščanju, odgovornosti, prijateljstvu, zreli ljubezni, osmišljanju življenja in duhovnemu življenju, ki sestavljajo vrednotni tip dobrohotnosti. Na tretjem mestu po pomembnosti so bile vrednote, ki sestavljajo vrednotni tip samousmerjanja: samospoštovanje, kreativnost, neodvisnost, radovednost, izbira lastnih ciljev in svoboda« (prav tam, str. 95).

Mladimi so srednje pomembne »vrednote konformnosti (zvestoba, vljudnost, spoštovanje staršev in starejših, samodisciplina), hedonizma (uživati življenje, zadovoljstvo) in storilnosti (uspešnost, ambicioznost, vplivnost, inteligentnost, sposobnost). Nekoliko manj pomembne so bile po mnenju mladih vrednote stimulacije (vznemirljivo življenje, raznoliko življenje, drznost), varnosti (varnost družine in naroda, občutek pripadnosti, družbeni red, čistost, zdravje, vračanje uslug) in tradicije (vdanost, skromnost, zmernost, spoštovanje tradicije, prevzemanje odgovornosti nase, ločenost od vsakdanjih skrbi). Najmanj so bile pomembne vrednote socialne moči: socialna moč, bogastvo, avtoritativnost, družbeno priznanje, ohranjanje javne podobe« (prav tam).

6.6 Temeljne dimenzije organizacijske kulture mladinskih centrov

Na eni strani so mladinski centri, ki so usmerjeni v preizkušanje novega, ki spreminjajo obstoječe stanje stvari in odnosov, poudarjajo razvoj. Usmerjeni so k odprtosti strategij delovanja mladinskega centra.

»Na drugi strani so mladinski centri, ki sprejemajo svoj položaj v družbenem sistemu; njihovo delovanje je usmerjeno v vzorno izpolnjevanje predpisanih vlog in obnašanje na družbeno sprejemljiv način skozi katerega si njeni člani lahko prizadevajo zgolj za spremembo lastnega položaja na družbeni lestvici (prav tam, str. 98). Razlikujejo se v načelnih usmeritvah glede na zaprtost oz. odprtost delovanja.

Mladinski centri se razlikujejo tudi glede na način upravljanja (samoorganizirano ali katoliško), vrednotno usmeritev k varnosti in tradiciji ter človekoljubnost kot višji cilj delovanja (pozitivni pol), v nasprotju z vrednotno usmeritvijo k dobrohotnosti in razvojnimi

cilji delovanja (negativni pol). »Pozitivni pol te funkcije se nanaša na prizadevanja za urejene medosebne odnose, vzajemnost, spoštovanje, razumevanje, medsebojno podporo in povezanost, pripadnost skupini, pomoč drugim in vključevanje v družbene institucije (kar predstavljajo katoliške mladinske organizacije v nasprotju s samoorganiziranimi)« (prav tam, str. 98). Pomembna so načela urejenih medosebnih odnosov, vzpostavljenih na skupnih pravilih.

»Negativni pol te funkcije dobrohotnosti, ki se nanaša na prijateljsko naravnost do drugih, ljubezen, pripravljenost pomagati, znati odpuščati, biti lojalni, pošten« (prav tam, str. 99). Dobrohotnost izvira iz osebnih motivov posameznika, ponotranjenih vzorcev obnašanja do drugih. V organizacijski kulturi je prisotna promocija ustvarjalnosti, prostovoljstva in enakosti kot osnovni cilj delovanja. Medosebni odnosi so odvisni od posameznika, ne od skupnih norm. Spodbuja se osebni nasproti institucionaliziranemu načinu urejanja medosebnih odnosov. Glede na to lahko sklepamo, da se po organizacijski strukturi mladinski centri razlikujejo po individualnem nasproti institucionalnemu nadzoru socialnega vedenja (Gril, 2007a).

6.7 Tipi organizacijske kulture mladinskih centrov

Grilova (2007a) je v raziskavi glede na rezultate postavila štiri tipe organizacijske kulture mladinskih centrov.

1. Prvi tip organizacijske kulture označujeta odprtost delovanja in osebni nadzor socialnega vedenja. Najbolj izražene značilnosti mladinskih centrov tega tipa so: sodelovalnost v medosebnih odnosih, razvojni cilji in odprtost strategij delovanja. »V mladinskih centrih s takšno organizacijsko strukturo se stremi k promociji novih stvari, iskanju novih načinov delovanja ter vpeljevanju novih oblik sodelovanja« (prav tam, str.101). Člani se dopolnjujejo pri delu, menjavajo vloge in se preizkušajo na različnih pozicijah, tako se nenehno preoblikujejo medosebni odnosi v mladinskih centrih. To so samoorganizirane skupine mladih, v katerih odnosi niso formalizirani temveč se oblikujejo na ravni individualne presoje v konkretnih situacijah, niso institucionalizirane. Ta tip organizacijske strukture je Grilova poimenovala

»kreativna« organizacijska struktura, ker je usmerjen k spreminjanju, razvoju in ustvarjanju (prav tam).

2. Drugi tip organizacijske strukture (»pragmatični« tip) označujeta vrednotni usmeritvi k socialni moči in konformnosti. Delujeta na javno priznan in uveljavljen način. Sodelovanje v skupini se usklajuje glede na vsakokratno konkretno interakcijo med posamezniki, ki so pripravljeni sodelovati. V takšnih mladinskih centrih ja pripadnost skupini nizka, kar nakazuje na šibko povezane skupine mladih, ki se mladinskemu centru pridružujejo občasno, za izvedbo posameznih skupinskih projektov ali v okviru rednih dejavnosti. Način delovanja teh mladinskih centrov se kaže v občasnem delovanju, ki je usmerjeno v reprodukcijo utečenih vzorcev dejavnosti v okviru danih sistemskih možnosti (prav tam).
3. Tretji tip organizacijske strukture (»vzgojni«) označujejo naslednje značilnosti: vrednotna usmeritev k varnosti in tradiciji, kohezivnost v skupini ter človekoljubnost kot višji cilj delovanja. Takšni mladinski centri so privrženi ohranjanju družbenega reda, ponižnosti, skromnosti in spoštovanju avtoritet. Dejavnosti v teh mladinskih centrih potekajo v skladu s standardi in načeli skupine, kar predstavlja institucionaliziran način delovanja. Urejanje medosebnih odnosov je določeno, skupni standardi omogočajo predvidljivost posameznikovega vedenja in zagotavljajo stabilnost skupine, pa tudi širše skupnosti (prav tam).
4. Grilova (prav tam, str. 104) pravi, da je »dvodimenzionalna opredelitev razlik v organizacijski strukturi nakazala obstoj še enega, četrtega tipa organizacijske kulture, ki bi lahko bil razvit v mladinskih centrih. Ta tip bi bil diametralno nasproten pragmatičnemu tipu in bi se ujemal s kreativnim tipom po dimenziji odprtosti delovanja, z vzgojnim tipom pa bi bil skladen v institucionalizaciji pravil delovanja«. Mladinski centri takšnega tipa bi na eni strani imeli formalizirana pravila delovanja, ki bi spodbujala notranjo kohezivnost in vzajemno pomoč med člani; na drugi pa bi bili odprti za novosti, spodbujali bi kreativno izražanje, omogočali fleksibilno izvedbo in bili usmerjeni v različne oblike sodelovanja z drugimi organizacijami ter posamezniki. »S spodbujanjem vključevanja mladih z različnimi interesi v skupno projektno delo bi jim omogočili prakticiranje različnih vlog in del, potrebnih za doseganje skupnih ciljev. Mladi bi na ta način pridobili izkušnje z medsebojnim

usklajevanjem in prevzemanjem odgovornosti za skupne cilje. Takšni mladinski centri bi imeli formalno vodstveno strukturo, ki bi skrbela za material in organizacijo različnih dejavnosti, katerih vsebine in načine izvedbe bi si sodelujoči sami izbrali...« (prav tam).

Ne vemo pa, kako bi to funkcioniralo v praksi. Predpostavimo lahko, da bi bila tovrstna organizacijska kultura značilna za mladinske centre, ki so v lokalni skupnosti organizirani kot javni zavodi. V takšnih mladinskih centrih bi bile dejavnosti vnaprej pripravljene, vodene s strani formalno določenih izvajalcev, pri čemer se kaže njihova institucionaliziranost. Sestavljali bi jih različni programi, namenjeni širokemu krogu mladih, s katerimi poskušajo mladim strukturirati prosti čas. Kljub temu pa bi ostajali odprti za individualne pobude in mladim omogočali aktivno udeležbo (prav tam).

6.8 Supervizija

»Supervizijo lahko razumemo kot metodo samorazvoja, ki uspešno doprinese h kontinuiranemu poklicnemu in osebnostnemu razvoju strokovnih delavcev (Žorga, 1997, str. 24). »Sama razumem supervizijo kot posebno učno, razvojno in podporno metodo, ki omogoča posamezniku, da preko lastnih izkušenj prihaja do novih strokovnih in osebnih spoznanj, da integrira praktične izkušnje s teoretičnim znanjem, se razbremeni napetosti in stresov in kontinuirano izgrajuje svojo strokovno identiteto« (Žorga, 1995, str. 8).

Ljudje se največ naučimo iz življenjskih izkušenj, in ne toliko iz formalnega izobraževanja. Zato so tudi delovne izkušnje tiste, iz katerih se v odraslosti učimo. Osnovni pogoj za razvoj strokovnega delavca pa je zavedanje, da se je potrebno spreminjati, da je potrebno spraševati se in iskati vedno nove možnosti za samorealizacijo na poklicnem področju. »V procesu supervizije strokovni delavec integrira tisto, kar dela, občuti in misli ter ustvarjalno povezuje svoje osebnostne značilnosti, teoretično znanje in praktične izkušnje v t.i. "profesionalni self"« (Žorga, 1997, str. 25). Supervizija omogoča, da posameznik v profesionalnih situacijah deluje skladno s svojimi mislimi, občutki in željami, pri tem pa upošteva tudi strokovno doktrino in realne možnosti, ki jih nudi konkretna situacija.

Delo v mladinskem centru samo po sebi zahteva, da se med drugim mladinski delavec vedno znova sprašuje o svojem načinu dela, metodah in načinu pristopanja določenemu področju dela. Mladostniki sami, odnosi med njimi, odnos med njimi in mladinskim delavcem ter različne situacije so vzrok stalnega spraševanja, spreminjanja in iskanja novih možnosti. Prav zaradi tega je vloga supervizije za mladinske delavce zelo pomembna. ??

Cilj supervizije v razvojnih projektih je omogočiti strokovnemu delavcu integracijo tega, kar dela, občuti in misli, integracijo praktičnih izkušenj s teoretičnim znanjem, prenos teorije v prakso ter učenje avtonomnega izvajanja projekta. Supervizija nudi pomoč pri iskanju lastnih rešitev v zvezi s problemi, ki pri delu nastajajo, iskanje lastne strokovne in poklicne identitete, ozaveščanje možnih in dejanskih vlog, ki jih določeno delo prinaša (Žorga, 1995).

Supervizor spremlja strokovnega delavca v njegovem učnem procesu, omogoča mu optimalne pogoje učenja, v katerih posameznik sam išče svoje rešitve, reflektira strokovnega delavca in mu omogoča, da vidi, kaj je delal in kako ga pri tem doživljajo drugi. Osnovna vrednota je omogočiti posamezniku svobodno iskanje svojih lastnih rešitev, svojih poti, spoznavanja sebe, soočanja s samim seboj (prav tam). Supervizor ima svoj odnos do obravnavane teme, vendar pa strokovnega delavca ne uči, kako naj bi delal on. »Bistvo supervizije torej ni v terapiji, vodenju, svetovanju ali kontroli, čeprav lahko supervizija v večji ali manjši meri zajema tudi vse omenjene elemente. Od prehodno sklenjenega supervizijskega dogovora, materiala, ki ga posameznik prinaša na supervizijo in seveda osnovne strokovne usposobljenosti in naravnosti supervizorja je odvisno, na čem bo v konkretnem procesu supervizije poudarek« (prav tam, str. 8).

V superviziji se problemi rešujejo skupno, medsebojno se izmenjujejo izkušnje, stališča. Na ta način se dobijo povratne informacije v zvezi z lastnim delom. Strokovnjaki, ki delajo na področju sociologije in pedagogike dejujejo s svojimi postopki in ravnanji neposredno ali posredno na ljudi, s katerimi so v delovnem odnosu. Pri svojem delu se nenehno odločajo, kako ravnati v določenih situacijah, tako da bodo vsi udeleženci zadovoljni, da bo učinkovito. Pri teh odločitvah smo pogosto sami, ker moramo ukrepati takoj, ne da bi se prej posvetovali. Reflektiranje lastne prakse se odraža na kakovost našega dela, naučimo se boljšega spoprijemanja z novimi situacijami in se počutimo kot bolj kompetentni (Kobolt, Žorga, 1999).

Pomembni cilji supervizije po Koboltovi in Žorgi (prav tam) so:

- poklicno učenje (supervizant ob refleksiji svojega poklicnega ravnanja ugotovi, kako dela, sam se odloči, kaj in če sploh se bo novega v zvezi z opravljanjem svojega dela naučil ali pa bo popustil v svojem strokovnem ravnanju);
- konstrukcija nove resničnosti (kako zaznavam in dojemam svojo poklicno realnost, ali to, kar vidim jaz, ustreza tistemu, kar vidijo drugi);
- gledati na svet sistemsko (prepoznavamo delovanje posameznih sistemov, ugotavljamo svojo vlogo in mesto ter možnost spreminjanja svojega dela in delovanja drugih podsistemov);
- učenje krožnega razumevanja (odnosi med ljudmi so večrazsežnostni);
- kreativno reševanje poklicnih vprašanj (analizirajoč dosedanje poklicno ravnanje iščemo nove rešitve za stare probleme).

Vloga supervizorja ni le prepričati delavca, temveč tudi dovoliti emocionalne težave, da bi se počutili varno v supervizorskem odnosu, kje lahko znova doživljamo in reflektiramo doživeto ter se naučimo novih vzorcev (Hawkins, Shohet, 1989).

Ko se odločimo nekemu pomagati, je naša vloga, da smo pozorni na potrebe drugih, začnemo odnos, ki je drugačen in neobičajen. Pride obdobje, ko se nam zdi, da naš trud ni vreden, ker je klient nehvaležen, ker se počutimo izčrpani in kot da nimamo ničesar več za ponuditi. V takšnih obdobjih stresa ljudje včasih samo nadaljujejo z delom, brez da reflektirajo, kaj se jim dogaja. Razlogi za to so različni: zunanji pritisk in notranji strah, da bodo v očeh drugih neadekvatni. V takšnih primerih je supervizor zelo pomemben. Lahko je podpora, pomaga reflektirati, ponuja nam priložnost, da ne izberemo najlažje poti, pokaže nam nove načine ukrepanja. Če posameznik že na začetku svoje kariere začne s supervizijo in ima dobre izkušnje, se bo navadil na ugodnosti, ki jih supervizija prinaša. Tako supervizija postane integrirani del profesionalnega življenja posameznika in mu omogoča razvoj v profesionalnem smislu (prav tam).

Supervizor mora integrirati vlogo edukatorja, tistega, ki je podpora, in biti menadžer uporabnikom supervizije. Te tri funkcije ne gredo vedno skupaj in takrat se lahko zgodi, da supervizor prevzame samo eno vlogo. Supervizija se je pokazala kot pomembna za posameznika, ker mu omogoča, da skrbi zase, da ostaja odprt za nova spoznanja; je nepogrešljiv del razvoja posameznika in samozavedanja, kar je zelo pomembno za

strokovnjaka. Brez supervizije posameznik postane rigidni, obramben. Supervizija je kompleksnejša kot samo delo s klientom. Pri superviziji ni oprijemljivega izdelka in je zelo malo rezultatov, s pomočjo katerih lahko rečemo, da je supervizija koristna (prav tam).

Kot smo že opisali, je delo delavca v mladinskem centru kompleksno, išče vsakodnevno spraševanje in spreminjanje, zaradi česar lahko pride do izgorevanja. Supervizija ima zato pomembno vlogo, ker mladinskemu delavcu ponuja reflektiranje, podporo in lahko pomaga delavcu, da sam najde nove rešitve. Je eden izmed načinov preprečevanja »burn out« sindroma. Prisotnost drugih mladinskih delavcev in srečevanje z njihovimi problemi pomagata posamezniku, da se ne počuti osamljenega pri svojem delu ter tudi preprečuje ali zmanjšuje občutek nekompetentnosti (prav tam).

III EMPIRIČNI DEL

1 RAZISKOVALNI NAČRT

V raziskovalnem načrtu bomo opredelili problem raziskave, namene in cilje, raziskovalna vprašanja in raziskovalno metodologijo. Raziskovalna metodologija natančno opiše postopek zbiranja in obdelave podatkov, raziskovalni instrument ter izbor udeležencev.

1.1 Opredelitev problema

S tveganim vedenjem se povezuje tudi z dolgočasnost in pasivnost v prostem času. Tako pride do zlorab drog, pitja alkohola in visoke stopnje vandalizma.

Zabava je pomembna, ker služi sprostitvi. Zabava in sprostitev omogočata ustvarjanje ustreznega razpoloženja, vzpostavljanje komunikacij in socialnih vezi med ljudmi. Razvoj osebnosti se v prostem času dogaja na vseh področjih: biološkem, intelektualnem, socialnem, estetskem, etičnem itd.

Mladinski centri združujejo več različnih načinov preživljanja prostega časa in imajo zato pomembno vlogo pri osebnostnem razvoju mladostnikov. Tako pokrivajo različna področja razvoja mladostnika, od biološkega in intelektualnega do socialnega. Mladinski centri so dostopni vsem, posamezniki sami odločajo, ali bodo aktivno sodelovali in kakšen program bodo imeli. Na ta način so sami akterji, ki oblikujejo program in politiko samega centra, kar pomeni, da se jih uči, kako biti družbeno aktivni in odgovorni. Imajo program, ki zadovoljuje potrebe mladostnikov, saj oni sami tudi povejo, kaj želijo delati. Mladinski delavci pa se odločijo za dejavnosti, ki so pomembne za razvoj in socializacijo mladostnikov (Kristančič, 2007).

V programih mladinskih centrov vidimo, da se dotikajo različnih področij in tako pokrivajo različna področja razvoja mladostnikov. Programi vsebujejo vzgojno-izobraževalne dejavnosti, kjer se mladostniki razvijajo intelektualno; kulturno-umetniške dejavnosti, kjer razvijajo področje estetike in ustvarjalnosti ter rekreacijsko-zabavne dejavnosti, kjer se biološko razvijajo. Na vseh področjih se zraven še socializacijsko razvijajo, saj so v vsaki dejavnosti v kontaktu z drugimi (prav tam).

V teoretičnem delu so predmet obravnave mladinski centri, zakaj so potrebni, katera so načela, koncepti in metode dela, medtem ko v empiričnem delu preverjamo, če tisto, kar pravi teorija, velja tudi v praksi, in sicer po mnenju delavcev, ki delajo v mladinskih centrih.

1.2 Namen in cilji

Namen raziskave je ugotoviti in analizirati, kako delavci v mladinskih centrih izpostavljajo cilje in strategije delovanja mladinskih centrov ter kako doživljajo svoje delo v smislu svojih kompetenc in področij dela, ki bi jih bilo potrebno izboljšati.

Z raziskavo želimo ugotoviti:

- katere cilje delovanja mladinskih centrov mladinski delavci izpostavljajo;
- katere strategije delovanja mladinskih centrov zaposleni v mladinskih centrih uporabljajo;
- kako uspešne so te strategije uspešne, ali jih je potrebno spreminjati;
- katere kompetence potrebujejo delavci za kvalitetno delo v mladinskih centrih;
- kateri elementi so potrebni za uspešen program prostovoljnega dela v mladinskih centrih.

Raziskati želim ali velja v praksi tisto, kar pravi teorija, glede načina delovanja mladinskih centrov in če se delavci v mladinskih centrih strinjajo s tem.

1.3 Raziskovalna vprašanja

Raziskovalna vprašanja

- Kateri so osnovni cilji delovanja mladinskih centrov?
- Katere strategije delovanja mladinskih centrov izpostavljajo zaposleni v mladinskih centrih?
- Katere kompetence potrebuje delavec v mladinskem centru za kvalitetno delovanje?
- Kateri so ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela v mladinskih centrih?
- Katera področja dela v mladinskih centrih bi bilo potrebno izboljšati?

1.4 Raziskovalna metodologija

1.4.1 Raziskovalna metoda

Osrednji namen kvalitativne raziskave je bil izvedeti, kaj mladinski centri pomenijo mladinskim delavcem, kaj jim predstavljajo, kaj so za njih cilji in strategije delovanja mladinskih centrov. Uporabili smo kvalitativno analizo strukturiranih intervjujev.

1.4.2 Izbor udeležencev

Udeležence raziskave smo izbrali na podlagi kriterija, da delajo v mladinskih centrih. Kontaktirali smo mladinske centre v Ljubljani preko njihovega Javnega zavoda Mladi zmaji in se dogovorili z eno delavko iz vsakega četrtnega mladinskega centra za intervju. Kontaktirali smo tudi delavko iz Centra za mlade v Domžalah in se tudi z njo zmenili za intervju.

Izbor udeležencev predstavlja pet oseb ženskega spola, po izobrazbi socialne delavke, socialna pedagoginja in profesorica primerjalne književnosti ki že več let delajo v mladinskem centru (štiri v četrtnem mladinskem centru v Ljubljani – Bežigrad, Črnuče, Šiška in Zalog, peta pa v Centru za mlade Domžale).

1.4.3 Raziskovalni instrument, postopek zbiranja in obdelave podatkov

Empirični del smo izvedli s pomočjo kvalitativne metodologije raziskovanja. Podatke smo zbirali s strukturiranim intervjujem, ki je bil usmerjen na raziskovalna vprašanja. Začeli smo z vprašanji o izobrazbi, potem pa smo spraševali vnaprej določena vprašanja. Čas intervjuja se je prilagal intervjuvancu.

Intervjuji so bili posneti z diktafonom in potem smo zapisali povzetek intervjuja. Pri analizi vsebine intervjuja smo najprej iskali bistvene izjave, ki so bile povezane z osnovnim

raziskovalnim vprašanjem. Nato smo izvedli analizo vsebine. Odločili smo se za pristop, ki ga Maxwel (2005) priporoča raziskovalcem, ki nimajo veliko izkušenj s kvalitativno obdelavo podatkov. Ta pristop temelji na „obstoječi“ teoriji po Maxwellu (prav tam), kar pomeni, da smo teorijo vnaprej razvili konceptualno, na podlagi obstoječe literature, in nato testirali, ali je v skladu z empiričnimi podatki.

V skladu s teoretičnimi izhodišči, predstavljenimi v teoretičnem delu diplomskega dela, smo izluščili pet pomembnih kategorij načina delovanja mladinskih centrov, in sicer:

- cilji delovanja mladinskih centrov;
- strategije delovanja mladinskih centrov;
- kompetence, ki jih potrebuje delavec v mladinskem centru;
- uspešen program za prostovoljno delo;
- področja dela, ki jih je potrebno izboljšati.

Pri vsakem intervjuju smo določili bistvene izjave, ki se nanašajo na katero izmed petih izbranih kategorij. Prepoznavajoč bistvene izjave in z združevanjem le-teh v vsebinske sklope smo dobili vpogled v načine delovanja mladinskih centrov v praksi. Nato smo primerjali razlike in podobnosti med teorijo, ki govori o načinih delovanja mladinskih centrov, in prakso.

Kodiranje je potekalo po naslednjem postopku:

1. korak – določitev kategorij na podlagi teoretičnih izhodišč,
2. korak – prepoznavanje bistvenih izjav glede na izbrane kategorije,
3. korak – prepoznavanje prevladujočih tem bistvenih izjav (kode 1. reda),
4. korak – združevanje prevladujočih tem v smiselne vsebinske sklope (kode 2. reda).

Vsak intervju smo po opisanem postopku kodirali in analizirali ter na osnovi tega pripravili interpretacijo rezultatov.

2 REZULTATI

2.1 Analiza intervjuja 1

2.1.1 Kontekst intervjuja

Čas izvedbe: 23. 6. 2010 ob 10.00, dolžina pogovora je 48 minut

Kraj izvedbe: Center za mlade, Domžale

Intervju je bil izveden v pisarni v Centru za mlade v Domžalah, kjer intervjuvanka dela. Med intervjujem sta izpraševalka in intervjuvanka vas čas bili sami v prostoru, ni bilo motečih dejavnikov. Prostor je bil topel in svetel, kar je prispevalo k sproščenosti obeh.

2.1.2 Rezultati obdelave prvega intervjuja

1. Raziskovalno vprašanje: Kateri so osnovni cilji delovanja mladinskih centrov?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje cilje delovanja:

- **preventivno in kurativno delovanje**, ki se nanaša na preprečevanje zlorab drog, motenj hranjenja, svetovanje in zdravljenje mladih;
- **izvajanje interesnih dejavnosti za otroke in mladino;**
- **informiranje in izvajanje akcij širšega pomena;**
- **spodbujanje aktivne udeležbe mladih v družbi** (nudijo pomoč pri organizaciji možnostnih in priložnostnih del, zagotavljanje prostorskih, kadrovskih in finančnih pogojev za spodbujanje aktivne udeležbe mladih v družbenih dogajanjih);
- **razvoj ustvarjalnosti** (zavijanje daril, praznična dekoracija, velikonočni aranžmaji, izdelovanje copat ...);
- **inkluzija mladih** (poudarila je seznanjanje lokalne skupnosti o potrebah mladih in vključevanje mladih v pore javnega delovanja);
- **dejavnosti in programi**, ki jih je intervjuvanka izpostavila so: počitniški program (poseben program, ki se odvija med počitnicami – „Vesele počitnice“), varstvo mlajših

otrok, klubski program (kulturni dogodki čez celo leto, razstave, pesniški večeri, igranje na instrumente, predstavitve knjig, potopisna predavanja), okrogle mize, kreativne delavnice, medgeneracijske delavnice staršev ali starih staršev z otroki, fotografska sekcija, mednarodni projekti, šola za starše, različne delavnice, različni tečaji, npr. risanja, izleti, prireditve, humanitarne akcije, posebni dnevi (čarovniški dan, dan eksperimentov), izmenjave mladih, delo z družino (družinska mediacija).

Na podlagi odgovorov intervjuvanke lahko sklepamo, da se teorija in praksa ujemata, saj teorija pravi (Mrgole, 2003), da je mladinski center mesto, ki ponuja podporo in odprto okolje mladostniku, krepi ustvarjalnost in produkcijo socialnega kapitala, kar je tudi to, kar je intervjuvanka izpostavila. Če se obrnemo na ključne cilje delovanja, ki jih Sočeva (2009) izpostavlja, ugotavljamo, da intervjuvanka ni izpostavila le dveh ciljev: spodbujanje vključitve mladih v aktivnosti centra ter spodbujanje interkulturalnega dialoga med ciljnimi skupinami mladih. Vse ostale cilje po Sočevi (prav tam) zadovoljuje. Cilja, ki ga je intervjuvanka izpostavila – spodbujanje aktivne udeležbe mladih v družbi, v teoriji nismo nikjer zasledili kot cilj delovanja mladinskega centra.

2. Raziskovalno vprašanje: Katere strategije delovanja mladinskih centrov izpostavljajo zaposleni v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje strategije delovanja:

- **sodelovanje z drugimi organizacijami** (različne organizacije imajo priložnosti v njihovem mladinskem centru izvajati dejavnosti, sodelujejo tudi z organizacijami iz tujine, v mednarodnih projektih, ustanovili so lokalno akcijsko skupnost, so koordinatorji UNICEFOVIH varnih točk);
- **podpora drugim organizacijam** (nudijo jim tehnično in organizacijsko pomoč za izvajanje dejavnosti za mlade);
- **uvrščanje neuveljavljenih ustvarjalcev;**
- **načrtovanje dela** (pri načrtovanju dela in programov upoštevajo mnenje mladih, kaj oni želijo, informacije, ki jih imajo od drugih mladinskih centrov, in na osnovi svojih delovnih izkušenj potem načrtujejo);
- **odprti so za novosti.**

Pri drugem raziskovalnem vprašanju smo ugotovili, da se teorija in praksa ujemata. V teoriji (Grilova, 2007a) so izpostavljene strategije, kot je sodelovanje in medsebojna pomoč z drugimi organizacijami, kar je intervjuvanka večkrat omenila; spremljanje tehničnih novosti in uvajanje nove tehnologije v dejavnosti mladinskih centrov, uvrščanje novih, neuveljavljenih ustvarjalcev z različnih področij v program ter sprotno spremljanje odzivov v javnosti, kar je intervjuvanka tudi omenila kot strategije.

Kot strategije ni izpostavila nujnosti usklajevanja izvedbe dejavnosti med organizacijami in smiselnosti medsebojne primerjave uspešnosti, vlaganja sredstev v skupno opremo ter material in dajanja prednosti inovativnim praksam ter fleksibilni izvedbi kot v teoriji. Pri izpostavljeni strategiji »načrtovanje dela« Grilova (2007a) omenja zagotavljanje »moralno neoporečnih« vsebin in ohranjanje določenega načina delovanja, kar intervjuvanka ni omenila. Menimo, da je razlog ta, da se zdi intervjuvanki samoumevno, da ni takšnih vsebin.

3. Raziskovalno vprašanje: Katere kompetence potrebuje delavec v mladinskem centru za kvalitetno delovanje?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje kompetence, ki jih po njenem mnenju potrebuje delavec v mladinskem centru:

- **izobrazba** (poudari, da je boljše, če so zaposleni v MC-ju iz različnih strok, podpira interdisciplinaren pristop);

- **osebnost posameznika** (altruist, fleksibilen, odprt);

- **dodatno izobraževanje** (različni seminarji, tečaji).

Po Mrgoletovi (2003) raziskavi so potrebne kompetence mladinskih delavcev: znati ohranjati prijaznost in neformalnost, vzdrževati dobro sodelovanje v skupini (kooperativnost), imeti veliko notranje ustvarjalnosti, naravnost k iskanju ekonomičnih in praktičnih rešitev, verjeti v smiselnost dela z mladimi, v smiselnost izvajanja projektov in postavljanje ciljev, verjeti v zmožnost premagovanja ovir, ki se pojavijo kot konstitutivni dejavnik mladinskega dela. Delo z mladimi zahteva vodenje, posredovanje, razumevanje, omogočanje svobodnega izražanja, svetovanje in vzpodbujanje, sproščenost, smisel za humor, nekonvencionalnost, trdnost in vztrajnost. Za vse to so potrebna določena znanja, ampak osebnost posameznika je zelo pomembna, kot je izpostavila intervjuvanka. Kot pomembno je izpostavila dodatno

izobraževanje, v teoriji so avtorji osredotočeni bolj na lastnosti posameznika kot na izobraževanje.

4. Raziskovalno vprašanje: Kateri so ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje elemente za uspešen program prostovoljnega dela:

- **izobraževanje prostovoljcev** (različni seminarji in izobraževanja);
- **mentorstvo za prostovoljce;**
- **način prihajanja prostovoljcev** (preko občine, študentska praksa dijakov in študentov);
- **upad prostovoljnega dela v njihovi organizaciji** (pravi, da se ji zdi, da prostovoljci pričakujejo denar, ni jim več dovolj kakšno darilo).

Ochman in Jordan (1997) sta zelo natančno povedala, kateri elementi so potrebni za uspešen program prostovoljnega dela, intervjuvanka pa bolj na splošno. Ona je izpostavila izobraževanje in mentorstvo kot najbolj pomembno za uspešen program prostovoljnega dela. Ochman in Jordan pa sta naštela še veliko drugih elementov, od tega, da je potrebno definirati besedo »prostovoljec«, narediti opis dela za prostovoljca, razviti program usposabljanja, biti podpora, do tega, da je treba razviti dostojanstven proces odpuščanja prostovoljcev.

5. Raziskovalno vprašanje: Katera področja dela v mladinskih centrih bi bilo potrebno izboljšati?

Intervjuvanka je izpostavila naslednja področja, ki bi jih po njenem mnenju bilo potrebno izboljšati:

- **prepoznavnost mladinskega centra** (pravi, da so prepoznavni čedalje bolj, še vedno jih veliko ljudi ne pozna);
- **mentalna higiena zaposlenih** (nimajo supervizije za zaposlene);
- **denar** (premalo finančnih sredstev);
- **birokracija** (preveč papirologije);
- **spletna stran** (potrebno jo je izboljšati, da bi bila bolj zanimiva).

»V procesu supervizije strokovni delavec integrira tisto, kar dela, občuti in misli ter ustvarjalno povezuje svoje osebne značilnosti, teoretično znanje in praktične izkušnje v t.i. »profesionalni self« (Žorga, 1997, str. 25). Supervizija omogoča, da posameznik v profesionalnih situacijah deluje skladno s svojimi mislimi, občutki in željami, pri tem pa upošteva tudi strokovno doktrino ter realne možnosti, ki jih nudi konkretna situacija. Delo v mladinskem centru samo po sebi zahteva, da se med drugim mladinski delavec vedno znova sprašuje in analizira sebe, svoje delo, metode ter načine dela, ki jih uporablja. Mladostniki sami, odnosi med njimi, odnos med njimi in mladinskim delavcem ter različne situacije, ki se dogajajo zaradi dinamičnosti dela, so vzrok stalnega spraševanja, spreminjanja in iskanja novih možnosti. Prav zaradi tega je vloga supervizije za mladinske delavce zelo pomembna. Zato lahko rečemo, da je potrebno, da jo delavci imajo, to je sigurno področje, na katerem je najbolj nujno začeti delati.

Ostala področja, ki bi jih bilo potrebno izboljšati, so finance in birokracija. Sicer je pa res, da kot organizacija lahko prijavljajo projekte na različne natečaje in si tako priskrbijo denar. Po drugi strani pa pisanje projektov vzame veliko časa in spet je veliko dela s poročili in podobno. O tem pa v teoriji ni nič povedanega.

2.2 Analiza intervjuja 2

2.2.1 Kontekst intervjuja

Čas izvedbe: 24. 6. 2010 ob 16.00, dolžina pogovora je 41 minut

Kraj izvedbe: Četrtni mladinski center Zalog

Intervju je bil izveden v prostorih Četrtnega mladinskega centra, kjer intervjuvanka dela. Med intervjujem sta izpraševalka in intervjuvanka ves čas bili sami v prostoru, ni bilo motečih dejavnikov. Prostor je bilo topel in svetel, kar je prispevalo k sproščenosti obeh.

2.2.2 Rezultati obdelave drugega intervjuja

1. Raziskovalno vprašanje: Kateri so osnovni cilji delovanja mladinskih centrov?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje cilje delovanja:

- **prostor za preživljanje prostega časa** (kjer imajo nekaj za početi, niso na ulici in koristno uporabljajo svoj prosti čas);
- **izvajanje interesnih dejavnosti;**
- **možnosti spoznati različne stvari;**
- **učenje** (pomoč pri učenju);
- **mentalna higiena zaposlenih** (organizirana supervizija enkrat mesečno za delavce v mladinskih centrih);
- **dejavnosti** (ustvarjalne, ekološke, kuharske, športne, glazbene delavnice, smučanje, jadranje, adrenalinski parki, potopisna predavanja, filmi).

Iz odgovorov intervjuvanke lahko sklepamo, da se teorija in praksa ujemata, saj teorija pravi (Mrgole, 2003), da je mladinski center mesto, ki ponuja podporo in odprto okolje mladostniku, krepí ustvarjalnost in produkcijo socialnega kapitala, kar je tudi to, kar je intervjuvanka izpostavila. Če primerjamo intervjuvankine odgovore s cilji, ki jih je postavila Sočeva (2009), ugotavljamo, da intervjuvanka ni izpostavila naslednjih ciljev delovanja: omogočiti pristop določenim informacijam, ki jih mladi potrebujejo; spodbujati interkulturalni dialog med ciljnim skupinami mladih; spodbujanje mladih k izvajanju aktivnosti, programov in projektov, ki so na lokalni, regionalni, državni ter mednarodni ravni.

Intervjuvanka je izpostavila cilje, kot so: prostor za mlade, za preživljanje prostega časa, izvajanje interesnih dejavnosti, da imajo mladi možnost spoznati različne stvari, učno pomoč, mentalno higieno zaposlenih in izvajanje dejavnosti. Vsi cilji se izpolnjujejo preko dejavnosti, kot so različne delavnice, pomoč pri učenju in podobno. Grillova (2007a) je izpostavila še naslednje cilje: organizacijski cilji, izražanje podpore javnemu uveljavljanju mladih, ki jih intervjuvanka ni omenila.

2. Raziskovalno vprašanje: Katere strategije delovanja mladinskih centrov izpostavljajo zaposleni v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje strategije delovanja:

- **sodelovanje z drugimi organizacijami** – različne organizacije imajo priložnost v njihovem mladinskem centru izvajati dejavnosti, oni jim dajo prostor in mladostnike, sodelujejo z drugimi nevladnimi organizacijami, CZSS-jem, šolami, knjižnico, lokalno skupnostjo, združenjem mladih, dnevnimi centri;
- **načrtovanje dela** – pri načrtovanju dela in programov izhajajo iz potreb lokalne skupnosti, upoštevajo mnenje mladih, kar oni želijo, informacije, ki jih imajo od drugih mladinskih centrov, in na osnovi svojih delovnih izkušenj načrtujejo.

Intervjuvanka je našela sodelovanje z drugimi organizacijami in načrtovanje dela kot strategije delovanja, ni pa omenila strategij, kot so spremljanje tehničnih novosti in uvajanje nove tehnologije v dejavnosti mladinskih centrov, prednostno uvrščanje novih neuveljavljenih ustvarjalcev z različnih področij v program ter sprotno spremljanje odzivov v javnosti (Grill, 2007a). Glede strategije pri načrtovanju dela se praksa in teorija ujemata, saj je intervjuvanka povedala, da pri načrtovanju izhajajo iz potreb lokalne skupnosti, potreb mladostnikov, prejšnjih izkušenj, kot pravi Grillova (2007a). Ni pa omenila zagotavljanja »moralno neoporečnih« vsebin.

3. Raziskovalno vprašanje: Katere kompetence potrebuje delavec v mladinskem centru za kvalitetno delovanje?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje kompetence, ki jih po njenem mnenju potrebuje delavec v mladinskem centru:

- **izobrazba** – znati določene stvari narediti: znati navezati stik, poslušati, motivirati, poudari, da je osebnost delavca bolj pomembna kot izobrazba;
- **osebnost posameznika** – veselje do dela, karakter delavca, imeti željo, voljo do dela;
- **dodatno izobraževanje** – različni seminarji.

Po Mrgoletovi (2003) raziskavi so potrebne kompetence mladinskih delavcev: znati ohranjati prijaznost in neformalnost, vzdrževati dobro sodelovanje v skupini (kooperativnost), imeti veliko notranje ustvarjalnosti, naravnost k iskanju ekonomičnih in praktičnih rešitev, verjeti v smiselnost dela z mladimi, v smiselnost izvajanja projektov in postavljanje ciljev, verjeti v

zmožnost premagovanja ovir, ki se pojavijo kot konstitutivni dejavnik mladinskega dela. Delo z mladimi zahteva vodenje, posredovanje, razumevanje, omogočanje svobodnega izražanja, svetovanje in vzpodbujanje, sproščenost, smisel za humor, nekonvencionalnost, trdnost in vztrajnost. Za vse to so potrebna določena znanja, osebnost posameznika je zelo pomembna, kot je izpostavila intervjuvanka. Kot pomembno je izpostavila dodatno izobraževanje, v teoriji so avtorji bolj osredotočeni na lastnosti posameznika kot na izobraževanje.

4. Raziskovalno vprašanje: Kateri so ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje elemente za uspešen program prostovoljnega dela:

- **supervizija za prostovoljce** (udeležujejo se lahko supervizij za delavce),
- **iskanje prostovoljcev** (predstavitve centra na fakultetah in Slovenski filantropiji),
- **število prostovoljcev** (premalo jih je).

Ochman in Jordan (1997) sta zelo natančno povedala, kateri elementi so potrebni za uspešen program prostovoljnega dela, intervjuvanka pa bolj na splošno. Ona je izpostavila izobraževanje in mentorstvo kot najbolj pomembno za uspešen program prostovoljnega dela. Ochman in Jordan pa sta naštela še veliko drugih elementov, od tega, da je potrebno definirati besedo »prostovoljec«, narediti opis dela za prostovoljca, razviti program usposabljanja, biti podpora, do tega, da je potrebno razviti dostojanstven proces odpuščanja prostovoljcev.

5. Raziskovalno vprašanje: Katera področja dela v mladinskih centrih bi bilo potrebno izboljšati?

Intervjuvanka je izpostavila naslednja področja, ki bi jih, po njenem mnenju, bilo potrebno izboljšati:

- **premalo mlajših otrok** – večinoma starejši, tudi stari preko 20 let;
- **delo s starši** – poskušali so jih že povabiti, ampak ni bilo odziva;
- **prostor** – potrebujejo večji, nov, bolj urejen prostor;
- **ni pooblastil za ukrepe** – ko opazijo, da se nekaj dogaja s posameznikom, ne morejo nič več narediti, kakor poklicati CZSS, kar pravi, da ni vedno prav, ker lahko izgubiš zaupanje;

– **denar** - premalo finančnih sredstev.

»V procesu supervizije strokovni delavec integrira tisto, kar dela, občuti in misli ter ustvarjalno povezuje svoje osebne značilnosti, teoretično znanje in praktične izkušnje v t.i. »profesionalni self« (Žorga, 1997, str. 25). Supervizija omogoča, da posameznik v profesionalnih situacijah deluje skladno s svojimi mislimi, občutki in željami, pri tem pa upošteva tudi strokovno doktrino in realne možnosti, ki jih nudi konkretna situacija. Delo v mladinskem centru samo po sebi zahteva, da se med drugim mladinski delavec vedno znova sprašuje in analizira sebe, svoje delo, metode in načine dela, ki jih uporablja. Mladostniki sami, odnosi med njimi, odnos med njimi in mladinskim delavcem ter različne situacije, ki se dogajajo zaradi dinamičnosti dela, so vzrok stalnega spraševanja, spreminjanja in iskanja novih možnosti. Prav zaradi tega je vloga supervizije za mladinske delavce zelo pomembna. Zato lahko rečemo, da je potrebno, da jo delavci imajo, in to je sigurno področje, na katerem je najbolj nujno začeti delati.

Ostala področja, ki bi jih bilo potrebno izboljšati, so finance in birokracija. Sicer je res, da kot organizacija lahko prijavljajo projekte na različne natečaje in si tako priskrbijo denar. Po drugi strani pa pisanje projektov vzame veliko časa in spet je veliko dela s poročili ter podobno. O tem pa v teoriji ni nič povedanega.

2.3 Analiza intervjuja 3

2.3.1 Kontekst intervjuja

Čas izvedbe: 26. 6. 2010 ob 13.00, dolžina pogovora je 38 minut

Kraj izvedbe: Četrtni mladinski center Šiška

Intervju je bil izveden v pisarni v Četrtnem mladinskem centru Šiška, kjer intervjuvanka dela. Med intervjujem sta izpraševalka in intervjuvanka bili ves čas sami v prostoru, ni bilo motečih dejavnikov. Prostor je bilo topel in svetel, kar je prispevalo k sproščenosti obeh.

2.3.2 Rezultati obdelave tretjega intervjuja

1. Raziskovalno vprašanje: Kateri so osnovni cilji delovanja mladinskih centrov?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje cilje delovanja:

- **prostor za prosti čas** (varen prostor za aktivno preživljanje prostega časa);
- **učenje** (učna pomoč);
- **priložnost dajo organizacijam, ki nimajo svojega prostora** (nudijo svoj prostor drugim organizacijam);
- **možnost spoznati različne stvari** (priložnost poskušati različne stvari);
- **dejavnosti** (različne delavnice, svetovanje, izleti, kontakt s starši);
- **delo s starši** (kontaktirajo jih, če imajo kakšne težave z mladostnikom).

Po analizi odgovorov intervjuvanke lahko rečemo, da se glavni cilj mladinskega centra ujema z literaturo, saj Mrgole (2003) pravi, da je mladinski center mesto, ki ponuja podporo, prijateljsko in odprto okolje mladostnikom. Njihovi cilji so usmerjeni predvsem v krepitev ustvarjalnosti mladih in produkcijo socialnega kapitala. Intervjuvanka pa ni omenila omogočanja pristopa določenim informacijam, spodbijanje interkulturalnega dialoga med ciljnim skupinami mladih in spodbujanje k izvajanju aktivnosti ter programov na regionalni, državni in mednarodni ravni, kot jih Sočeva (2009) omenja. Ni omenila ciljev, kot so organizacijski cilji in izražanje podpore javnemu uveljavljanju mladih, ki jih Grillova (2007a) omenja. Omenila je delo s starši, ki se v teoriji ne omenja.

2. Raziskovalno vprašanje: Katere strategije delovanja mladinskih centrov izpostavljajo zaposleni v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje strategije delovanja:

- **sodelovanje z drugimi organizacijami** – različne organizacije imajo priložnost v njihovem mladinskem centru izvajati dejavnosti, oni jim dajo prostor in mladostnike, sodelujejo z drugimi nevladnimi organizacijami, CZSS-jem, šolami, knjižnico, lokalno skupnostjo, združenjem mladih, dnevnimi centri;

– **načrtovanje dela** – pri načrtovanju dela in programov izhajajo iz potreb lokalne skupnosti, upoštevajo mnenje mladih, kar oni želijo, informacije, ki jih imajo od drugih mladinskih centrov, na osnovi svojih delovnih izkušenj načrtujejo; vsako leto naredijo promocijo centra, delijo letake in se predstavijo v šolah.

Pri drugem raziskovalnem vprašanju smo ugotovili, da se teorija in praksa ujemata. V teoriji (Grilova, 2007a) so izpostavljene strategije, kot je sodelovanje in medsebojna pomoč z drugimi organizacijami, kar je intervjuvanka večkrat omenila, in načrtovanje dela, pri katerem upoštevajo potrebe mladostnikov in lokalne skupnosti, prejšnje izkušnje, omenila je še promocijo, ki jo delajo vsako delo.

Ni pa izpostavila strategije nujnosti usklajevanja izvedbe dejavnosti med organizacijami in smiselnosti medsebojne primerjave uspešnosti, vlaganja sredstev v skupno opremo ter material in dajanja prednosti inovativnim praksam in fleksibilni izvedbi, kot je v teoriji. Pri izpostavljeni strategiji »načrtovanje dela« Grilova (2007a) omenja zagotavljanje »moralno neoporečnih« vsebin in ohranjanje določenega načina delovanja, kar intervjuvanka ni omenila. Najbrž je razlog ta, da se intervjuvanki zdi samoumevno, da ni takšnih vsebin.

3. Raziskovalno vprašanje: Katere kompetence potrebuje delavec v mladinskem centru za kvalitetno delovanje?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje kompetence, ki jih po njenem mnenju potrebuje delavec v mladinskem centru:

– **izobrazba** – znati določene stvari narediti: znati prilagajati se, poslušati, opaziti znake na mladostnikih, dati povratno informacijo, postaviti meje;

– **osebnost posameznika** – fleksibilnost, empatičnost.

Po Mrgoletovi (2003) raziskavi so potrebne kompetence mladinskih delavcev: znati ohranjati prijaznost in neformalnost, vzdrževati dobro sodelovanje v skupini (kooperativnost), imeti veliko notranje ustvarjalnosti, naravnost k iskanju ekonomičnih in praktičnih rešitev, verjeti v smiselnost dela z mladimi, v smiselnost izvajanja projektov in postavljanje ciljev, verjeti v zmožnost premagovanja ovir, ki se pojavijo kot konstitutivni dejavnik mladinskega dela. Delo z mladimi zahteva vodenje, posredovanje, razumevanje, omogočanje svobodnega izražanja, svetovanje in vzpodbujanje, sproščenost, smisel za humor, nekonvencionalnost, trdnost in

vztrajnost. Za vse to so potrebna določena znanja, osebnost posameznika je zelo pomembna, kot je izpostavila intervjuvanka.

4. Raziskovalno vprašanje: Kateri so ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje elemente za uspešen program prostovoljnega dela:

- **supervizija za prostovoljce** (udeležujejo se lahko supervizij za delavce in imajo intervizijo, na kateri se pogovarjajo o strahovih, težavah, ki jih imajo ipd.);
- **iskanje prostovoljcev** (predstavitve centra na fakultetah in Slovenski filantropiji);
- **število prostovoljcev** (dve, ki sta bili čez celo leto, tri praktikantke po en mesec);
- **izobraževanje** (neformalno se izobražujejo).

Ochman in Jordan (1997) sta zelo natančno povedala, kateri elementi so potrebni za uspešen program prostovoljnega dela, intervjuvanka pa bolj na splošno. Ona je izpostavila izobraževanje in supervizijo kot najbolj pomembno za uspešen program prostovoljnega dela. Ochman in Jordan pa sta naštela še veliko drugih elementov, od tega, da je potrebno definirati besedo »prostovoljec«, narediti opis dela za prostovoljca, razviti program usposabljanja, biti podpora, do tega, da je potrebno razviti dostojanstven proces odpuščanja prostovoljcev. V teoriji avtorja omenjata, da je najboljša, če prostovoljci iščejo nove prostovoljce, ampak v mladinskih centrih jih je tako malo, da jim težko uspe aktivno iskati nove prostovoljce. Edini način je, da povabijo svoje prijatelje in sošolce.

5. Raziskovalno vprašanje: Katera področja dela v mladinskih centrih bi bilo potrebno izboljšati?

Intervjuvanka je izpostavila naslednja področja, ki bi jih po njenem mnenju bilo potrebno izboljšati:

- **število zaposlenih** (samo dve zaposleni sta);
- **delo s starši** (nič ni bilo organizirano za starše);
- **sodelovanje** (več sodelovanja s starši, šolami, z okolico);
- **delo s prostovoljci** (izboljšati ga);

- **učna pomoč** (potrebovali bi bazo ljudi, ki bi pomagali otrokom pri učenju);
- **več mladinskih izmenjav** (bi lahko imeli);
- **sprejetost mladinskega centra** (negativno razmišljanje učiteljev in staršev, da se tukaj zbirajo samo težavni otroci in vodijo na slaba pota ostale).

»V procesu supervizije strokovni delavec integrira tisto, kar dela, občuti in misli ter ustvarjalno povezuje svoje osebne značilnosti, teoretično znanje in praktične izkušnje v t.i. »profesionalni self« (Žorga, 1997, str. 25). Supervizija omogoča, da posameznik v profesionalnih situacijah deluje skladno s svojimi mislimi, občutki in željami, pri tem pa upošteva tudi strokovno doktrino in realne možnosti, ki jih nudi konkretna situacija. Delo v mladinskem centru samo po sebi zahteva, da se med drugim mladinski delavec vedno znova sprašuje in analizira sebe, svoje delo, metode in načine dela, ki jih uporablja. Mladostniki sami, odnosi med njimi, odnos med njimi in mladinskim delavcem in različne situacije, ki se dogajajo zaradi dinamičnosti dela, so vzrok stalnega spraševanja, spreminjanja in iskanja novih možnosti. Prav zaradi tega je vloga supervizije za mladinske delavce zelo pomembna. Zato lahko rečemo, da je potrebno, da jo delavci imajo, in to je sigurno področje, na katerem je najbolj nujno začeti delati.

Ostala področja, ki jih je intervjuvanka izpostavila, se ne omenjajo v teoriji in bi jih bilo potrebno izboljšati, so: število zaposlenih, delo s starši, sodelovanje, delo s prostovoljci, učna pomoč, več mladinskih izmenjav, sprejetost mladinskega centra. Delavci v mladinskih centrih so preobremenjeni, ker jih premalo dela. Mrgole (2003) omenja, da je nujno potrebno, da delajo vsaj trije mladinski delavci, da so lahko zadovoljene vse ravni mladinskega centra. Delo s starši je omejeno na kontakt, ko je potreben podpis staršev za mladinsko izmenjavo, redkokdaj imajo več stikov z njimi. Zato je intervjuvanka poudarila, da je potrebno narediti program za delo s starši. Za učno pomoč potrebujejo več prostovoljcev, kar pomeni, da je potrebno delati tudi na promociji in razvijanju prostovoljstva. Sprejetost mladinskega centra s strani okolja, v katerem je, je tudi pomembna zaradi heterogenosti skupine. Boljše je, če so profili mladostnikov, ki prihajajo, različni, kakor če prihajajo samo »težavni« ali samo »dobri« mladostniki.

2.4 Analiza intervjuja 4

2.4.1 Kontekst intervjuja

Čas izvedbe: 26. 6. 2010 ob 15.00, dolžina pogovora je 35 minut

Kraj izvedbe: Četrtni mladinski center Bežigrad

Intervju je bil izveden v pisarni v Četrtnem mladinskem centru Bežigrad, kjer intervjuvanka dela. Med intervjujem sta izpraševalka in intervjuvanka ves čas bili sami v prostoru, ni bilo motečih dejavnikov. Prostor je bil topel in svetel, kar je prispevalo k sproščenosti obeh.

2.4.2 Rezultati obdelave četrtega intervjuja

1. Raziskovalno vprašanje: Kateri so osnovni cilji delovanja mladinskih centrov?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje cilje delovanja:

- **prostor za preživljanje prostega časa** (varen prostor, ki bi bil za mlade in preživljanje prostega časa);
- **neformalno učenje** (oblika neformalnega učenje, učenje za življenje);
- **dober odnos z mladostniki** (kakšen odnos mi vzpostavimo s temi otroki);
- **učenje veščin, razvijanje sposobnosti** (mladi imajo priložnost učiti se kakšnih veščin, sposobnosti, ki jim v življenju prav pridejo);
- **podpora mladostnikom** (pomoč mladostnikom takrat, ko jo potrebujejo);
- **preventivno in kurativno delovanje** (delajo na preventivi, tudi na kurativi, ko se pojavi);
- **dejavnosti** (delavnice, izleti, tabori, rafting, lokostrelstvo, plezanje);
- **mentalna higiena zaposlenih** (organizirana supervizija za zaposlene enkrat mesečno, intervizija po potrebi).

Po analizi odgovorov intervjuvanke lahko rečemo, da se praksa in teorija ujemata, saj je intervjuvanka naštel vse cilje delovanja mladinskega centra, kot pravijo Mrgole (2003), Sočeva (2009) in Grillova (2007a), razen spodbujanja interkulturalnega dialoga med ciljnim skupinami mladih.

2. Raziskovalno vprašanje: Katere strategije delovanja mladinskih centrov izpostavljajo zaposleni v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje strategije delovanja:

- **sodelovanje** (dejavnosti izvajajo drugi, povezani z drugimi organizacijami, CZS-ji, mladinskim domom Jarše, osnovnimi šolami, s starši preko šole);
- **natečaj za druge organizacije** (razpis za druge organizacije za izvajanje aktivnosti v mladinskem centru);
- **načrtovanje dela** (na podlagi interesov mladostnikov in zaposlenih se izbirajo programi).

Pri drugem raziskovalnem vprašanju smo ugotovili, da se teorija in praksa ujemata. V teoriji (Grilova, 2007a) so izpostavljene strategije kot je sodelovanje in medsebojna pomoč z drugimi organizacijami, kar je intervjuvanka večkrat omenila; delo načrtujejo na podlagi interesov mladostnikov in zaposlenih. Intervjuvanka pa ni omenila, da upoštevajo potrebe lokalne skupnosti pri načrtovanju.

Ni pa izpostavila strategije nujnosti usklajevanja izvedbe dejavnosti med organizacijami in smiselnosti medsebojne primerjave uspešnosti, vlaganja sredstev v skupno opremo in material ter dajanja prednosti inovativnim praksam in fleksibilni izvedbi, kot je v teoriji. Pri izpostavljeni strategiji »načrtovanje dela« Grilova (2007a) omenja zagotavljanje »moralno neoporečnih« vsebin in ohranjanje določenega načina delovanja, kar intervjuvanka ni omenila. Najbrž je razlog ta, da se intervjuvanki zdi samoumevno, da ni takšnih vsebin.

3. Raziskovalno vprašanje: Katere kompetence potrebuje delavec v mladinskem centru za kvalitetno delovanje?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje kompetence, ki jih po njenem mnenju potrebuje delavec v mladinskem centru:

- **znanje** (znanje o razvoju posameznika, da razumemo, kaj se dogaja mladostnikom in zakaj);
- **osebnost posameznika** (občutek za delo z mladimi, odprtost, sproščenost, sposobnost vzpostaviti odnos z mladostnikom; pripravljenost delati na sebi);
- **analiziranje** (pomembno je imeti analitično žilico, da razumeš, kaj se ti dogaja).

Po Mrgoletovi (2003) raziskavi so potrebne kompetence mladinskih delavcev: znati ohranjati prijaznost in neformalnost, vzdrževati dobro sodelovanje v skupini (kooperativnost), imeti veliko notranje ustvarjalnosti, naravnost k iskanju ekonomičnih in praktičnih rešitev, verjeti v smiselnost dela z mladimi, v smiselnost izvajanja projektov in postavljanje ciljev, verjeti v zmožnost premagovanja ovir, ki se pojavijo kot konstitutivni dejavnik mladinskega dela. Delo z mladimi zahteva vodenje, posredovanje, razumevanje, omogočanje svobodnega izražanja, svetovanje in vzpodbujanje, sproščenost, smisel za humor, nekonvencionalnost, hkrati trdnost in vztrajnost. Za vse to so potrebna določena znanja, osebnost posameznika je zelo pomembna, kot je izpostavila intervjuvanka. Izpostavila je tudi analiziranje, pravi, da delavec mora delati na sebi, na svojem počutju, kaj se mu dogaja, ko dela z mladostniki, zato je potrebno znati analizirati sebe, dogodke in osebe okoli sebe. Na ta način delavec bolj integrira svojo profesionalno identiteto, zna se bolje znajti v različnih situacijah pri delu z mladostniki.

4. Raziskovalno vprašanje: Kateri so ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje elemente za uspešen program prostovoljnega dela:

- **število prostovoljcev** (več je praktikantov, so tudi prostovoljci);
- **promocija prostovoljnega dela** (predstavitve na fakultetah, plakati);
- **informiranje prostovoljcev** (informiranje o pravicah in dolžnostih prostovoljcev, vpeljati jih v delo);
- **komunikacija s prostovoljci** (sprotna komunikacija je zelo pomembna);

- **dodatno izobraževanje prostovoljcev** (udeležba prostovoljcev pri seminarjih in edukaciji, ki jo naredijo za njih, možnost neformalnega izobraževanja);
- **mentalna higiena prostovoljcev** (vabljeni so na supervizije za zaposlene).

Ochman in Jordan (1997) sta zelo natančno povedala, kateri elementi so potrebni za uspešen program prostovoljnega dela, intervjuvanka pa bolj na splošno. Ona je izpostavila izobraževanje, supervizijo in dodatno izobraževanje prostovoljcev kot najbolj pomembno za uspešen program prostovoljnega dela. Ochman in Jordan pa sta naštela še veliko drugih elementov, od tega, da je potrebno definirati besedo »prostovoljec«, narediti opis dela za prostovoljca, razviti program usposabljanja, biti v podporo, do tega, da je potrebno razviti dostojanstven proces odpuščanja prostovoljcev. Intervjuvanka omenja še, da je potrebno delati na promociji prostovoljstva in tako tudi iskati nove prostovoljce ter da je razen supervizije pomembno se sproti pogovoriti z njimi, da imajo stalno komunikacijo z delavci.

5. Raziskovalno vprašanje: Katera področja dela v mladinskih centrih bi bilo potrebno izboljšati?

Intervjuvanka je izpostavila naslednja področja, ki bi jih po njenem mnenju bilo potrebno izboljšati:

- **delo s starši** (sodelovanje s starši je potrebno izboljšati);
- **finance** (finančna odvisnost, ker so odvisni od mestne občine);
- **delovna sila** (veliko dela za dvoje ljudi).

»V procesu supervizije strokovni delavec integrira tisto, kar dela, občuti in misli ter ustvarjalno povezuje svoje osebne značilnosti, teoretično znanje in praktične izkušnje v t.i. »profesionalni self« (Žorga, 1997, str. 25). Supervizija omogoča, da posameznik v profesionalnih situacijah deluje skladno s svojimi mislimi, občutki in željami, pri tem pa upošteva tudi strokovno doktrino in realne možnosti, ki jih nudi konkretna situacija. Delo v mladinskem centru samo po sebi zahteva, da se med drugim mladinski delavec vedno znova sprašuje in analizira sebe, svoje delo, metode ter načine dela, ki jih uporablja. Mladostniki sami, odnosi med njimi, odnos med njimi in mladinskim delavcem ter različne situacije, ki se dogajajo zaradi dinamičnosti dela, so vzrok stalnega spraševanja, spreminjanja in iskanja novih možnosti. Prav zaradi tega je vloga supervizije za mladinske delavce zelo pomembna.

Zato lahko rečemo, da je potrebno, da jo delavci imajo, to je sigurno področje, na katerem je najbolj nujno začeti delati.

Ostala področja, ki bi jih bilo potrebno izboljšati, so finance, delo s starši in delovna sila. Sicer je res, da kot organizacija lahko prijavljajo projekte na različne natečaje in si tako priskrbijo denar. Po drugi strani pa pisanje projektov vzame veliko časa in spet je veliko dela s poročili ter podobno. O tem pa v teoriji ni nič povedanega. Intervjuvanka omenja potrebo po delu s starši, ker pravi, da samo delo z otroki ni dovolj. Potrebno je delati s celotno družino in organizirati tudi delavnice za starše. Zaposleni sta le dve osebi, kot pri ostalih centrih, kar pomeni, da jim manjka vsaj še en zaposlen.

2.5 Analiza intervjuja 5

2.5.1 Kontekst intervjuja

Čas izvedbe: 25.6. 2010 ob 12.00, dolžina pogovora je 37 minut

Kraj izvedbe: Četrtni mladinski center Črnuče

Intervju je bil izveden v kuhinji v Četrtni mladinski center Črnuče, kjer intervjuvanka dela, pred začetkom delovnega časa intervjuvanke. Med intervjujem sta izpraševalka in intervjuvanka bili ves čas sami v prostoru, ni bilo motečih dejavnikov. Prostor je bilo topel in svetel, kar je prispevalo k sproščenosti obeh.

2.5.2 Rezultati obdelave petega intervjuja

1. Raziskovalno vprašanje: Kateri so osnovni cilji delovanja mladinskih centrov?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje cilje delovanja:

– **prostor za preživljanje prostega časa** (varen prostor v lokalni skupnosti, kamor mladi lahko zahajajo, starši jih pridejo pogledat, mladostniki imajo alternativo ulici);

- **učenje** (vseživljenjsko učenje o odnosih, o vsem);
- **prevzemanje odgovornosti** (mladostniki sami prevzemajo odgovornost za karkoli);
- **dejavnosti** (različne delavnice, od risanja grafitov, fotografiranja in obdelave fotografij do slikanja ter podobno);
- **mentalna higiena zaposlenih** (redne supervizije za zaposlene s supervizorjem in intervizije med seboj).

Po odgovorih intervjuvanke lahko sklepamo, da se teorija in praksa ujemata, saj je povedala vse cilje, ki so naštet v teoriji po Mrgoletu (2003), Sočevi (2009) in Grillovi (2006), razen spodbujanja interkulturalnega dialoga med ciljnim skupinami mladih, organizacijskih ciljev. Intervjuvanka je izpostavila cilj prevzemanja odgovornosti, kar se v teoriji ne omenja. Intervjuvanka je poudarila, da delajo na tem, da pazijo na prostore v centru, posebej zato, ker je vse novo. Na ta način jih učijo, da skrbijo za prostor, v katerem bivajo, in da so tudi odgovorni. Če kaj uničijo, morajo to popraviti.

2. Raziskovalno vprašanje: Katere strategije delovanja mladinskih centrov izpostavljajo zaposleni v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje strategije delovanja:

- **sodelovanje** (druge organizacije izvajajo svoje aktivnosti v centru);
- **dogovarjanje z drugimi koordinatorji** (samoiniciativno imajo vsi koordinatorji enkrat na teden sestanek, ko gre za službene stvari).

Pri drugem raziskovalnem vprašanju smo tudi ugotovili, da se teorija in praksa ujemata. V teoriji (Grilova, 2007a) so izpostavljene strategije, kot je sodelovanje in medsebojna pomoč z drugimi organizacijami, kar je intervjuvanka večkrat omenila, in dogovarjanje z drugimi koordinatorji, kar je intervjuvanki zelo pomembno. Ta cilj omenja tudi Grilova (2007a) kot nujnost usklajevanja izvedbe dejavnosti med organizacijami in smiselnost medsebojne primerjave uspešnosti. Ni izpostavila strategije nujnosti usklajevanja izvedbe dejavnosti med organizacijami in smiselnosti medsebojne primerjave uspešnosti, vlaganja sredstev v skupno opremo ter material in dajanja prednosti inovativnim praksam ter fleksibilni izvedbi kot v teoriji. Pri izpostavljeni strategiji »načrtovanje dela« Grilova (2007a) omenja zagotavljanje

»moralno neoporečnih« vsebin in ohranjanje določenega načina delovanja, česar intervjuvanka ni omenila. Najbrž je razlog ta, da se zdi intervjuvanki samoumevno, da ni takšnih vsebin.

3. Raziskovalno vprašanje: Katere kompetence potrebuje delavec v mladinskem centru za kvalitetno delovanje?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje kompetence, ki jih po njenem mnenju potrebuje delavec v mladinskem centru:

- **osebnost posameznika** (odprtost, znati prisluhniti mladostnikom, imeti veselje do dela, biti pripravljen delati na sebi);
- **izkušnje posameznika** (znati postaviti meje);
- **neformalno izobraževanje** (udeležba na seminarjih, pri prostovoljnem delu prej).

Po Mrgoletovi (2003) raziskavi so potrebne kompetence mladinskih delavcev: znati ohranjati prijaznost in neformalnost, vzdrževati dobro sodelovanje v skupini (kooperativnost), imeti veliko notranje ustvarjalnosti, naravnost k iskanju ekonomičnih ter praktičnih rešitev, verjeti v smiselnost dela z mladimi, v smiselnost izvajanja projektov in postavljanje ciljev, verjeti v zmožnost premagovanja ovir, ki se pojavijo kot konstitutivni dejavnik mladinskega dela. Delo z mladimi zahteva vodenje, posredovanje, razumevanje, omogočanje svobodnega izražanja, svetovanje in vzpodbujanje, sproščenost, smisel za humor, nekonvencionalnost, trdnost in vztrajnost. Za vse to so potrebna določena znanja, osebnost posameznika je zelo pomembna, kot je izpostavila intervjuvanka. Izpostavila je neformalno izobraževanje, v teoriji so avtorji osredotočeni bolj na lastnosti posameznika kot na izobraževanje. Intervjuvanka omenja tudi izkušnje, saj se nekaterih stvari naučijo z izkušnjami, ne morejo se jih naučiti kar tako.

4. Raziskovalno vprašanje: Kateri so ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela v mladinskih centrih?

Intervjuvanka je izpostavila naslednje elemente za uspešen program prostovoljnega dela:

- **število prostovoljcev** (malo jih je, trenutno eden);

- **supervizija za prostovoljce** (lahko se udeležujejo supervizije za zaposlene in sodelujejo);
- **neformalno učenje** (imajo možnost dodatnega izobraževanja).

Ochman in Jordan (1997) sta zelo natančno povedala, kateri elementi so potrebni za uspešen program prostovoljnega dela, intervjuvanka pa bolj na splošno. Ona je izpostavila dodatno izobraževanje in supervizijo kot najbolj pomembno za uspešen program prostovoljnega dela. Ochman in Jordan pa sta naštela še veliko drugih elementov, od tega, da je potrebno definirati besedo »prostovoljec«, narediti opis dela za prostovoljca, razviti program usposabljanja, biti v podporo, do tega, da je potrebno razviti dostojanstven proces odpuščanja prostovoljcev. Intervjuvanka omenja še, da je premalo prostovoljcev, kar spet pomeni, da je potrebno, da več delajo na promociji prostovoljstva in iskanju prostovoljcev.

5. Raziskovalno vprašanje: Katera področja dela v mladinskih centrih bi bilo potrebno izboljšati?

Intervjuvanka je izpostavila naslednja področja, ki bi jih po njenem mnenju bilo potrebno izboljšati:

- **finance** (proračun je zastavljen in nima potem spreminjanja);
- **neopredeljene vloge** (delujejo kot nevladne organizacije, čeprav so v javnem sektorju);
- **težave z mladostniki** (preveč časa so za računalniki, ko so v centru, kar nima smisla).

Intervjuvanka je povedala, da je potrebno izboljšati finance, opredeliti vloge zaposlenih v mladinskih centrih in več delati z mladostniki ter programi za njih. Ona meni, da to, kar sedaj delajo, ni dovolj, ker so mladostniki spet preveč časa za računalnikom, tudi ko so v centru.

Res je, da kot organizacija lahko prijavljajo projekte na različne natečaje in si tako priskrbijo denar. Po drugi strani pa pisanje projektov vzame veliko časa in spet je veliko dela s poročili ter podobno. O tem pa v teoriji ni nič povedanega.

3 RAZPRAVA

3.1 Kateri so osnovni cilji delovanja mladinskih centrov?

Cilji in smotri delovanja mladinskih centrov so usmerjeni predvsem v vlaganje v mladostnike, njihov razvoj, ne pa v tržno vrednost dela in produktov. »Cilje delovanja mladinskih centrov delavci opredelijo, glede na to kaj uresničujejo z dejavnostmi, za čim stremijo v svojih programih in kakšen je splošen namen oz. smoter delovanja njihovega mladinskega centra« (Mrgole, 2003, str. 120).

Po odgovorih intervjuvank lahko sklepamo, da se teorija in praksa ujemata, saj so naštele vse cilje, kot so naštet v teoriji po Mrgoletu (2003), Sočevi (2009) in Grillovi (2007a), razen spodbujanja interkulturalnega dialoga med ciljnimi skupinami mladih, organizacijskih ciljev. Odgovori med intervjuvankami so si zelo podobni. Razlike v odgovorih večinoma izhajajo iz osebnosti posameznih intervjuvank in tudi iz različne delovne sredine, v kateri delajo.

Vse so izpostavile cilje: izvajanje interesnih dejavnosti za otroke in mladino ter programi z različnimi delavnicami, izleti in podobno; pomoč pri učenju, prostor za preživljanje prostega časa, preventivno in kurativno delovanje (svetovanje ter pomoč otrokom) in mentalna higiena zaposlenih.

Glede na izpostavljene cilje delovanja lahko rečemo, da imajo mladostniki v mladinskih centrih priložnost spoznati različne stvari za učenje novih veščin in znanj, kar jim lahko pomaga, da se lažje odločijo in izberejo, kaj jim je všeč in za kaj so talentirani. To so predvsem tisti mladostniki, ki so v rizični skupini zaradi težav v družini in šoli. V mladinskem delavcu najdejo podporo, razumevanje in pomoč, česar doma ali v šoli ne dobijo dovolj. Delavnice in izleti ter podobne zadeve, ki jih organizirajo v mladinskih centrih, jim pomagajo, da koristno porabljajo svoj prosti čas, se počutijo varno in enakopravno. V mladinskem centru imajo tudi en varen prostor, prostor, ki je njihov in kjer se lahko počutijo domače, kjer jih drugi poslušajo in poskušajo ugoditi njihovim potrebam.

Na koncu lahko rečemo, da je mladinski center mesto, kjer mladinski delavci s programom, dejavnostmi, ki jih izvajajo, in svojo osebnostjo dopolnjujejo primanjkljaje šolskega sistema,

družine in družbe. Danes mladostniki živijo v družbi tveganj, kjer se od njih zahteva fleksibilnost, kompetence, znanja in spretnosti, kjer je ponudba zelo velika, ampak jih nihče ne nauči, kako izbirati, starši imajo vse manj časa za ukvarjanje s svojimi otroki, od njih se veliko pričakuje s strani družbe, šole in staršev. Mladinski center je zato zelo pomemben za mladostnikovo odraščanje, da se počutijo varne in enakopravne; za sproščanje, koristno porabo prostega časa, kar je zelo pomembno, pozitivno vpliva na telesni in psihični razvoj ter osebnost posameznika in omogoča razvoj interesov posameznika; pomemben je tudi za pomoč pri učenju in pridobivanje novih veščin na neformalen način, ker tako postanejo bolj konkurentni na delovnem tržišču; za lažje in manj travmatično reševanje težav, v katerih se znajdejo v procesu odraščanja.

3.2 Katere strategije delovanja mladinskih centrov izpostavljajo zaposleni v mladinskih centrih?

Vse intervjuvanke so omenile strategiji sodelovanja z drugimi organizacijami in načrtovanja dela. Prva intervjuvanka je omenila še podporo drugim organizacijam, uvrščanje neuveljavljenih ustvarjalcev in odprtost za novosti. Ena intervjuvanka je še omenila natečaje za druge organizacije, ki jih razpisuje javni zavod Mladi zmaj in dogovarjanje s koordinatorji iz drugih centrov. To velja za ljubljanske mladinske centre.

Grilova (2007a) je poudarila strategije delovanja, kot so sodelovanje in medsebojna pomoč z drugimi organizacijami ter načrtovanje dela, kar so vse intervjuvanke označile kot zelo pomembne cilje. Pri izpostavljeni strategiji načrtovanja dela Grilova (2006) omenja zagotavljanje »moralno neoporečnih« vsebin in ohranjanje določenega načina delovanja, kar intervjuvanke niso omenile. Najbrž je razlog ta, da se zdi intervjuvankam samoumevno, da ni takšnih vsebin.

Brez sodelovanja z drugimi bi njihovo delo v mladinskem centru bilo veliko težje. Druge organizacije dopolnjujejo njihove programe in na ta način organizacije, ki nimajo svojih prostorov, dobijo priložnost uporabljati prostor mladinskega centra. Javni zavod Mladi zmaj razpiše natečaj enkrat na leto za organizacije, da prijavijo svoje projekte, delavnice, ki jih

potem lahko izvajajo v mladinskem centru. Prijavljene projekte izbirajo skupaj z delavci mladinskih centrov na podlagi interesa in potreb mladostnikov, na osnovi prejšnjih izkušenj, na podlagi lastnih idej in tudi potreb lokalne skupnosti. Vse intervjuvanke so omenile, da je pomembno, kaj „sosedje“ mislijo o njih, da so v dobrih odnosih. Do sedaj niso imeli nobenih problemov, razen v Zalogu, kje prihajajo večinoma fantje, tudi starejši, okoli dvajset let stari, in se družijo pred mladinskim centrom. Zaradi tega starši svojih mlajših otrok ne pustijo v mladinski center, punce pa si ne upajo priti. Ampak so delali na tem, da informirajo okolje o tem, kaj delajo, in so sodelovali s šolami, kar jim je pomagalo, da so začele punce in mlajši otroci prihajati v center. Tudi ostali mladinski centri naredijo promocijo na šolah. Vse intervjuvanke so omenile, da sodelujejo tudi s CSD-ji, zdravstvenimi domovi, mladinskimi domovi, različnimi organizacijami in starši po potrebi. Ena od strategij delovanja je tudi dogovarjanje med koordinatorji, kot je poudarila ena intervjuvanka. Pogosto se jim dogaja, da je veliko otrok naenkrat v centru, tudi da imajo različna dogajanja, zelo je pomembno, da si delavci med seboj razdelijo delo. Imajo tudi sestanke z drugimi koordinatorji, kjer pomagajo eni drugim. Razen supervizije na teh sestankih planirajo in se dogovarjajo za bodoče projekte. Vse intervjuvanke so izpostavile, da so jim ti skupni sestanki in supervizija zelo pomembni za njihovo delo.

Ena intervjuvanka je omenila strategijo odprtosti za novosti in uvrščanje neuveljavljenih ustvarjalcev, katere našteva tudi Grilova (2007a). Grilova je naštela še spremljanje tehničnih novosti in uvajanje nove tehnologije v dejavnosti mladinskih centrov kot cilja, ki ju intervjuvanke niso omenile. Lahko rečemo, da je razlog za to premalo finančnih sredstev, ki jih mladinski centri dobijo, kar so intervjuvanke omenile pri petem raziskovalnem vprašanju o področjih dela, ki bi jih bilo potrebno izboljšati v mladinskih centrih.

Intervjuvanke so omenile še fleksibilnost, stremenje k predstavljanju novosti in raznovrstnim programom, kar se ujema s teorijo Grilove (2006) in Sočeve (2009). Intervjuvanke so sicer isto omenile tudi pri ciljih delovanja, zaradi česa lahko rečemo, da se cilji in strategije delovanja mladinskih centrov včasih ujemajo.

3.3 Katere so potrebne kompetence delavcev v mladinskih centrih po mnenju zaposlenih v mladinskih centrih?

Po Mrgoletovi (2003) raziskavi so potrebne kompetence mladinskih delavcev: vednost o mladih, kar pomeni poznavanje teoretičnih spoznanj o mladih – psihologija, sociologija, poznavanje skupinske dinamike, socialna pedagogika in podobno; znati izdelati dolgoročen koncept mladinskega dela; poznavanje koncepta ter metod neformalnega dela z mladimi, poznavanje praktičnih primerov izkušenj dobre prakse od drugod. Vse intervjuvanke so izpostavile, da je izobrazba pomembna, je pa tudi osebnost delavca v mladinskem centru enako pomembna. Mrgole (2003) kot tudi Grilova (2006) poudarjata pomembne lastnosti mladinskega delavca, kot so: fleksibilnost, odprtost za širok krog mladih, ne glede na njihovo nazorsko opredelitev ali socio-ekonomski položaj, znati ohranjati prijaznost in neformalnost, vzdrževati dobro sodelovanje v skupini (kooperativnost), imeti veliko notranje ustvarjalnosti, naravnost k iskanju ekonomičnih in praktičnih rešitev, verjeti v smiselnost dela z mladimi, v smiselnost izvajanja projektov in postavljanje ciljev, verjeti v zmožnost premagovanja ovir, ki se pojavijo kot konstitutivni dejavnik mladinskega dela.

Delo z mladimi zahteva vodenje, posredovanje, razumevanje, omogočanje svobodnega izražanja, svetovanje in vzpodbujanje, sproščenost, smisel za humor, nekonvencionalnost, trdnost in vztrajnost. Za vse to so potrebna določena znanja, osebnost posameznika je zelo pomembna, kot so izpostavile intervjuvanke. Izpostavile so tudi dodatno izobraževanje, kar tudi avtorji omenjajo v teoriji. Razen izobrazbe so potrebne kompetence za organizacijo na področju mladinskega dela, prepoznavanje potreb mladih, mentorski odnos do mladih, ohranjanje skupinske povezanosti, vzpodbujanje mladih.

3.4 Kateri so ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela po mnenju zaposlenih v mladinskih centrih?

Ključni elementi za uspešen program prostovoljnega dela v mladinskih centrih, ki so jih intervjuvanke naštele, so: izobraževanje prostovoljcev, mentorstvo za prostovoljce, način prihajanja prostovoljcev v center, supervizija za prostovoljce. Vse intervjuvanke so imele podobne odgovore. Vse te elemente sta naštevata tudi Ochman in Jordan (1997). Oba pravita,

da je pomembno, da prostovoljec najde svoje mesto v skupini, v organizaciji, da se počuti varno in da se upošteva njegovo mnenje, da je del delovnega tima. Potrebno je definirati potrebe mladinskega centra, ki naj bi jih zadovoljili prostovoljci, ker se v nasprotnem primeru lahko zgodi, da prostovoljci delajo kakršnokoli delo, samo zato, da so zaposleni. Če analiziramo potrebe prostovoljca in vemo, kaj sami pričakujemo od njega, prostovoljec dobi občutek, da je res potreben in koristen. Če ga zaposleni v centru upoštevajo, sodelujejo z njim, vabijo na sestanke, seznanijo z politiko in sistemi organizacij, se prostovoljec počuti spoštovano, koristno in prijetno v organizaciji, kar pomeni, da bo boljše delal, ker je zadovoljen, in bo tudi dalj časa ostal pri tej organizaciji. Ne sme se pa zanemariti želja, potreb in kreativnosti, tudi omejitev posameznika. Med ključnimi elementi za uspešen program prostovoljnega dela sta Ochman in Jordan (1997, str. 29) naštela še: »razviti definicijo besede "prostovoljec", odločiti se, na katerih področjih lahko prostovoljec dela za organizacijo, oblikovati opis osebe in veščin, ki jih organizacija pričakuje od prostovoljca, razumevanje potreb organizacije ter prostovoljcev, razviti dober program usposabljanja, vodenje informativnih srečanj in začetnih razgovorov, oblikovanje opisa del ter nalog, koordinacija izobraževanja in razvoja prostovoljcev, razumevanje poslanstva organizacije, podpora ter supervizija prostovoljcem, razjasnitev odnosov med prostovoljci in zaposlenimi, oblikovati nagradni sistem za prostovoljce, razviti dostojanstven proces odpuščanja prostovoljcev«. Intervjuvanke so prav tako poudarile pomembnost izobraževanja in neformalnega izobraževanja prostovoljcev, prostovoljce pošiljajo na usposabljanja, ki jih sami organizirajo, ali na seminarje drugih organizacij, delavci v mladinskem centru so tudi mentorji prostovoljcem, pogovorijo se z njimi vsakič, ko delajo, supervizijo imajo skupaj z delavci enkrat na mesec. Od vseh intervjuvank je le ena izpostavila, da je pomembna promocija prostovoljnega dela, kar je mogoče tudi razlog za upad števila prostovoljcev v mladinskih centrih. Ochman in Jordan (prav tam) pravita, da je najboljša, da aktivnosti za pridobivanje prostovoljcev delajo prostovoljci sami, ker je motiv o tem, zakaj bi nekdo postal prostovoljec, podoben motivu, ki ga ima oseba, ki pridobiva prostovoljce. Mladinski centri imajo premalo prostovoljcev, da bi delali tudi na iskanju prostovoljcev, razen da vprašajo svoje prijatelje, če bi prostovoljno delali. Avtorja omenjata metode za pridobivanje prostovoljcev: javni oglas, vprašamo prijatelje ali znance, pripravimo različne predstavitve, objavimo plakate, izdamo brošure, objavimo v medijih. Menimo, da so delavci v mladinskih centrih obremenjeni z veliko dela in se zato ne morejo izpolniti vsi elementi, ključni za uspešen razvoj prostovoljnega dela. Recimo, noben mladinski center nima razvite definicije besede "prostovoljec", oblikovanega opisa osebe in veščin, ki jih organizacija pričakuje od

prostovoljca, oblikovanega opisa del in nalog zato, ker nimajo časa za to. Takšne stvari delajo, ko je to potrebno na tak način, da se hitro med seboj pogovorijo o tem. Promocijo prostovoljnega dela in iskanje prostovoljcev naredijo skupaj.

3.5 Katera so področja dela v mladinskih centrih, ki bi jih bilo potrebno izboljšati, po mnenju zaposlenih v mladinskih centrih?

»V procesu supervizije strokovni delavec integrira tisto, kar dela, občuti in misli ter ustvarjalno povezuje svoje osebne značilnosti, teoretično znanje in praktične izkušnje v t.i. »profesionalni self« (Žorga, 1995, str. 25). Supervizija omogoča, da posameznik v profesionalnih situacijah deluje skladno s svojimi mislimi, občutki in željami, pri tem pa upošteva tudi strokovno doktrino in realne možnosti, ki jih nudi konkretna situacija. Delo v mladinskem centru samo po sebi zahteva, da se med drugim mladinski delavec vedno znova sprašuje in analizira sebe, svoje delo, metode in načine dela, ki jih uporablja. Mladostniki sami, odnosi med njimi, odnos med njimi in mladinskim delavcem ter različne situacije, ki se dogajajo zaradi dinamičnosti dela, so vzrok stalnega spraševanja, spreminjanja in iskanja novih možnosti. Prav zaradi tega je vloga supervizije za mladinske delavce zelo pomembna. Zato lahko rečemo, da je potrebno, da jo delavci imajo, to je sigurno področje, na katerem je najbolj nujno začeti delati. Mladinski delavci v ljubljanskih mladinskih centrih imajo organizirano supervizijo enkrat na mesec in vsi so rekli, da jim je supervizija zelo pomembna in da jim pomaga. Delavke iz domžalskega mladinskega centra je nimajo in jim manjka.

Ostala področja, ki bi jih bilo potrebno izboljšati, so težave, ki so jih vse intervjuvanke poudarile – denar in birokracija. Sicer je res, da kot organizacija lahko prijavljajo projekte na različne natečaje in si tako priskrbijo denar. Ljubljanski centri, ki delujejo preko javnega zavoda, imajo zagotovljene finance, ampak ne dovolj, kot pravijo intervjuvanke. Nimajo pa navade pisati projekte za natečaje, pravijo, da bi se bilo potrebno prijavljati. Po drugi strani pa pisanje projektov vzame veliko časa in spet je veliko dela s poročili in papirologijo, razen izvajanja samega projekta. O tem pa v teoriji ni nič povedanega. V Domžalah dobijo finančna sredstva od občine, ampak tudi prijavljajo projekte na različne natečaje. Intervjuvanke so povedale, da je potrebno več delati s starši, organizirati delavnice za njih, jim ponuditi pomoč. Ljubljanski centri imajo problem s prostorom. Premajhni so vsi, razen najnovejšega mladinskega centra za Bežigradom, ki je veliko večji od ostalih. Potrebno je tudi zaposliti več

delavcev, samo dve zaposleni sta premalo, glede na število otrok in mladostnikov, ki prihajajo v center, in ostalo delo, organizacijo, papirologijo. Ena intervjuvanka je izpostavila problem, da nimajo nobenih pooblastil za ukrepe. Včasih vidijo, da se nekaj dogaja z mladostnikom, ali jim oni sami povedo, da se nekaj dogaja v družini. Delavec je takrat v zelo nerodnem položaju, ker se mu mladostniki zaupa in ne bi smel izgubiti njegovega zaupanja. Po drugi strani pa morajo prijaviti CSD-ju, če gre za kaj resnega. Intervjuvanka pravi, da bi jim bilo lažje, da oni kaj naredijo, recimo se pogovorijo s starši, kakor da morajo CSD-ju prijaviti in izgubiti zaupanje mladostnika ter celotne družine. Če se kaj takega zgodi, se ta mladostnik ponavadi ne vrne več v center.

Intervjuvanke so izpostavile, da je potrebno še več sodelovati z drugimi, narediti več mladinskih izmenjav, narediti program dela s starši in z prostovoljci, delati na boljši sprejetosti centra ter opredeliti vloge zaposlenih v mladinskem centru.

IV ZAKLJUČEK

Namen diplomskega dela je bil predvsem ugotoviti, zakaj so mladinski centri pomembni, kakšno vlogo imajo pri aktivnem in koristnem izkoriščanju prostega časa mladih, na katerih ciljih in strategijah temelji delo v mladinskem centru. Glede na odgovore vseh intervjuvank lahko rečemo, da je mladinski center mesto, kjer se mladim ponujajo različne dejavnosti (od različnih ustvarjalnih in računalniških do umetniških delavnic ter izletov, mladinskih izmenjav in podobno). S cilji in strategijami delovanja je delo v mladinskem centru popolnoma usmerjeno na to, da mladi niso na ulici, prepuščeni sami sebi ter da se zmanjšajo rizični dejavniki mladostnikov. Sodelujejo z institucijami in drugimi organizacijami ter na ta način tudi dopolnjujejo svojo ponudbo. Vsi mladinski centri imajo prostovoljce, ampak jih ni veliko. Manjka promocija prostovoljnega dela in določene konkretne naloge za prostovoljce. Razpodelitev dela mladinskih delavcev in več zaposlenih je nekaj, kar je potrebno izboljšati, zaradi boljših rezultatov zaposlenih.

Mladinski centri so zelo pomembni za mladostnike in uporabo njihovega prostega časa. Tam se lahko preizkušajo v različnih dejavnostih, ugotovijo, kaj jim je všeč, kaj želijo delati, za kaj so talentirani. Tudi če sami niso motivirani za dejavnosti, je to, da so tam pod nadzorom mladinskih delavcev, za njih pomembno. Imajo starejše osebe, s katerimi se lahko pogovorijo, vprašajo za nasvet in se tako počutijo bolj varno. S starši ali učitelji pogosto nimajo tako zaupljivega odnosa in se o nekaterih stvareh težko z njimi pogovorijo. Vloga, ki jo ima mladinski delavec, in odnos, ki ga vzpostavi z mladostnikom, kažeta na pomembnost mladinskega centra poleg aktivne porabe prostega časa. Potrebno pa je, da ima mladinski delavec znanja in kompetence za takšno delo, da je senzibilen in fleksibilen, da zna vzpostaviti stik in pridobiti zaupanje mladostnikov. Lahko bi rekli, da je osebnost mladinskega delavca ključna za pozitivne rezultate samega centra (število mladostnikov, ki ga obiskujejo, kako dolgo se tam zadržujejo in podobno).

Ne glede na to, da je vzorec majhen, lahko posplošimo rezultate raziskave na celotno Slovenijo. Načela in koncepti dela ljubljanskih četrtnih mladinskih centrov in domžalskega centra, kjer smo naredili raziskavo, so zelo podobni vsem ostalim mladinskim centrom v Sloveniji. Gre namreč za isto idejo, kaj naj bi se sploh v mladinskih centrih delalo in zakaj so pomembni, kar smo ugotovili, ko smo raziskovali o ostalih mladinskih centrih na njihovih spletnih straneh.

Z raziskavo smo zadovoljni, saj smo dobili odgovore na vprašanja, ki so nas zanimala. Odgovori intervjuvank so bili zelo podobni in so se tudi precej ujemali s teoretičnimi izhodišči. Celotna diplomska naloga mi je zelo pomagala, ker sem med pisanjem dobila službo v mladinskem centru in sem lahko uporabila pridobljeno znanje.

Lahko bi pa raziskavo izboljšala z večjim vzorcem zaposlenih na mladinskih centrih in z več zajetih mladinskih centrih. Tako bi raziskava bila bolj reprezentativna.

Diplomska naloga je uporabna za vsakogar, ki ga zanimajo mladinski centri, kako poteka delo v njih in kako lahko preventivno vplivamo na preživljanje prostega časa mladostnikov. Posebej je koristna za socialne pedagoge, saj so oni tisti, ki delajo z mladostniki preventivno kot tudi kurativno, mladinski centri so področje, v katerem lahko delajo. Za socialno pedagogiko so pomembna spoznanja, da je potrebno čimveč delati na preventivi, ker je enako pomembna kot kurativa, in uporabljati mladinske centre kot prostor za izvajanje preventive. Pomembno je tudi ozaveščati socialne pedagoge o pomembnosti njihove osebnosti v njihovem delu, o potrebi biti senzibilen in fleksibilen in delati na sebi; znati analizirati sebe in sprejeti pravo odločitev v določeni situaciji.

Za delo v mladinskem centru je najbolj pomembno, kakšna oseba si, znanje je seveda tudi pomembno, ampak od same osebe je odvisno, kako in kaj bo naredila, da bo mladinski center funkcionalen.

VIRI:

- Baligač, A. (ur). (1998). *Mladi, ulica, prihodnost* (str.). Ljubljana: Salve d.o.o.
- Beck, U. (2001). *Družba tveganja*. Ljubljana: Krtina.
- Berne, E. (1987). *Koju igru igraš?* Beograd: Nolit.
- Colema, J.S., Husen, T. (1985). *Becoming adult in a changing society*. Paris: OECD.
- Drofenik, O. (1999). *Splošno, neformalno izobraževanje za razvoj civilne družbe: razvojni načrt vseživljenjskega učenja v nekaterih evropskih državah in primerjava s Slovenijo*. Ljubljana: Androgoška spoznanja.
- Erikson, E. (1976). *Omladina, kriza, identifikacija*. Titograd: Pobjeda.
- Fištravec A. (2007). Umeščanje mladinskega dela v procese učenja. V *Dragar, Matkovič. Neformalno učenje v kontekstu mladinskega dela*. (str.). Ljubljana: Movit na mladina.
- Evropska komisija. (2002). *Nova spodbuda za evropsko mladino*. Bela knjiga Evropske komisije. Ljubljana: Urad za mladino.
- Fras, N. (2002). *Neformalno izobraževanje mladih v mladinskih organizacijah*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: self and the society in last modern age*. Stanford: Stanford University press.
- Grcič, D., Kobolt, A. (2008). Pomen neformalnega učenja za mlade z manj priložnostmi. V Kobolt, S. (ur). *Učenje na odru življanja* (str. 10-25). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Gril, A. (2006). *Prosti čas mladih v Ljubljani*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Gril, A. (2007a). *Družbene predstave organizirane mladine*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Gril, A. (2007b). *Prostovoljstvo je proizvodnja smisla*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Hawkins, P., Shohet, R. (1989). *Supervision in the helping professions*. Philadelphia: Open University press.
- Hočevar, F., Mesec, B. (1981). *Prosti čas*. Ljubljana: ZKOS.
- Jakobson, R., Bajt, D., Baskar, B., Jerman, F., Skušek-Močnik, Z., Škerlj-Jerman, Z., Močnik, R., Bošković, L. (1989). *Lingvistični in drugi spisi*. Ljubljana: Studia humanitas. ŠKUC, Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.
- Kern, B. (2005). *Zasnova intergrativnega modela programov mladinskih dejavnosti v sistemskem okolju- primer Slovenije*. Osnutek doktorske disertacije (neobjavljeno).
- Kobolt, A., Žorga S. *Supervizija- proces razvoja in učenja v poklicu*. (1999). Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

- Krajčan, M., Bajželj, B. (2007). *Študijsko gradivo za predmet Didaktika in metodika socialno pedagoškega dela III*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Krajčan, M., Bajželj, B. (2008). *Odnos – osnova za socialno pedagoško delo*, Socialna pedagogika, 55-70.
- Kristančič, A. (2007). *Svoboda izbire, moj prosti čas*. Združenje svetovalnih delavcev Slovenije. Ljubljana: AA Inserco d.o.o. svetovalna služba.
- Maksimovič, Z. (1991). *Mladinska delavnica: psihološki primarnopreventivni program, namenjen mladostnikom zgodnjega obdobja*. Ljubljana: Sekcija za preventivno delo pri Društvu psihologov Slovenije.
- Maslow, A. H. (1982). *Motivacija i ličnost*. Beograd: Nolit.
- Maxwell, J. (2005). *Qualitative search design*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Mrgole, A. (2003). *Kam z mularijo?* Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport- Urad Republike Slovenije za mladino. Založba Aristej.
- Ochman, M., Jordan, P. (1997). *Prostovoljci: dragocen vir*. ZDA, Maryland, Baltimore: The Johns Hopkins University Institute for policy studies.
- Potočnik, V. (1998). Mladi proti letu dva tisoč. V Baligač, A., *Mladi, ulica, prihodnost* (str. 5-20). Ljubljana: Salve
- Saksida, M., (2008). Delo z mladimi v mladinskem centru. V Kobolt, A., (ur.), *Učenje na odru življenja- projektno delo z ranljivimi skupinami mladih* (str.) Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- Smith, M. (1988). *Developing youth work*. Milton Keynes: Open University Press.
- Sočo, A. (2009). *Mladi u centru- centri za mlade ili kako do aktivnih mladih u zajednici*. Zagreb: Nacionalna zaklada za razvoj društva. Impresum.
- Ule, M. (1988). *Mladina in ideologija*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Ule, M. (1989). *Mladina- za modernizacijo slovenske družbe*. Ljubljana: MC CK ZKS.
- Ule, M. (1995). *Prihodnost mladine*. Ljubljana: DZS, d.d.
- Ule, M., Renner, T., Mencin- Čepelak, M., Tivadar, B. (2000a). *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Ministarstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino, Aristej.
- Ule, M. (2000b). *Za vedno mladi? Socialna psihologija odraščanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, založba FDV.
- Vavpotič, V. (2007). *Konceptualizacija dnevnih centrov za mlade v okviru centra za socialno delo*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Žorga, S. (1995). Opredelitev in funkcija supervizije ter vloga supervizorja v njej. V Dekleva, B. (ur.), *Supervizija za razvojne in preventivne programe* (str. 5-30). Ljubljana: DRPPD.

Žorga, S., (1997). Vloga supervizije pri poklicnem in osebnostnem razvoju strokovnega delavca. V Meško, G. ur. (1997). *Poklicna identiteta in področja socialne pedagogike* (str.24-25). Ljubljana: Združenje za socialno pedagogiko- Slovenska nacionalna sekcija FICE.

PRILOGA 1

a. Povzetek 1. intervjuja	Kode 1. reda	Kode 2. reda	Kategorije
<p>I: <u>Pozdravljeni! Kateri so cilji vašega centra?</u></p> <p>X: ... Delujemo predvsem preventivno in kurativno na področju, recimo drog ali zlorab ter preprečevanja drog med mladimi¹ ali otroki v Domžalah. Izvajamo tudi svetovanje in zdravljenje mladih v stiski², če se nahajajo v kakšnih posebnih situacijah v obdobju odraščanja, npr. nerazumevanja v družini, širšem okolju³, težave pri učenju⁴. Potem imamo tudi izvajanje interesnih dejavnosti za otroke in mladino⁵, koordiniranje dejavnosti in prireditve za otroke in mladino⁶, ki jih tudi organizirajo drugi zavodi ali društva ali posamezniki⁷. Cilji so tudi informiranje in izvajanje akcij širšega pomena⁸, s poudarkom na sprejemanju regijskih vsedržavnih pa tudi meddržavnih aktivnosti⁹. Potem je cilj še spodbujanje in organiziranje stikov z ustreznimi organizacijami iz tujine¹⁰, sodelovanje pri organizaciji možnostnih in priložnostnih del, zagotavljanje prostorskih, kadrovskih in finančnih pogojev za spodbujanje aktivne udeležbe mladih v družbenih dogajanjih¹¹. Skrbimo tudi za razvoj ustvarjalnosti¹², informiranje¹³ mladih, seznanjenje lokalne skupnosti s potrebami mladih, vključevanje mladih v druge pore javnega delovanja¹⁴. Nudimo tehnične in organizacijske možnosti društvom¹⁵, ki</p>	<p>Preprečevanje drog, svetovanje in zdravljenje mladih v stiski⁽¹⁻⁴⁾</p> <p>Interesne dejavnosti za otroke in mladino^(5,6)</p> <p>Dejavnosti izvajajo drugi⁽⁷⁾</p> <p>Informiranje in izvajanje akcij širšega pomena⁽⁸⁾</p> <p>Organiziranje stikov z organizacijami iz tujine^(9,10)</p> <p>Organizacija za spodbujanje udeležbe mladih⁽¹¹⁾</p> <p>Ustvarjalnost, informiranje, ozaveščanje lokalne skupnosti, vključevanje mladih⁽¹²⁻¹⁴⁾</p> <p>Tehnična in organizacijska pomoč drugim⁽¹⁵⁾</p>	<p>Preventivno in kurativno delovanje⁽¹⁻⁴⁾</p> <p>Izvajanje interesnih dejavnosti^(5,6)</p> <p>Sodelovanje z drugimi organizacijami</p> <p>Informiranje in izvajanje akcij</p> <p>Sodelovanje z drugimi organizacijami</p> <p>Spodbujanje aktivne udeležbe mladih v družbo</p> <p>Razvoj ustvarjalnosti</p> <p>Informiranje mladih</p> <p>Inkluzija mladih</p> <p>Podpora drugim organizacijam</p> <p>Sodelovanje z</p>	<p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Strategije delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Strategije delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Strategije delovanja</p>

<p>izvajajo dejavnosti za mladino.</p> <p>I: <u>Se pravi, da sodelujete z drugimi organizacijami?</u></p> <p>X: Ja, zelo smo povezani¹⁶. Ustanovili smo lokalno akcijsko skupino, smo koordinatorji varnih točk¹⁷, katerih ustanovitelj je UNICEF.</p> <p>I: <u>S katero populacijo delate? Samo z mladostniki in otroki?</u></p> <p>X: ... Večji poudarek je na tretji triadi, srednji šoli, delamo tudi s študenti ali mladino, ki ni vključena v redno šolanje ... Sicer pa za mlajše otroke pridejo v poštev predvsem počitniški programi¹⁸ ali pa starši potrebujejo varstvo¹⁹, tako da so tudi od drugega, tretjega razreda otroci pri nas.</p> <p>I: <u>Katere so vaše strategije delovanja? Kakšne projekte ste izvajali do sedaj?</u></p> <p>X: ... Nekaj je klubskih programov. Ob četrtkih imamo kulturne dogodke²⁰. Ali je to kak pesniški večer²¹, igranje kakšnega inštrumenta²², ali pa razstave slikarskih, fotografskih del, predstavitev kakšnih knjig²³ Podpiramo neveljavljene umetnike, študente, otroke ali njihove mentorje. Lansko leto smo meli deset različnih razstav, imeli smo tudi predstavitev knjig, okrogle mize²⁴ v okviru kulturnih večerov.</p> <p>I: <u>Se takših dogodkov udeležujejo tudi starejši?</u></p> <p>X: Ja, več starejših pride kot mlajših. Imeli smo razpis v okvirju kulturnih večerov,</p>	<p>Povezani z drugimi organizacijami⁽¹⁶⁾ Lokalna akcijska skupina, koordinatorji UNICEFOVIH varnih točk⁽¹⁷⁾</p> <p>Varstvo, program med počitnicami^(18,19)</p> <p>Kulturni dogodki⁽²⁰⁻²³⁾</p> <p>Okrogle mize⁽²⁴⁾</p> <p>Svetovna razstava mladih fotografov⁽²⁵⁾</p>	<p>drugimi organizacijami Sodelovanje z drugimi organizacijami</p> <p>Počitniški programi</p> <p>Klubski program</p> <p>Klubski program</p> <p>Uvrščanje neveljavljenih ustvarjalcev</p>	<p>Strategije delovanja</p> <p>Strategije delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Strategije delovanja</p>
---	--	--	--

<p>priredili smo svetovno razstavo mladih fotografov²⁵. Povprečno pride okoli štirideset ljudi na prireditve, včasih jih je tudi osemdeset ali le petnajst. Potem imamo medgeneracijske delavnice, na katerih želimo, da bi mladi ali starši, stari starši skupaj prihajali in ustvarjali²⁶. Te delavnice so se sicer prijele, ampak mogoče ne tako kot smo si mi želeli. Recimo imamo dva otroka, ki nista vezana za kakšne stare starše, ampak so z njima drugi ljudje, odrasli, tudi tam prisotni. Sem spadajo recimo kreativne delavnice, recimo se dela velikonočne arazmaje²⁷, en naslov je bil „Poletje odhaja, prihaja jesen“, potem zavijanje daril, praznična dekoracija, delali so copate in podobne stvari, ki se uporabijo za več generacij²⁸. Imamo še eno skupino, že sedem let, odraslih s posebnimi potrebami²⁹. V teh sedmih letih so se že postarali, ko so prišli k nam so bili stari 18, 19 let in so končevali osnovno šolo v Domžalah. Imamo tudi fotografsko sekcijo³⁰, dve skupini otrok in mladostnikov. Njihove fotografije pošiljamo na razpise po celemu svetu. Letos smo imeli mednarodni projekt³¹ „Preventiva, ne terapija“, preko Evrope dobivamo tudi sredstva. Občina Domžale je bila pobudnik in sodelujejo še: vrtec, osnovna šola, knjižnica naš center ... Imamo tudi šolo za starše³², že kakšnih enajst let. Imamo še projekt z naslovom „O sebi odločam jaz in ne droga“³³. Takšen naslov moramo imeti, da</p>	<p>Kreativne delavnice⁽²⁶⁾</p> <p>Ustvarjalne delavnice^(27,28)</p> <p>Skupina odraslih s posebnimi potrebami⁽²⁹⁾</p> <p>Fotografska sekcija⁽³⁰⁾</p> <p>Mednarodni projekt⁽³¹⁾</p> <p>Šola za starše⁽³²⁾</p> <p>Preprečevanje drog⁽³³⁾</p> <p>Preprečevanje</p>	<p>Medgeneracijske delavnice</p> <p>Dejavnosti</p> <p>Dejavnosti</p> <p>Dejavnosti</p> <p>Dejavnosti</p> <p>Program</p> <p>Dejavnosti</p> <p>Preventivni programi</p> <p>Preventivni programi</p>	<p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji dejavnosti</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p> <p>Cilji delovanja</p>
---	---	---	--

<p>občina to prepozna kot preventivni program, in da dobimo sredstva. Drug projekt se nanaša na anoreksijo in bulimijo³⁴, se pravi na motnje hranjenja. Za mlajše otroke imamo projekt „Vesele počitnice“. V času počitnic se odvijajo različne delavnice³⁵, ne varstvo, ampak otroci predvsem ustvarjajo ... Potem imamo tudi potopisna predavanja³⁶. V fotografskem krožku smo imeli strokovna predavanja. Bilo je tudi nekaj kratkih izletov³⁷, enodnevnih ali dva dni trajajočih. Imeli smo tudi tečaj risanja³⁸. Akademski slikar ga je vodil pod imenom: „Uvajanje v osnove študijskega risanja“. ... Kar nekaj časa je trajal, šli so v Srbijo³⁹ za deset dni. Naslov je bil „Identiteta naroda“ in pet različnih držav se je vključilo v ta projekt⁴⁰. Ob dnevu otrok pripravimo tudi kakšno prireditve⁴¹. Je tudi več takšnih projektov, pri katerih se združujemo z mladinskim svetom in ostalimi društvi⁴². Imeli smo tudi dogodka „Z glavo na zabavo“ in „Veter v laseh“. Enkrat letno zbiramo tudi sredstva za katerega otroka⁴³. Ta denar podelimo staršem. Potem je tu še Čarovniški dan, Dan eksperimentov⁴⁴, ob petkih popoldne se lahko pridejo otroci sem igrat. Imamo tudi jezikovne tečaje⁴⁵, biblioterapijo. Delamo tudi s celotno družino ali s starši ali pa z otrokom, kot nekakšna terapija, poskušamo osveščati in odstraniti problem⁴⁶. Imamo možnost družinske mediacije⁴⁷. Prodajamo tudi Nefiks, indeks neformalnega učenja⁴⁸.</p>	<p>motenj hranjenja⁽³⁴⁾</p>		
	<p>Različne delavnice⁽³⁵⁾</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>
	<p>Predavanja⁽³⁶⁾</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>
	<p>Izleti⁽³⁷⁾ Tečaji⁽³⁸⁾</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>
	<p>Mednarodni projekti^(39,40)</p>	<p>Sodelovanje</p>	<p>Strategije delovanja</p>
	<p>Prireditve⁽⁴¹⁾</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>
	<p>Združevanje z drugimi⁽⁴²⁾</p>	<p>Sodelovanje</p>	<p>Strategije delovanja</p>
	<p>Humanitarne akcije⁽⁴³⁾</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>
	<p>Posebni dnevi⁽⁴⁴⁾</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>
	<p>Tečaji⁽⁴⁵⁾</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>
	<p>Delo z družino^(46,47)</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>
	<p>Neformalno učenje⁽⁴⁸⁾</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>
	<p>Izmenjave mladih⁽⁴⁹⁾</p>	<p>Dejavnosti</p>	<p>Cilji delovanja</p>

<p>Mlade pošiljamo v tujino⁴⁹, na različne tabore, mi pa nismo še gostili tujca.</p> <p>I: <u>Na osnovi česa delate letni načrt, izhajate iz potreb otrok in mladih ali zahtev občine ali pa javnih natečajev?</u></p> <p>X: Mladi sami povedo, kaj bi rad⁵⁰, mi pa tudi vemo, na osnovi delovnih izkušnj⁵¹, ki jih imamo, imamo tudi informacije iz drugih mladinskih centrov⁵². Prilagajamo se, v letnem načrtu imamo na koncu tudi napisano, da smo odprti za nove programe⁵³.</p> <p>I: <u>Se vam je že zgodilo, da ste dobili negativen odziv o vašem delu oz. delu centra s strani uporabnikov centra, staršev ali na splošno javnega mnenja?</u></p> <p>X: Ja, čisto zadovoljni ne moremo biti s tem, kar počnemo. Zdaj bi rekla, da smo postali prepoznavni čedalje bolj⁵⁴, ampak vseeno nas ogromno ljudi ne pozna⁵⁵, ne vedo, da obstajamo, čeprav se trudimo, da bi bila promocija čim boljša. Veliko je takšnih, ki se fokusirajo samo na eno stvar, npr. na fotografske delavnice, in jih nič drugega ne zanima, ali pa nekdo pride, ko rabi pomoč, potem pa ne več. Včasih se mi zdi, da nas bolj poznajo iz drugih občin kot pa iz Domžal.</p> <p>I: <u>Katere so po vašem mnenju potrebne kompetence delavcev, ki delajo v takšnih centrih?</u></p> <p>Seveda morajo imeti določeno izobrazbo⁵⁶, dobro je, da je v takšnem centru čim več zaposlenih iz različnih profilov⁵⁷, da niso</p>	<p>Mnenje mladih, delovne izkušnje, informacije drugih MC-jev⁽⁵⁰⁻⁵²⁾</p> <p>Odprtost za novosti⁽⁵³⁾</p> <p>Prepoznavni, čeprav ne dovolj^(54,55)</p> <p>Izobrazba⁽⁵⁶⁾ Interdisciplinarnost⁽⁵⁷⁾</p>	<p>Načrtovanje dela</p> <p>Odprti za novosti</p> <p>Prepoznavnost</p> <p>Izobrazba Interdisciplinaren pristop</p>	<p>Strategije delovanja</p> <p>Strategije delovanja</p> <p>Priložnosti za izboljšanje</p> <p>Kompetence delavcev</p>
---	---	---	--

<p>samo pedagogi, sociologi in kulturologi. Tudi kakšni inženir ali pa ekonomist. Sicer pa je zelo pomembno, da je človek altruist, zelo fleksibilen, odprt⁵⁸.</p>	<p>Altruizem, fleksibilnost, odprtost⁽⁵⁸⁾</p>	<p>Osebnost posameznika</p>	<p>Kompetence delavcev</p>
<p>I: <u>Ali se dodatno izobražujete?</u></p>	<p>Seminarji⁽⁵⁹⁾</p>	<p>Dodatno izobraževanje</p>	<p>Kompetence delavcev</p>
<p>X: Veliko časa, skoraj trinajst let, smo hodili na izobraževanja, različne seminarje⁵⁹ ... Jaz sem se izobraževala eno leto in pol iz zagovorništva otrok ... Ne bom rekla, da nismo šli na niti en seminar, nekaj jih je bilo, ampak ni bilo takšnega poudarka na izobraževanju kot prejšnja leta. Letos je kolegica šla na tečaj talijanščine⁶⁰, tudi to je pomembno, da ni obvladala samo anglosaksonsko govorno področje.</p>	<p>Tečaji⁽⁶⁰⁾</p>	<p>Dodatno izobraževanje</p>	<p>Kompetence delavcev</p>
<p>I: <u>Koliko prostovoljcev imate? Kako delate z njimi? Ali tudi njih pošiljate na izobraževanja?</u></p>	<p>Upad prostovoljcev⁽⁶¹⁾</p>	<p>Število prostovoljcev</p>	<p>Prostovoljno delo</p>
<p>X: Zadnja leta opazam, da je prostovoljstvo v upadanju⁶¹. Ne vem zakaj je tako, prej so prostovoljci bili zadovoljni s kakšnimi kartami za koncert ali gledališko igro. Zdaj to ni dovolj. Želijo biti tudi finančno nagrajeni ... Pri Slovenski filantropiji se udeležujejo seminarjev in izobraževanj. Mi pa tudi skrbimo za osnovno izobraževanje⁶². Vsako leto imamo predvidenih 16 ur izobraževanja, imamo tudi zunanje sodelavce pri izobraževanjih⁶³. Pomaga jim tudi mentorstvo⁶⁴. Najmanj štiri prostovoljce imamo na leto⁶⁵. Nekaj prihaja štipendistov občine Domžale⁶⁶. Vsako leto morajo priti za en mesec, ker jim občina daje nadomestilo za</p>	<p>Seminarji in izobraževanja za prostovoljce^(62,63)</p>	<p>Izobraževanja prostovoljcev</p>	<p>Prostovoljno delo</p>
<p>mentorstvo⁶⁴. Najmanj štiri prostovoljce imamo na leto⁶⁵. Nekaj prihaja štipendistov občine Domžale⁶⁶. Vsako leto morajo priti za en mesec, ker jim občina daje nadomestilo za</p>	<p>Mentorstvo za prostovoljce⁽⁶⁴⁾</p>	<p>Mentorstvo za prostovoljce</p>	<p>Prostovoljno delo</p>
<p>mentorstvo⁶⁴. Najmanj štiri prostovoljce imamo na leto⁶⁵. Nekaj prihaja štipendistov občine Domžale⁶⁶. Vsako leto morajo priti za en mesec, ker jim občina daje nadomestilo za</p>	<p>Najmanj 4 prostovoljci na leto⁽⁶⁵⁾</p>	<p>Število prostovoljcev</p>	<p>Prostovoljno delo</p>
<p>mentorstvo⁶⁴. Najmanj štiri prostovoljce imamo na leto⁶⁵. Nekaj prihaja štipendistov občine Domžale⁶⁶. Vsako leto morajo priti za en mesec, ker jim občina daje nadomestilo za</p>	<p>Prostovoljci preko občine prihajajo in preko prakse</p>	<p>Način prihajanja prostovoljcev</p>	<p>Prostovoljno delo</p>

<p>to. Tudi mladi iz srednje šole in študenti pridejo sem na prakso.⁶⁷</p> <p>I: <u>Ali imate supervizijo za zaposlene v centru?</u></p> <p>X: Mi je tukaj za zaposlene nimamo⁶⁸, jaz se udeležujem supervizije na Uradu varuha.</p> <p>I: <u>Za konec mi povejte, katera področja dela bi po vašem mnenju v centrih za mlade bilo potrebno izboljšati?</u></p> <p>X: Naša šibka točka je pridobivanje sredstev od sponzorjev⁶⁹. Od države nam kar uspeva dobiti denar. Poročila⁷⁰ je potrebno pisati⁷¹ tudi za projekte za 200 evrov, kar je brez veze⁷². Kakšen program bi verjetno moral biti bolj aktualen. Tudi spletno stran bomo mogli malo urediti, da bo bolj prepričljiva in živahna⁷³.</p>	<p>študentov in dijakov⁽⁶⁷⁾</p> <p>Ni supervizije za zaposlene⁽⁶⁸⁾</p> <p>Premalo finančnih sredstev⁽⁶⁹⁾</p> <p>Preveč papirologije⁽⁷⁰⁻⁷²⁾</p> <p>Spletna stran ni prepričljiva⁽⁷³⁾</p>	<p>Mentalna higijena zaposlenih</p> <p>Denar</p> <p>Birokracija</p> <p>Spletna stran</p>	<p>Priložnosti izboljšati delo</p> <p>Priložnosti izboljšati delo</p> <p>Priložnosti izboljšati delo</p> <p>Priložnosti izboljšati delo</p>
--	--	--	---