

RADA EURÓPY PORTFÓLIO PRÁCE S MLÁDEŽOU

NÁSTROJ NA HODNOTENIE A ROZVOJ KOMPETENCIÍ V PRÁCI S MLÁDEŽOU



coe.int/portfolio-mladeze | Revidovaná verzia 2025



RADA EURÓPY

PORTFÓLIO PRÁCE S MLÁDEŽOU

NÁSTROJ NA HODNOTENIE A ROZVOJ
KOMPETENCIÍ V PRÁCI S MLÁDEŽOU

Revidovaná verzia 2025

Rada Európy

**PORTFÓLIO PRÁCE S MLÁDEŽOU RADY
EURÓPY Nástroj na hodnotenie a rozvoj
kompetencií v oblasti práce s mládežou**

Reprodukcia výňatkov (do 500 slov) je povolená, s výnimkou komerčných účelov, pokiaľ sa zachová integrita textu, výňatok sa nepoužije mimo kontextu, neposkytuje neúplné informácie alebo inak neuvádza čitateľa do omylu, pokiaľ ide o povahu, rozsah alebo obsah textu. Zdrojový text musí byť vždy uvedený takto „© Rada Európy, rok vydania“.

Všetky ostatné žiadosti týkajúce sa reprodukcie/prekladu celého dokumentu alebo jeho časti by mali byť adresované Riaditeľstvu pre komunikáciu Rady Európy (F-67075 Strasbourg Cedex alebo publishing@coe.int).

Všetku ostatnú korešpondenciu týkajúcu sa tohto dokumentu zasielajte na adresu <https://www.coe.int/en/web/youth-od-tfolio/kontakt>.

Návrh a grafická úprava obálky: Pedro Meca.

Vytlačené v Rade Európy.

© Rada Európy, máj 2025

Obsah

Úvod do portfólia práce s mládežou Rady Európy	6
Čo je nové v revidovanom portfóliu práce s mládežou Rady	7
Európy? Ako používať portfólio	8
Používanie portfólia na vzdelávanie a odbornú prípravu pracovníkov s mládežou/vedúcich mládeže	9
Používanie portfólia na rozvoj kompetencií v oblasti práce s mládežou	9
Používanie portfólia pre politiku práce s mládežou a rozvoj ekosystémov	10
Prispôsobenie portfólia špecifickému kontextu	11
Základy práce s mládežou	12
Čo je práca s mládežou?	12
Charakteristiky práce s mládežou	14
Práca s mládežou je v Európe rozmanitá	15
Práca s mládežou a neformálne vzdelávanie	15
Práca s mládežou a mládežnícke politiky	16
Kompetencia v práci s mládežou	17
Kompetencie v práci s mládežou	17
Rámec kompetencií portfólia	18
Prehľad funkcií a kompetencií v práci s mládežou v troch oblastiach zamerania	20
Vysvetlenie kompetencií pracovníka s mládežou vo vzťahu k funkciám v práci s mládežou	24
Vytvorenie vlastného portfólia	40
Ako vyplniť formulár sebahodnotenia	40
Dotazník sebahodnotenia	41
Ako vyplniť plán vzdelávania a rozvoja	43
Dotazník plánu vzdelávania a rozvoja (LDP)	44
Spätná väzba	45
Používanie spätnej väzby ako nástroja na sebahodnotenie	45
Získanie podnetov/spätnej väzby od mladých ľudí, s ktorými pracujete	45
Spätná väzba od kolegov alebo externých pracovníkov	45
Koho môžete požiadať o spätnú väzbu?	46
Viac informácií o poskytovaní a prijímaní spätnej väzby	46
Čo je spätná väzba a čo nie je	47
Tipy na poskytovanie a prijímanie spätnej väzby	48
Ďalšie informácie	49
Kto vytvoril portfólio?	49
Prečo bolo portfólio vôbec vytvorené?	50
Prečo sa portfólio pravidelne reviduje?	51
Aká je súčasná európska diskusia o práci s mládežou?	51
Aké možnosti uznania majú používatelia portfólia?	53
Ďalšie čítanie	54
Užitočné referenčné webové stránky	57
Glosár	59
Podakovanie	61

Úvod do portfólia práce s mládežou Rady Európy

Portfólio práce s mládežou Rady Európy podporuje prácu s mládežou v jej občianskom poslaní – podporovať demokratické kompetencie mladých ľudí a zároveň presadzovať širšie hodnoty demokracie a aktívneho občianstva. Je navrhnuté tak, aby podporovalo a posilňovalo pracovníkov s mládežou a prostredníctvom štruktúrovaného rámca podporuje pestovanie kľúčových kompetencií nevyhnutných pre zmysluplné zapojenie mladých ľudí v rozmanitých komunitách a demokratických procesoch v rôznych kontextoch. Zosúladením s hodnotami Rady Európy portfólio premostňuje teóriu a prax a vybavuje pracovníkov s mládežou prostriedkami na pochopenie ich úloh pri vytváraní priestorov, v ktorých môžu mladí ľudia prosperovať ako informovaní, angažovaní a zodpovední občania. Podporuje komunitu pracovníkov s mládežou v tom, aby bola konštruktívnou silou pri budovaní odolných a spravodlivých spoločností založených na rešpektovaní ľudských práv a pluralizmu.

Portfólio Rady Európy pre prácu s mládežou je európsky nástroj pre používateľov, ktorí chcú predstaviť, vysvetliť a pochopiť prácu s mládežou, jej funkcie a kompetencie v ich miestnom a národnom kontexte. Portfólio Rady Európy pre prácu s mládežou bolo vyvinuté na európskej úrovni, ale nie je primárne určené pre ľudí a organizácie pracujúce na európskej alebo medzinárodnej úrovni. Portfólio je určené pre pracovníkov s mládežou a ich lídrov, ako aj pre širšiu komunitu pracovníkov s mládežou, ktorí pracujú na akejkoľvek úrovni, od lokálnej až po medzinárodnú.

Portfólio práce s mládežou Rady Európy je nástroj, ktorý načrtáva rámec kompetencií v oblasti práce s mládežou pre vzdelávanie a odbornú prípravu platených a dobrovoľných pracovníkov s mládežou v súlade s odporúčaním [CM/Rec\(2017\)4 o práci s mládežou](#).¹ Rámec kompetencií je užitočný pre spoločné pochopenie funkcií, zásad a hodnôt práce s mládežou, ako aj štandardných kompetencií, ktoré by mal mať každý pracovník s mládežou, aby mohol tieto funkcie plniť. Portfólio a jeho rámec kompetencií sú dobrými východiskovými bodmi pre rozvoj národných rámcov kompetencií, profesijných

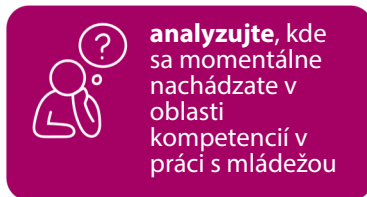
štandardy, stratégie práce s mládežou a vo všeobecnosti nové vhodné politiky, rámce, mechanizmy a nástroje práce s mládežou, ako dokazuje štúdia o aktualizácii portfólia práce s mládežou Rady Európy (november 2023).

Toto je nástroj, ktorý pomáha jednotlivcom, tímom a organizáciám **vykonávajúcim prácu s mládežou v celej Európe** pochopiť svoje kompetencie a efektívnejšie ich rozvíjať. Je určený predovšetkým pre pracovníkov s mládežou a vedúcich mládeže, ale môže byť užitočný aj pre manažerov a administrátorov práce s mládežou, ktorí chcú posúdiť a ďalej **rozvíjať svoje kompetencie v práci s mládežou** a/alebo kompetencie ľudí pod ich dohľadom. Jeho cieľom je ďalej inšpirovať členov komunity praxe, aby zaradili sebarozvoj a rozvoj kompetencií ako neoddeliteľnú súčasť svojej praxe v práci s mládežou a aby podporili organizácie zaoberajúce sa prácou s mládežou pri vývoji ich systémov hodnotenia a nástrojov hodnotenia.

Portfólio je tiež nástroj, ktorý môže byť užitočný pre širšiu komunitu pracovníkov s mládežou: pedagógov a školiteľov, vedúcich organizácií zaoberajúcich sa mládežou a prácou s mládežou, manažerov a tvorcov politik v oblasti práce s mládežou a vo všeobecnosti všetkých, ktorí sú zapojení do ekosystému práce s mládežou a zaujímajú sa o témy vzdelávania a odbornej prípravy pracovníkov s mládežou, rozvoja kvality a uznávania práce s mládežou a rozvoja politik v oblasti práce s mládežou.

Portfólio je online nástroj. Aby však bolo možné reagovať na potreby čo najširšej komunity odborníkov, oddelenie pre mládež zhromaždilo obsah online portfólia, aby ho tí, ktorí ho chcú používať offline, mohli používať. Hoci táto publikácia reprodukuje väčšinu obsahu webovej stránky portfólia, nezahŕňa celý cyklus sebahodnotenia a učenia, ktorý je uľahčený online nástrojmi na webovej stránke. Napriek tomu obsahuje základ a prezentáciu procesu používania portfólia na (seba)hodnotenie, ako je znázornené na ilustrácii 1.

1. [Odporúčanie CM/Rec \(2017\)4 Výboru ministrov členským štátom o práci s mládežou](#) vyzdvihlo prácu s mládežou ako samostatný cieľ. Odkaz, ktorý je obzvlášť relevantný pre portfólio, znie takto: „2. vytvorenie učeleného a flexibilného rámca pre vzdelávanie a odbornú prípravu platených a dobrovoľných pracovníkov s mládežou založeného na kompetenciách, ktorý zohľadňuje existujúcu prax, nové trendy a oblasti, ako aj rozmanitosť práce s mládežou“.



analyzujte, kde sa momentálne nachádzate v oblasti kompetencií v práci s mládežou



zhromaždiť dôkazy o kvalite vašej práce, vašej spôsobilosti na ňu a nápady na jej zlepšenie



vysvetlite svoju prácu ostatným spôsobom, akým je to ľahké pochopiť

Ilustrácia 1 – Proces sebahodnotenia

Publikácia obsahuje aj:

- } informácie o základných veciach pre prácu s mládežou
- } informácie o kompetenciách v oblasti práce s mládežou
- } aktuálne informácie o vývoji v oblasti práce s mládežou v Európe

Portfólio práce s mládežou Rady Európy je iniciatívou Rady Európy v spolupráci s partnermi, ako sú Európska komisia a Európske fórum mládeže. Viac informácií o tom, prečo a ako bolo vyvinuté, nájdete v časti „Ďalšie informácie“.

Podelte sa s nami o svoje skúsenosti s používaním portfólia online alebo offline kontaktovaním oddelenia pre mládež na adrese <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/contact>.

Čo je nové v revidovanom portfóliu práce s mládežou Rady Európy?

Revidované portfólio Rady Európy pre prácu s mládežou:

- } Uznáva rozmanitosť spôsobov, akými nástroj sebahodnotenia pre pracovníkov s mládežou používa komunita pracovníkov s mládežou v celej Európe od svojho vydania. Táto verzia zohľadňuje širšiu škálu potenciálnych používateľov a využitie portfólia ako nástroja na:
 - **Vzdelávanie a odbornú prípravu pracovníkov s mládežou**, kde podporuje predstavenie toho, čo je práca s mládežou, jej funkcií a kompetencií pracovníkov s mládežou potrebných na plnenie týchto funkcií v praxi.
 - **Rozvoj kompetencií v práci s mládežou**, kde pomáha pochopiť funkcie práce s mládežou a rámec kompetencií a ponúka príležitosť na sebahodnotenie a plány učenia.
 - **Politika a rozvoj ekosystému práce s mládežou**, kde slúži ako referenčný a východiskový bod pre rozvoj národných rámcov kompetencií, pracovných štandardov, stratégií práce s mládežou a vo všeobecnosti nových účelných politík, rámcov, mechanizmov a nástrojov v rôznych kontextoch a na všetkých úrovniach.

Reaguje na politickú vôľu vyjadrenú v [odporúčaní CM/Rec\(2017\)4 o práci s mládežou](#), aby sa rámec kompetencií pre prácu s mládežou stal európskym štandardom pre vzdelávanie a odbornú prípravu pracovníkov s mládežou, ktorý môže slúžiť ako základ a inšpirácia pre ďalšie prispôbovanie a kontextualizáciu zo strany členských štátov. Revidovaný rámec kompetencií rozlišuje medzi základnými individuálnymi a kolektívnymi funkciami práce s mládežou a umiestňuje každého jednotlivého pracovníka s mládežou do podpornej komunity praxe. Revidovaný rámec kompetencií ďalej zdôrazňuje potrebu prispôbivosti a citlivosti voči rôznym kontextom a konkrétnym mladým ľuďom, s ktorými pracovníci s mládežou pracujú.

} Hlavná skupina funkcií práce s mládežou relevantných pre pracovníkov s mládežou:

- Zameranie sa na vzťah s výsledkami pre mladých ľudí.

} Kolektívne skupiny funkcií práce s mládežou relevantné pre jednotlivcov, tímy a komunitu v oblasti práce s mládežou:

- Zameranie sa na seba, svoju prax a oblasť práce s mládežou.
- Zameranie na komunitu a spoločnosť.

Ako používať portfólio

V tejto časti nájdete nápady, ako možno portfólio rôznymi spôsobmi využiť na podporu rozvoja kvality práce s mládežou. Ak máte ďalšie nápady, návrhy alebo spôsoby, akými ste portfólio využili, napíšte nám na adresu <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/contact>.

vzdelávací, manažérsky a všeobecný nástroj na začleňovanie štandardov kvality práce s mládežou, ako aj na účely hodnotenia. Jeho rámec kompetencií podporil aspirácie členov komunity práce s mládežou v praxi o excelentnosť v práci s mládežou.

Portfólio sa vníma ako „nástroj“ na hodnotenie aj ako „štandard“ pre rozvoj kvalitnej práce s mládežou. Od svojho prvého vydania sa používa ako

Nasledujúca ilustrácia načrtáva počiatočné nápady na použitie portfólia (a/alebo jeho prvkov):

Portfólio ako „nástroj“

- Nástroj sebahodnotenia pre individuálny rozvoj pracovníkov s mládežou.
- Nástroj na zaškolenie a hodnotenie na podporu organizácií pracujúcich s mládežou pri rozvoji pracovnej sily.
- Vzdelávací nástroj na podporu počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy pracovníkov s mládežou.
- Nástroj na zhromažďovanie údajov na lepšie pochopenie sektora, jeho potrieb a na podporu jeho rozvoja.



Portfólio ako „štandard“

- Integrované a propagované v rámci vzdelávacích aktivít Rady Európy a politík a praktík v oblasti práce s mládežou.
- Základ pre rozvoj medzinárodných a národných pracovných štandardov a kvalifikačných rámcov v oblasti práce s mládežou.
- Základ pre rozvoj politík práce s mládežou a uznávanie práce s mládežou.



Ilustrácia 2 – Možné využitie portfólia

Portfólio má tiež dobrú pozíciu na priamu podporu operacionalizácie a implementácie [odporúčania CM/Rec\(2017\)4 o práci s mládežou](#) zo strany členských štátov, a najmä na „vytvorenie uceleného a flexibilného rámca pre vzdelávanie a odbornú prípravu platených a dobrovoľných pracovníkov s mládežou založeného na kompetenciách“. Ako také je zdrojom, ktorý už bol využitý:

- } **pedagógmi a školiteľmi** na predstavenie mládežníckej práce so študentmi a podpora rozvoja ich kompetencií v oblasti práce s mládežou.
- } **organizáciami pre prácu s mládežou** na účely nástupu a hodnotenie pracovníkov s mládežou
- } **aktérmi politiky** zapojenými do formovania mládežníckej politiky na rôznych úrovniach

Portfólio sa môže používať samostatne aj v kombinácii s inými nástrojmi a rámcami vyvinutými v členských štátoch s cieľom prispieť k zlepšeniu kvality práce s mládežou a kompetencií

rozvoj, politika práce s mládežou a rozvoj ekosystému práce s mládežou, ako aj celkové uznanie a propagácia práce s mládežou.

Nasledujú nápady na použitie portfólia ako nástroja na:

- } Vzdelávanie a odborná príprava pracovníkov s mládežou
- } Rozvoj kompetencií v práci s mládežou
- } Vývoj politiky a ekosystému práce s mládežou

Používanie portfólia na vzdelávanie a odbornú prípravu pracovníkov s mládežou/vedúcich mládeže

Portfólio Rady Európy pre prácu s mládežou môže byť užitočné pre vzdelávanie a odbornú prípravu pracovníkov s mládežou a vedúcich mládeže. Je užitočné na predstavenie toho, čo je práca s mládežou, čo má robiť (jej funkcie) a aké kompetencie potrebujú pracovníci s mládežou, aby mohli tieto funkcie plniť v praxi.

Pedagógovia a školitelia môžu portfólio použiť ako referenciu pri tvorbe učebných osnov pre vzdelávanie a odbornú prípravu v oblasti práce s mládežou.

Portfólio sa dá použiť aj ako nástroj sebahodnotenia pre účastníkov vzdelávacích a školiacich aktivít, ktorí majú záujem o rozvoj svojich kompetencií v oblasti práce s mládežou. Účastníci môžu napríklad použiť portfólio na začiatku školiaceho kurzu na zhodnotenie svojej súčasnej úrovne kompetencií v oblasti práce s mládežou, ako aj na identifikáciu vzdelávacích cieľov, ktoré chcú počas školiaceho kurzu dosiahnuť. Školitelia potom môžu tieto vzdelávacie ciele použiť na formovanie a doladenie učebných osnov svojho školiaceho kurzu.

Portfólio sa používa v rámci školení Oddelenia mládeže Rady Európy zameraných na témy práce s mládežou. Používa sa na tvorbu učebných osnov kurzov a jednotlivými účastníkmi na vypracovanie vlastných hodnotení kompetencií počas školení. Ako také slúži aj ako základ pre certifikáciu školení Oddelenia mládeže Rady Európy.

Pedagógovia, ktorí chcú podporovať študentov v rozvoji ich kompetencií, môžu pomocou portfólia nastaviť procesy sprevádzania. Školitelia ho môžu použiť ako podporný nástroj pre mentoring alebo koučing. Okrem toho sa môže použiť na podporu mládežníckych vedúcich, ktorí chcú rozvíjať svoje kompetencie v oblasti práce s mládežou alebo prejsť na explicitnejší alebo profesionálnejší profil práce s mládežou.

Používanie portfólia na rozvoj kompetencií v práci s mládežou

Rozvoj kompetencií v oblasti práce s mládežou je spoločnou zodpovednosťou jednotlivých pracovníkov s mládežou a vedúcich mládeže a širšej komunity praxe, ktorá zahŕňa školiace tímy, organizácie a manažérov práce s mládežou. Nasledujú nápady, ako môžu títo aktéri využívať portfólio:

Nápady na použitie jednotlivcami

Pre individuálneho pracovníka s mládežou alebo vedúceho mládeže môže byť portfólio práce s mládežou Rady Európy užitočné pre:

- } sebahodnotenie kompetencie vašej súčasnej úrovne práce s mládežou

- } stanovenie cieľov vzdelávania a rozvoja a ich sledovanie spôsobmi, ktoré identifikujete v priebehu procesu

- } po určitom čase, opätovné preskúmanie vášho sebahodnotenia, aby sa zistilo, čo sa zmenilo, aktualizovať portfólio alebo reštartovať proces.

Najmä pre vedúcich mládeže môže byť portfólio užitočné na účely profesionalizácie a plánovania prechodu kompetencií na explicitnejší profil pracovníka s mládežou.

Tvorba portfólia je dynamický proces a ak tento nástroj používate, vyzývame vás, aby ste sa k nemu pravidelne vracali. Môže vám byť dobrým priateľom pri udržiavaní motivácie učiť sa viac a rozvíjať svoje kompetencie v oblasti práce s mládežou. Môžete si jednoducho overiť, či je sebahodnotenie vykonané v určitom okamihu stále platné, a potom aktualizovať časti, v ktorých došlo k zmenám alebo vývoju.

Ak ste zamestnaný vo formálnej inštitúcii alebo štruktúre, možno sa budete musieť zúčastniť hodnotenia alebo kontroly výkonu. Môže byť dôležité vykonať kontrolu portfólia krátko pred takýmto hodnotením, pretože vám môže poskytnúť informácie a argumenty, ktoré môžete zahrnúť do diskusie o vašom výkone a/alebo plánoch profesionálneho rozvoja s vaším nadriadeným.

V opačnom prípade sa môžete sami rozhodnúť, kedy je pre vás najrozumnejšie s tým pracovať – napríklad v spojení s pravidelným hodnotením tímu alebo diskusiou s vaším dobrovoľníckym alebo profesionálnym supervízorom, na začiatku a/alebo na konci stáže, keď potrebujete upraviť svoj životopis pre žiadosť o zamestnanie alebo jednoducho na podporu kontroly rozvoja osobných kompetencií.

Nápady na použitie v tímoch

Portfólio sa dá použiť ako nástroj učenia a rozvoja v tíme! Existujú dva spôsoby, ako vykonať hodnotenie kompetencií tímu pomocou portfólia.

Prvý prebieha v dvoch krokoch, pričom každý člen tímu vykonáva vlastné sebahodnotenie a potom spoločne diskutuje o aspektoch tímových kompetencií s použitím rámca kompetencií ako pomôcky.

Druhým spôsobom je, aby všetci členovia tímu spoločne vykonali hodnotenie portfólia, pričom predmetom hodnotenia je ich tímová práca, a nie individuálna kompetencia. Vo väčšine prípadov to vyžaduje len nahradenie „ja“ za „my“ pri vykonávaní hodnotenia. Takže napríklad pri úvahách o interkultúrnej kompetencii by tímové cvičenie spočívalo v posúdení toho, ako tím kolektívne chápe svoju vlastnú interkultúrnú realitu (t. j. zloženie tímu a zloženie skupín mládeže, s ktorými pracuje) a ako sa s ňou vyrovnáva (t. j. navzájom a kolektívne s účastníkmi).

Nápady pre organizácie a manažerov práce s mládežou

Portfólio sa dá použiť ako nástroj učenia a rozvoja pre organizáciu ako celok!

Rovnako ako tímy, aj organizácie sa môžu učiť kolektívne a dosahovať vyšší potenciál a portfólio poskytuje ľuďom na zodpovedných pozíciách v organizáciách rámec pre reflexiu spôsobu fungovania a rozvoja organizácie.

Organizácie a manažéri pracujúci s mládežou môžu použiť portfólio ako základ pre vytvorenie „rámca zabezpečenia kvality“. Rámec zabezpečenia kvality je súbor zásad a usmernení, ktoré organizácia používa na zabezpečenie toho, aby vykonávala svoju prácu primerane, v súlade so svojím stanoveným poslaním a cieľmi a s potrebami svojich príjemcov. Vypracovanie plánu hodnotenia organizačných kompetencií a učenia sa môže tvoriť základ takéhoto rámca a môže sa tiež použiť na prispievanie k stratégii rozvoja organizácie.

Funkcie a kompetencie, ktoré si jednotliví zamestnanci a/alebo dobrovoľníci, ktorých koordinujete alebo riadite, vyvinuli v rámci hodnotenia svojho osobného portfólia, môžete integrovať do procesov hodnotenia a stanovovania cieľov. Okrem toho môžete na základe portfólia vytvoriť hodnotiaci nástroj pre prácu s mládežou vo vašej organizácii.

Rozvoj ľudských zdrojov je nevyhnutný

álny pre každú organizáciu. Portfólio môžete použiť na nástup zamestnancov a dobrovoľníkov, ako aj na zavedenie sprievodného procesu pre ich prechod do rôznych rolí (napríklad z vedúceho mládeže na pracovníka s mládežou alebo z pracovníka s mládežou na manažéra práce s mládežou). Rámec portfólia môžete použiť aj ako nástroj na identifikáciu vzdelávacích potrieb pracovníkov s mládežou a vedúcich mládeže, ktorých riadite vo svojej organizácii alebo inštitúcii, a na vypracovanie plánov na riešenie týchto vzdelávacích potrieb najefektívnejším a najúčinnejším spôsobom.

Používanie portfólia pre politiku práce s mládežou a rozvoj ekosystémov

Portfólio je konkrétnym príkladom záväzku členských štátov Rady Európy podporovať uznávanie práce s mládežou na základe zásad neformálneho vzdelávania. Tento záväzok bol formalizovaný prijatím [Odporúčania Výboru ministrov členským štátom č. Rec\(2003\)8 o podpore a uznávaní neformálneho vzdelávania/vzdelávania mladých ľudí](#) a následné texty. Najmä Portfólio je jedinečný nástroj, ktorý priamo spája s [Odporúčaním CM/Rec\(2017\)4 ministrov členských štátov o práci s mládežou](#) [Odporúčanie CM/Rec\(2017\)4](#). Portfólio konkrétne operacionalizuje politický záväzok Rady Európy „vytvoriť ucelený a flexibilný rámec založený na kompetenciách pre vzdelávanie a odbornú prípravu platených a dobrovoľných pracovníkov s mládežou, ktorý zohľadňuje existujúcu prax, nové trendy a oblasti, ako aj rozmanitosť práce s mládežou.“²

Toto vydanie portfólia načrtáva najmä rámec kompetencií v oblasti práce s mládežou pre vzdelávanie a odbornú prípravu platených a dobrovoľných pracovníkov s mládežou v súlade s týmto odporúčaním. Okrem toho sa zaoberá trendmi digitalizácie v spoločnosti, digitálnou transformáciou sektora práce s mládežou a praxou v práci s mládežou. Toto vydanie portfólia zahŕňa aj zohľadnenie vývoja v komunite praxe práce s mládežou, ako sa odráža v rokovaniach na [Európskych dohovoroch o práci s mládežou](#).

Tvorcovia politik na akejkoľvek úrovni, od miestnej až po európsku, môžu portfólio využiť na rozvoj politik práce s mládežou a na stanovenie štandardov alebo nástrojov na [uznávanie práce s mládežou](#). Dôležité je, že Rada

2. Odporúčanie CM/Rec (2017)4 Výboru ministrov členským štátom o práci s mládežou

Portfólio práce s mládežou Európy sa už používa v oblasti politiky práce s mládežou a rozvoja ekosystémov. Konkrétne slúžilo ako referencia a východiskový bod pre rozvoj národných rámcov kompetencií, pracovných štandardov, stratégií práce s mládežou a vo všeobecnosti nových účelných politik, rámcov, mechanizmov a nástrojov v rôznych kontextoch a na rôznych úrovniach.

1. Portfólio sa môže použiť ako základ pre vytvorenie „profilu pracovníka s mládežou“, čím sa podporí uznanie práce s mládežou ako profesie.

Príklad: Portfólio bolo použité na vytvorenie národného certifikačného systému v Litve a modelu kompetencií a pracovných štandardov v Severnom Macedónsku. Inšpirovalo to organizáciu v Gruzínsku k vytvoreniu vlastného rámca kompetencií prispôbeného kontextu a k jeho využitiu na presadzovanie uznania zo strany vlády.

2. Portfólio môžu tvorcovia politik využiť v definícii učebných osnov pre štátom uznávané nízované školenie pracovníkov s mládežou. Portfólio môže byť užitočné aj pri certifikácii školenia alebo výsledkov vzdelávania, ktoré pracovníci s mládežou získajú v dôsledku školenia v oblasti práce s mládežou.

Príklad: Portfólio je teraz integrované do programu odborného vzdelávania pre pracovníkov s mládežou v Severnom Macedónsku.

Príklad: Portfólio bolo preložené a zavedené do práce s mládežou na Ukrajine prostredníctvom školiacej sa jednotky pre pracovníkov s mládežou.

3. V snahe priblížiť portfólio k súvislosti s pracovníkmi s mládežou a ich kontextom školitelia vypracovali prípadové štúdie o kompetenciách. V situáciách, keď pracovníci s mládežou už musia absolvovať špecifický kurz odbornej prípravy, aby boli uznaní ako pracovníci s mládežou, by portfólio mohlo byť doplnkovým nástrojom na sebahodnotenie a rozvoj.

Príklad: Portfólio bolo použité na nástupných pracovníkov s mládežou v ENTER! kurze o prístupe k sociálnym právam pre mladých ľudí.

4. Tvorcovia politik môžu podporovať mládežnícke organizácie pri využívaní portfólia ako nástroja na zlepšenie kvality práce s mládežou.

Príklad: Portfólio bolo použité na rozvoj stratégie práce s mládežou v Srbsku.

Prispôsobenie portfólia špecifickému kontextu

Rámec kompetencií portfólia ponúka komplexné usmernenie k základným funkciám práce s mládežou. Zameriava sa na individuálne kompetencie pre vzťah medzi ľuďmi, ktorí pracujú s mládežou, a mladými ľuďmi, ako aj na výsledky pre mladých ľudí zapojených do práce s mládežou. Okrem toho sa zameriava na „kolektívne“ funkcie so zameraním na prácu s mládežou ako prax a ako oblasť a na jej funkcie pre komunitu aj spoločnosť. Oba tieto aspekty musia byť prítomné, aby bol každý individuálny pracovník s mládežou primerane umiestnený a podporovaný v rámci komunity praxe. Okrem toho, aby sa pracovníci s mládežou čo najlepšie zapojili do špecifických skupín mladých ľudí, ich kontextov a potrieb, môžu musieť preskúmať a rozvíjať ďalšie špecifické funkcie a súvisiace kompetencie. Takáto kontextualizácia a/alebo špecializácia by sa mala rozvíjať prostredníctvom deliberatívneho procesu, ktorý zahŕňa pracovníkov s mládežou aj dotknutých mladých ľudí, s osobitným ohľadom na kontexty, v ktorých sa práca s mládežou odohráva.

Môžete kontaktovať Oddelenie pre mládež Rady Európy na adrese <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/contact> a podeliť sa o informácie o možných úpravách.

Základy práce s mládežou

V tejto časti nájdete základné informácie o tom, čo je práca s mládežou, o jej hlavných charakteristikách a prístupoch, ako aj o jej úlohe v spoločnosti a o tom, ako ovplyvnila a môže ovplyvniť verejnú politiku.

Odporúčame používateľom portfólia, aby si prečítali tieto informácie pred začatím práce s portfóliom. Tieto informácie rámujú a poskytujú kontext pre mnohé z uvedených možných použití a pre obsah štandardu portfólia aj rámca kompetencií.

Čo je to práca s mládežou?

Práca s mládežou je široký pojem, ktorý zahŕňa širokú škálu aktivít sociálnej, kultúrnej, vzdelávacej, environmentálnej a/alebo politickej povahy, ktoré vykonávajú mladí ľudia, s mladými ľuďmi a pre mladých ľudí, v skupinách alebo individuálne. Prácu s mládežou vykonávajú platení a dobrovoľní pracovníci s mládežou a je založená na neformálnych a informálnych vzdelávacích procesoch, ktoré vykonávajú mladí ľudia, s mladými ľuďmi a pre mladých ľudí, a na ich dobrovoľnej účasti. Práca s mládežou je sociálna prax, ktorá pracuje s mladými ľuďmi a spoločnosťami, v ktorých žijú, uľahčuje aktívnu účasť a začlenenie mladých ľudí do ich komunít a do rozhodovania. Hlavným cieľom práce s mládežou je podporovať mladých ľudí v ich rozvoji, v ich chápaní a angažovanosti sa vo svete okolo nich, ako aj vytvárať pre nich príležitosti na formovanie vlastnej budúcnosti. V praxi je práca s mládežou cestou podniknutou so skupinami mladých ľudí, ktorí sa menia a vyvíjajú; môže prebiehať rôznymi spôsobmi.

množstvo lokalít, môžu sa zamerať na rôzne problémy a môžu používať rôzne metódy.

Škála foriem, ktoré môže mať práca s mládežou, je rovnako rozmanitá ako typy ľudí a organizácií, ktoré sa do nej zapájajú. Práca s mládežou sa deje tam, kde sú mladí ľudia, a za ich podmienok. Účasť je dobrovoľná. Obsahová alebo tematická orientácia práce s mládežou je veľmi rozmanitá. Prebieha vo viac či menej štruktúrovaných prostrediach – od mládežníckych klubov, kaviarní alebo kontaktných miest až po ulicu, mládežnícke väzenie alebo utečenecké tábory. Čoraz častejšie sa to deje online. Práca s mládežou sa môže vykonávať na akejkoľvek úrovni, v akomkoľvek priestore alebo interaktívnom prostredí prostredníctvom priameho osobného kontaktu prítomnosti (ako to bolo tradične), ako aj virtuálne v digitálnom priestore. Môže ísť o jednorazovú aktivitu alebo pravidelný program aktivít, v ktorých mladí ľudia interagujú počas dlhšieho časového obdobia. Môže sa to diať v kontexte členstva v mládežníckej alebo inej forme organizácie a môže sa to diať aj bez členstva. Politický aktivizmus, práca na ulici, športové aktivity, sociálne aktivity, podnikanie, online stretnutia, tvorba videoobsahu a dokonca aj určité druhy voľnočasových aktivít, to všetko možno nazvať „prácou s mládežou“.

Viac informácií o rozmanitosti práce s mládežou v Európe nájdete v publikácii „Základy práce s mládežou“, ktorú vydalo [Partnerstvo medzi Radou Európy a Európskou komisiou v oblasti mládeže](#), ďalej len Partnerstvo mládeže.

NA ČO SLUŽI TÁTO PRÁCA?

UMOŽŇOVANIE

mladým ľuďom robiť veci, ktoré chcú robiť spoločne, ale aj jednotlivco

Poskytovanie príležitostí mladým ľuďom na

EMANCIPACIU a získanie autonómie

Poskytovanie zdravých a bezpečných príležitostí na trávenie voľného času mladým ľuďom, ktoré si môžu

UŽÍVAŤ

POSILŇOVANIE

POSTAVENIA mladých ľudí k zmene vecí, o ktorých si myslia, že je potrebné ich zmeniť v ich bezprostrednom okolí a spoločnosti

Pomáhame mladým ľuďom **ZAPOJIŤ SA** do moci a politiky

Poskytovanie relevantných a pútavých príležitostí na neformálne **VZDELÁVANIE** pre mladých ľudí, ktoré zlepšujú ich kompetencie



Ilustrácia 3 – Na čo slúži práca s mládežou?

Digitálne transformácie v našich spoločnostiach (a v práci s mládežou) stále prebiehajú. Môžete sa zamyslieť nad tým, čo znamenajú pre prácu s mládežou, pomocou vyššie uvedenej ilustrácie. Nasledujúce otázky by vám mohli pomôcť zamyslieť sa nad vašou prácou s mládežou v kontexte digitálnych transformácií:



- } Ako digitálne kompetencie prispievajú k vlastným ambíciám mladých ľudí? Ako im bráni nedostatok digitálnej gramotnosti?
- } Ako mladí ľudia získavajú prístup k relevantným príležitostiam s (bez) digitálnych kompetencií?
- } Ako kreatívne využitie digitálnych technológií umožňuje príležitosti pre rôznych mladých ľudí?
- } Ako možno propagovať zdravý digitálny životný štýl s a/alebo dokonca bez použitia technológií?
- } Ako by sa dali digitálne technológie využiť ako nástroj na podporu participácie mládeže a pre zapojenie mladých ľudí do moci a politiky?
- } Ktoré rámce digitálneho vzdelávania rezonujú s mladými ľuďmi?

Pozrite si niekoľko príkladov práce s mládežou:

Volám sa Xavier. Pracujem ako dobrovoľník v miestnej organizácii a venujem sa voľnočasovým aktivitám pre adolescentmi.



Volám sa Anna. Som pracovníčka pre rozvoj práce s mládežou v národnej mládežníckej organizácii, ktorá pracuje s mladými ľuďmi z vidieckych oblastí. Viedem projekty na podporu sociálneho podnikania mladých ľudí.

Volám sa Milosz. Pracujem s mládežou v sociokultúrnom komunitnom centre v mestskej štvrti veľkého, bývalého priemyselného mesta. Deti, ktoré do centra prichádzajú, pochádzajú zo znevýhodneného prostredia – majú problémy so vzdelaním, drogami a násilím a komunitné centrum je pre ne prakticky jedinou mimoškolskou aktivitou. Spolupracujeme aj so sociálnymi službami obce.



Volám sa Satu. Pracujem s mládežou v miestnom mládežníckom centre, ktoré prevádzkuje naša obec. Posledné 2 roky poskytujeme mladým ľuďom online aktivity v oblasti práce s mládežou: radíme im, chatujeme s nimi alebo im dokonca poskytujeme online psychologickú podporu.

Volám sa Josa. V rámci mojej práce s mládežou sa venujem mladým ľuďom na digitálnych a online platformách, ako sú Snapchat a Instagram, kde sa spoločne učíme o ľudských právach online a zastávame sa ich. Popri tom si v procese spoločného učenia s mladými ľuďmi neustále získavam digitálne kompetencie.



Ilustrácia 4 – Príklady práce s mládežou

Charakteristiky práce s mládežou

Práce s mládežou má zvyčajne nasledujúce charakteristiky

} Hodnotovo orientovaná: práca s mládežou sa snaží slúžiť vyšším cieľom ľudskej dôstojnosti, úcty, mieru a demokracii.

} Zamerané na mládež: práca s mládežou slúži kľúčovým potrebám a aspiráciám mládeže, identifikovaným samotnými mladými ľuďmi.

} Dobrovoľné: práca s mládežou nie je povinná a závisí o dobrovoľnej účasti mladých ľudí.

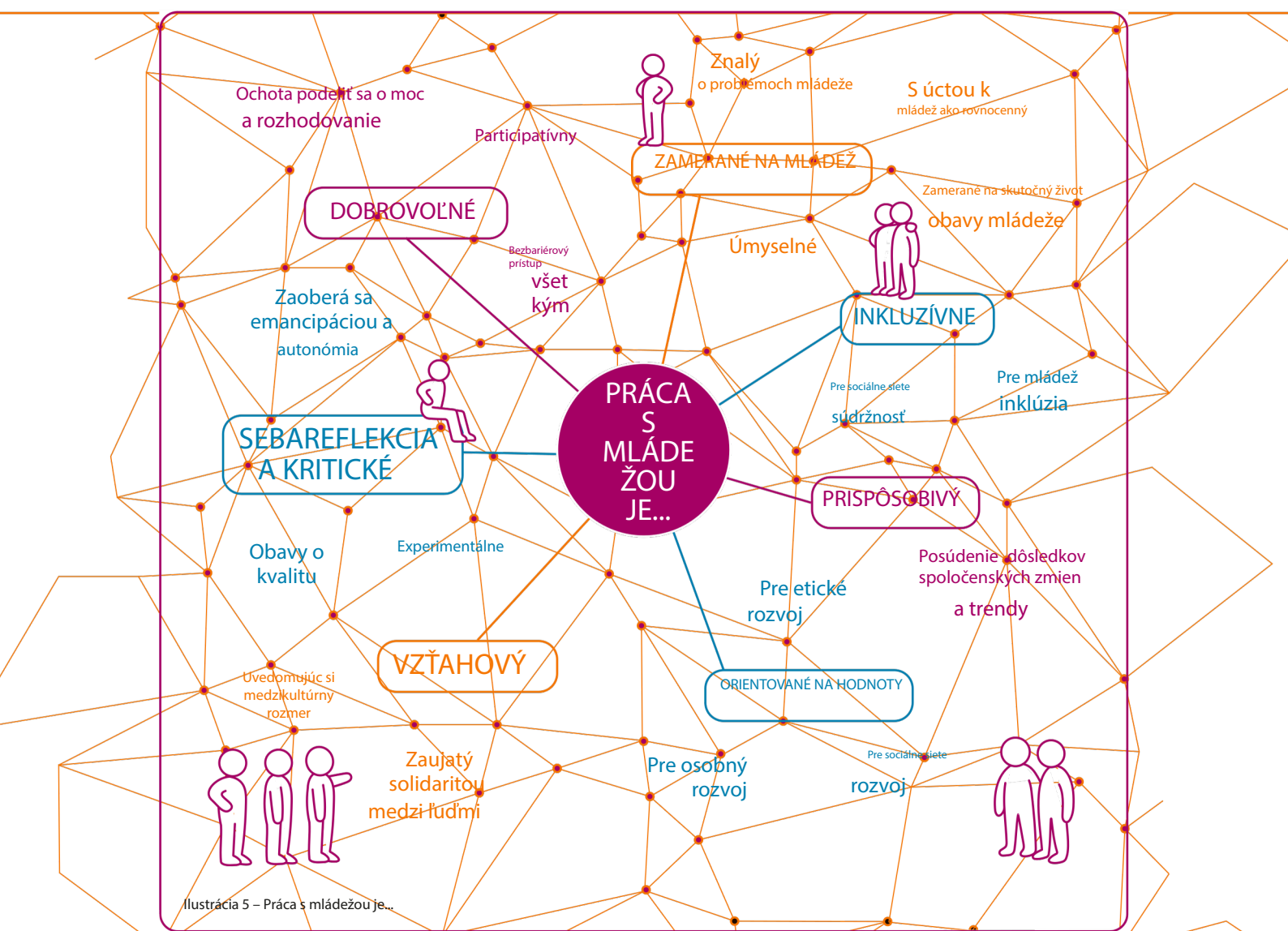
} Vývojové: práca s mládežou sa zameriava na osobný, sociálny a hodnotový rozvoj mladých ľudí.

} Sebareflexia a kritickosť: práca s mládežou sa snaží uistiť sa, že robí všetko pre to, aby naplnilo svoje poslanie.

} Vzťahová: práca s mládežou sa snaží o autentickú interakciu s mladými ľuďmi ako základ pre udržanie životaschopných komún.

} Inkluzívna: práca s mládežou vytvára príležitosti pre sociálnu súdržnosť a začlenenie mládeže.

} Prispôsobivosť: práca s mládežou sa snaží posúdiť dôsledky spoločenských zmien, trendov a vývoja na mladých ľuďoch a prispôbiť sa im tak, aby bola schopná ich zodpovedajúcim spôsobom podporovať.



Ilustrácia 5 – Práca s mládežou je...

Práca s mládežou je v Európe rozmanitá

Verejné orgány na všetkých úrovniach – miestnej, národnej, regionálnej a európskej – zavádzajú politiky, financovanie a ďalšie zdroje pre prácu s mládežou v celej Európe. Okrem toho, a často v spolupráci s týmito orgánmi, je dobrovoľnícky sektor mládeže kľúčovým poskytovateľom práce s mládežou v Európe. Dobrovoľnícky sektor mládeže zahŕňa mimovládne organizácie (MVO), organizácie občianskej spoločnosti, neformálne mládežnícke skupiny, náboženské organizácie, mládežnícke krídla politických strán a politických organizácií, združenia a siete pracovníkov s mládežou a národné zastrešujúce štruktúry, ako sú rady mládeže, ako aj nadnárodné hnutia. Zatiaľ čo mnohé dostávajú štátne financovanie, mládežnícke MVO sú často závislé od európskeho financovania (program Erasmus+, Európsky sociálny fond, Európsky zbor solidarity, Európska nadácia mládeže) a európskej akreditácie (Youthpass). V niektorých kontextoch národné a/alebo medzinárodné (súkromné) nadácie tiež podporujú iniciatívy v oblasti práce s mládežou. Platí to najmä v prípadoch, keď nie je k dispozícii žiadne štátne financovanie ani akreditácia.

Väčšina krajín má politiku pre mládež, ktorá zahŕňa aj právny a/alebo strategický rámec pre prácu s mládežou, finančné a iné podporné služby.

Mnohé krajiny poskytujú aj formálne vzdelávanie a odbornú prípravu, ktoré sú základom práce s mládežou ako disciplíny. Len málo krajín zahŕňa formálne alebo právne definície pojmov „práca s mládežou“ alebo „pracovník s mládežou“ vo svojich dokumentoch o politike mládeže. V národnej politike sa práca s mládežou často odráža ako dôležitý prostriedok realizácie politiky mládeže alebo ako súčasť služieb pre mladých ľudí. Práca s mládežou je niekedy súčasťou širšej oblasti intervencie, napríklad sociálnej pedagogiky, sociokultúrneho vzdelávania, záľub alebo voľného času.

Viac informácií nájdete v publikácii „[Základy práce s mládežou](#)“, ktorú vydalo [Partnerstvo medzi Radou Európy a Európskou komisiou v oblasti mládeže](#).

Pre ďalšie rozvíjanie vašej reflexie o práci s mládežou vo vašej krajine alebo kontexte môžete preskúmať systém práce s mládežou, v ktorom pracujete, a zapojiť sa do diskusií o ňom s ostatnými pracovníkmi s mládežou alebo inými členmi širšej komunity práce s mládežou vo vašom kontexte.

Nasledujúci vzorec na zamyslenie je dobrým začiatkom:

- } Ako by ste opísali systém práce s mládežou, v ktorom pracujete?
- } Aký druh práce s mládežou praktizujete?
- } Viete identifikovať tieto črty vo vašej práci s mládežou? Ktoré z nich sú najdôležitejšie pre teba?
- } Aké sú ciele vašej práce s mládežou?
- } Ktoré zdroje a podpora by boli pre vás obzvlášť prospešné pre tvoju prácu v práci s mládežou?



Práca s mládežou a neformálne vzdelávanie

Práca s mládežou má často silný vzdelávací cieľ alebo rozmer. Podľa [Compass: Manuál pre vzdelávanie v oblasti ľudských práv s mladými ľuďmi](#) je vzdelávanie alebo učenie sa, ktoré prebieha v práci s mládežou, typicky „neformálne“ – nie „formálne“, ale ani „informálne“. Neformálne vzdelávanie sa vzťahuje na plánované, štruktúrované programy a procesy osobného a sociálneho vzdelávania mladých ľudí, ktoré sú určené na zlepšenie rôznych zručností a kompetencií mimo formálnych vzdelávacích osnov.

Aké sú teda charakteristiky „neformálneho“ vzdelávania alebo učenia sa?

Stručne povedané...

- } učenie sa odohráva mimo štruktúr formálneho vzdelávacieho systému a líši sa od neho spôsobom, akým je organizované, a typom uznania, ktoré toto učenie prináša.
- } učenie je zámerné a dobrovoľné
- } cieľom učenia je predovšetkým sprostredkovať a precvičovať hodnoty a zručnosti demokratického života.

Metodologické znaky

- } vyvážená koexistencia a interakcia medzi kognitívnymi, afektívnymi a praktickými rozmermi učenia
- } prepojenie individuálneho a sociálneho učenia
- } solidarita a symetria zamerané na vzťahy partnerstva medzi výučbou a učením sa
- } participatívne a na študenta zamerané prístupy
- } blízke problémom reálneho života, experimentálne a orientované na učenie sa praxou, využívajúce medzikultúrne výmeny a stretnutia ako nástroje učenia.

Hodnoty

- } Hodnoty spojené s osobným rozvojom: autonómia; kritické myslenie; otvorenosť a zvedavosť; kreativita
- } Hodnoty spojené so sociálnym rozvojom: komunikácia; účasť a demokratické občianstvo; solidarita a sociálna spravodlivosť; zodpovednosť; transformačná sila konfliktu
- } Etické hodnoty: ľudské práva; rešpekt k druhým; medzikultúrne vzdelávanie a dialóg; mier/nenásilie; rodová rovnosť; medzigeneračný dialóg.

Neformálni pedagógovia ...

- } používať participatívne metódy
- } využívať rozmanitosť ako pozitívny nástroj učenia
- } vytvárať kriticky reflexívne prepojenia medzi konkrétnym a abstraktným, aby sa uľahčil proces učenia a zároveň sa neustále zlepšovala jeho kvalita
- } mať vedomosti o živote mladých ľudí a kultúre v Európe.

Práca s mládežou a mládežnícke politiky

Práca s mládežou sa týka aj miesta mladých ľudí a ich záujmov v spoločnosti a verejnej sfére. Ide aj o ovplyvňovanie spoločnosti, politiky a

mocenské vzťahy, najmä ak tieto znevýhodňujú mladých ľudí, marginalizujú ich alebo vylučujú.

- } Ako realita mladých ľudí, s ktorými pracujete, ovplyvňuje vašu prácu?
- } Ako sa dozviete o potrebách a problémoch mladých ľudí?
Akým spôsobom politika a politické opatrenia ovplyvňujú spôsob, akým
- } vykonávate svoju prácu?
- } Ako vnímate svoju úlohu vo vzťahu k širšiemu politickému a spoločenskému daniu? V akom kontexte sa odohráva práca s mládežou?



Kompetencia v práci s mládežou

Kompetencia v práci s mládežou

Portfólio je nástroj na hodnotenie kompetencií v oblasti práce s mládežou a na plánovanie ich rozvoja. Pracovníci s mládežou sa učia celý život. Práca s mládežou ako prax a ako oblasť sa neustále mení a vyvíja.

Kompetencia je kľúčovým konceptom pre pochopenie hodnotenia portfólia a nástroja.

“

Kompetencia je „schopnosť robiť niečo úspešne alebo efektívne“. Tento pojem sa často používa zameniteľne s pojmom

„zručnosť“, hoci nie sú to isté. Dva prvky odlišujú kompetenciu od zručnosti a robia z kompetencie viac než len zručnosť.

Keď je jedna osoba kompetentná, dokáže uplatniť svoje vedomosti na vykonanie konkrétnej úlohy alebo vyriešenie problému a túto schopnosť dokáže prenášať medzi rôznymi situáciami.³

”

Portfólio vám chce pomôcť pri zodpovedaní otázok týkajúcich sa vašej kompetencie, napríklad:

Keď premýšľate o práci s mládežou, do ktorej sa zapájate, čo **robíte** a čo **potrebujete, aby ste ju mohli robiť dobre**? Čo je potrebné na to, aby ste boli kompetentným pracovníkom s mládežou?



V práci s mládežou sa kompetencia chápe ako súčasť troch vzájomne prepojených dimenzií:



Vedomosti: Táto dimenzia sa vzťahuje na všetky témy a problémy, ktoré poznáte alebo potrebujete vedieť o tom, ako vykonávať svoju prácu. Ide o „kognitívny“ rozmer kompetencie. Bežne sa spája s „hlavou“.



Zručnosti: Tento rozmer sa vzťahuje na to, čo dokážete alebo čo potrebujete, aby ste mohli vykonávať svoju prácu s mládežou. Ide o „praktický“ alebo zručnostný rozmer kompetencie. Bežne sa spája s „rukami“.



Postoje a hodnoty: Dimenzia kompetencie sa vzťahuje na postoje a hodnoty, ktoré musíte zastávať, aby ste mohli svoju prácu vykonávať efektívne. Táto dimenzia kompetencie sa bežne spája so „srdcom“.

Ilustrácia 6 – Dimenzie kompetencií

Keď premýšľate o svojej vlastnej práci, práci svojho tímu alebo svojej organizácie, čo si spájate s hlavou, rukami a srdcom? Položte si nasledujúce otázky a pomocou obrázka zdokumentujte odpovede:

- } Čo by mali vedieť ľudia pracujúci s mládežou?
- } Čo by mali byť ľudia pracujúci s mládežou schopní robiť?
- } Aké postoje a hodnoty by mali mať ľudia pracujúci s mládežou?
- } Čo si so sebou prinášate do práce s mládežou, čo vás robí kompetentným?



Rámec kompetencií portfólia

Portfólio sa zameriava na tie veci, ktoré **práca s mládežou zvyčajne alebo najčastejšie robí**.

Tieto nazývame **funkcie pracou s mládežou**.

Funkcie sú zoskupené do troch kategórií. Prvá skupina sa považuje za kľúčovú. Druhá a tretia skupina sa považujú za „konajúce v službe“ kľúčovej skupiny.

1. Funkcie zamerané na vzťah a výsledky pre mladých ľudí (kľúčová skupina). Tieto sa považujú za nevyhnutné a predstavujú jadro toho, čo má práca s mládežou robiť podľa praxe a štandardov kvality Rady Európy. Sú uplatniteľné v rôznych kontextoch a prostrediach vrátane digitálneho prostredia.

2. Funkcie zamerané na seba, prax a oblasť práce s mládežou. Tieto predstavujú reflexívne, vzdelávacie, kooperatívne, experimentálne a inovatívne aspekty relevantné pre komunitu práce s mládežou v praxi a slúžia základným funkciám.

3. Funkcie zamerané na komunitu a spoločnosť. Tieto predstavujú širší pohľad na úlohu a účinky praxe práce s mládežou a slúžia základným funkciám.

Na základe týchto funkcií práce s mládežou sa portfólio snaží lepšie pochopiť, čo by mali byť pracovníci s mládežou schopní robiť, inými slovami, aké kompetencie musia mať pracovníci s mládežou, aby mohli dobre vykonávať prácu s mládežou.

Kompetencie, ktoré musí mať človek na vykonávanie práce s mládežou, boli rozdelené do dvoch kategórií:

} **Kľúčové kompetencie**, ktoré robia túto oblasť aktivita je jedinečná a úzko súvisí s kľúčovou skupinou funkcií práce s mládežou, ktoré sa zameriavajú na vzťah s mladými ľuďmi a výsledky pre nich. Tieto kompetencie sú primárne relevantné pre jednotlivcov vykonávajúcich prácu s mládežou.

} **Ďalšie kompetencie**, ktoré sú dôležité pre prácu s mládežou a prípadne aj iné oblasti činnosti. Tieto sú v zásade relevantné pre jednotlivcov, tímy a organizácie vykonávajúce prácu s mládežou, ako aj pre komunitu zaoberajúcu sa prácou s mládežou a pre širšiu komunitu a spoločnosť. Individuálne kompetencie pracovníkov s mládežou sú zvyčajne doplnené kompetenciami ostatných v rámci ich tímu a/alebo organizácií. Tieto možno chápať aj ako „kolektívne kompetencie“.

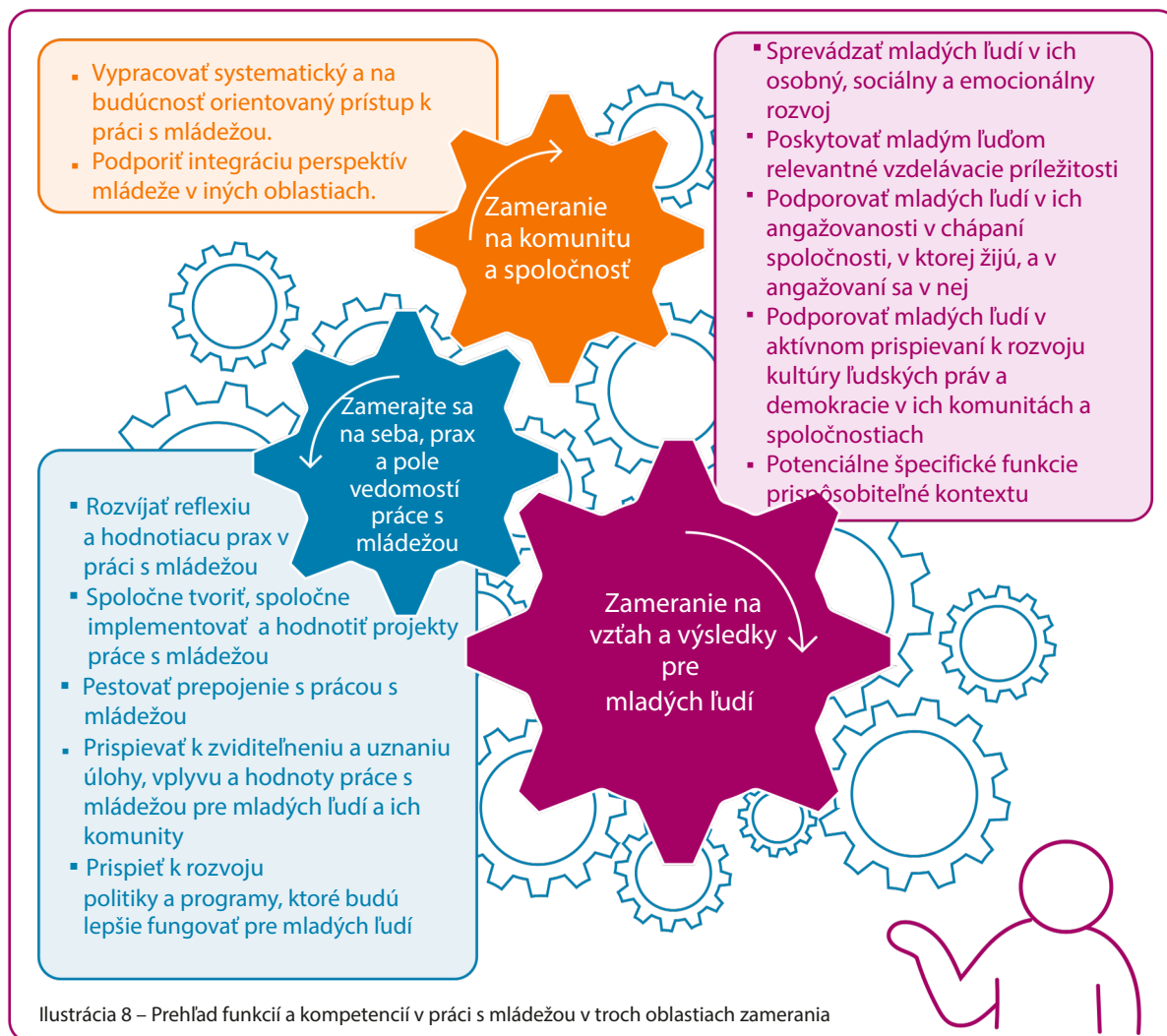


Identifikované funkcie a kompetencie spolu tvoria to, čo nazývame **Rámec portfólia kompetencií**.

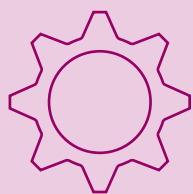
Portfólio by sa malo chápať ako plán, ktorý možno prispôbiť vášmu špecifickému kontextu. Zoznam funkcií a kompetencií uvedených v rámci nie je v žiadnom prípade vyčerpávajúci. Ďalšie funkcie a kompetencie by sa mohli načrtnúť ako špecializácie alebo za účelom kontextualizácie a prispôbenia konkrétnym mladým ľuďom a ich potrebám. Takéto dodatočné a špecifickejšie

Funkcie, a teda aj kompetencie, by si používatelia mohli ďalej rozvíjať vo vzťahu k rôznym potrebám mladých ľudí, záujmom pracovníkov s mládežou a kontextom, v ktorých sa práca s mládežou odohráva. Okrem toho môžete zistiť, že niektoré kompetencie v rámci nie sú relevantné pre prácu, ktorú vykonávate, mladých ľudí, s ktorými sa angažujete, alebo kontext, v ktorom sa práca s mládežou odohráva. O úpravách, ktoré vykonáte, môžete informovať Oddelenie pre mládež Rady Európy. Môžete tak urobiť zaslaním e-mailu na adresu: <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/contact>.

Prehľad funkcií a kompetencií v práci s mládežou v troch oblastiach zamerania



Hlavná skupina funkcií zameraných na vzťahy s mladými ľuďmi a výsledky pre nich



Sprevádzať mladých ľudí v ich osobnom, sociálnom a emocionálnom rozvoji

Kompetencie pracovníka s mládežou:

- Pochopiť sociálne kontexty života mladých ľudí a podporiť ich v ich zvládaní
- Budovať pozitívne, neodsudzujúce a dôveryhodné vzťahy s mladými ľuďmi
- Prejavujte otvorenosť pri diskusii o osobných problémoch mladých ľudí
- Správajte sa k mladým ľuďom ako k rovnocenným
- Zamerať sa na potreby a túžby mladých ľudí.

Poskytnúť mladým ľuďom relevantné vzdelávacie príležitosti:

Kompetencie pracovníkov s mládežou:

- Podporovať rôznorodých mladých ľudí pri identifikácii ich vzdelávacích potrieb a želaní a štýly, berúc do úvahy akékoľvek špecifické potreby
- Vytvárať bezpečné, motivujúce a inkluzívne vzdelávacie prostredie pre jednotlivcov a skupiny
- Podporujte mladých ľudí pri zamyslení sa nad vlastným učením
- Informovať mladých ľudí o vzdelávacích príležitostiach a podporovať ich v ich využívaní.

Podporovať slobodné rozhodovanie mladých ľudí v chápaní spoločnosti, v ktorej žijú, a v angažovaní sa v nej

Kompetencie pracovníka s mládežou:

- Pomôcť mladým ľuďom pri identifikácii a prevzatí zodpovednosti za úlohu chcú mať vo svojich komunitách a spoločnostiach
 - Podporovať mladých ľudí pri stanovovaní cieľov, rozvíjaní stratégií a organizovanie individuálnych a kolektívnych akcií pre sociálnu zmenu
 - Podporovať mladých ľudí v rozvoji kritického myslenia a chápania postojov k spoločnosti a mocenským vzťahom, ako fungujú sociálne a politické systémy, ich dôsledky pre rôznorodých mladých ľudí a ako môžu (ako mladí ľudia) mať vplyv a rozvíjať svoju angažovanosť
 - Podporovať mladých ľudí v rozvoji ich kompetencií a sebavedomia pre aktívnu účasť v ich komunitách a spoločnostiach ako jednotlivci a členovia skupín a tímov
- Aktívne zapájať mladých ľudí do formovania politík a programov, najmä tých, ktoré sa ich týkajú.

Podporovať mladých ľudí v aktívnom prispievaní k rozvoju kultúry ľudských práv a demokracie v ich komunitách a spoločnostiach

Kompetencie pracovníka s mládežou:

- ✚ Podporovať mladých ľudí v rozvoji ich kompetencií pre život v rozmanitých spoločnostiach, najmä vo vzťahu k hodnotám a postojom k rozmanitosti
- ✚ Podporovať začleňovanie a výmenu medzi mladými ľuďmi, ktorí prichádzajú z rôzneho prostredia doma aj v zahraničí, aby sa mohli dozvedieť viac o iných krajinách, kultúrnych a sociálnych kontextoch, politických presvedčeniach, náboženstvách, úrovni prístupu, schopnostiach a životnom štýle a ďalších veciach
- ✚ Kreatívne pracovať na zvyšovaní kompetencií mladých ľudí v oblasti zvládania konštruktívne riešenie sociálnych, politických a medziľudských konfliktov diskrimináciu a všetky ostatné formy porušovania ľudských práv, individuálne aj v spolupráci s ostatnými.
- ✚ Podporovať mladých ľudí v rozpoznávaní a boji proti nespravodlivosti, útlaku

Vlastná časť s potenciálnymi špecifickými a kontextovými funkciami práce s mládežou zameranými na výsledky pre mladých ľudí



Funkcie zamerané na seba, prax a oblasť práce s mládežou

Rozvíjať reflexívnu a hodnotiacu prax v práci s mládežou

Kompetencie pracovníka s mládežou:

- ⚙️ Naplánujte a aplikujte celý rad participatívnych metód reflexie a hodnotenia.
 - ⚙️ Využite výsledky hodnotenia na zlepšenie praxe v práci s mládežou.
 - ⚙️ Budte informovaní o výskume situácie a potrebách mladých ľudí a práce s mládežou.
 - ⚙️ Aktívne hodnotte tímovú prácu s kolegami a využite výsledky na jej zlepšenie.
 - ⚙️ Rozpoznajte a zhodnoťte svoje vlastné potreby, hranice a limity v rôznych kontextoch práce s mládežou a podľa potreby vypracujte stratégie na ich riešenie.
- Premýšľajte o tom, ako inovovať svoju vlastnú prax v práci s mládežou a experimentujte s novými prístupmi.

Spoluvytvárať, spoločne implementovať a spoločne hodnotiť projekty a programy práce s mládežou

Kompetencie pracovníka s mládežou:

- ⚙️ Zapojiť mladých ľudí do vývoja mládežníckych projektov.
 - ⚙️ Zapojiť mladých ľudí do realizácie mládežníckych projektov.
 - ⚙️ Zapojiť mladých ľudí do komunikácie a zviditeľnenia projektov a programov mládežníckej práce.
- Zapojiť mladých ľudí do plánovania a organizácie hodnotenia projektov a programov mládežníckej práce.

Pestovať prepojenie s oblasťou práce s mládežou

Kompetencie pracovníka s mládežou:

- Uprednostňujte kolektívne učenie a spoluprácu s kolegami pri rozvoji praxe v práci s mládežou.
- Zdieľajte relevantné informácie a postupy v rámci vašej komunity práce s mládežou.
- Zapojte sa do procesov súvisiacich s prácou s mládežou podľa potrieb vášho kontextu práce s mládežou, napríklad uznanie.

Prispieť k zviditeľneniu a uznaniu úlohy, vplyvu a hodnoty práce s mládežou pre mladých ľudí a ich komunity

Kompetencie pracovníka s mládežou:

- ⚙️ Zhromažďujte a dokumentujte dôkazy o vplyve vašej práce s mládežou.
 - ⚙️ Zapojte mladých ľudí do aktivít na hodnotenie a komunikáciu pozitívnych vplyvov vašej práce s mládežou so zainteresovanými stranami, ktoré môžu podporiť jej rozvoj.
- Spolupracujte na vývoji aktivít zameraných na zviditeľnenie pozitívneho vplyvu práce s mládežou.



Prispievať k rozvoju politík a programov, ktoré budú lepšie fungovať pre mladých ľudí.

Kompetencie pracovníkov s mládežou:

- Spolupracovať s ostatnými pri formovaní politík a programov pre mládež
- Zasadzujte sa za účasť mladých ľudí (najmä tých, s ktorými pracujete) na formovaní rozvoja politík a programov pre mládež
- Hľadajte prepojenia medzi praxou v práci s mládežou a politikami, ktoré môžu podporiť rozvoj práce s mládežou.

Funkcie zamerané na komunitu a spoločnosť

Vypracovať systematický a na budúcnosť orientovaný prístup k práci s mládežou.

Kompetencie pracovníkov s mládežou:

- Zamyslite sa nad rozmanitosťou ekosystémov, v ktorých žijú mladí ľudia, s ktorými pracujete, a nad tým, čo to znamená pre prácu s mládežou, ktorú s nimi robíte.
- Rozvíjajte svoju citlivosť voči známkam zmien (v postojoch, správaní, problémoch, ktoré považujú za znepokojujúce, atmosfére) u mladých ľudí, s ktorými pracujete, a v ich kontexte.
- Navrhnete reakcie na výzvy a príležitosti, ktoré vy a mladí ľudia, s ktorými pracujete, vidíte v hlave a považujete za dôležité pre komunitu a spoločnosť.
- Vypracujte si plány pre prípad nepredvídaných udalostí a navrhnete aktivity pre prácu s mládežou, ktoré sa dajú ľahko prispôbiť.

Podporovať integráciu perspektívy mládeže v iných oblastiach.

Kompetencie pracovníkov s mládežou:

- Rozvíjajte strategickú spoluprácu a partnerstvo s kolegami z iných častí vašej organizácie, iných organizácií a/alebo v iných sektoroch na podporu vašej práce s mládežou
- Presadzujte začlenenie perspektívy mládeže do politík, postupov a služieb iných sektorov v rámci vašej organizácie aj mimo nej
- Podporujte kolegov z iných častí vašej organizácie, iných organizácií v organizáciách a iných sektoroch s cieľom rozvíjať postoje, skúsenosti a zručnosti a konať smerom k integrácii perspektívy mládeže vo svojich príslušných oblastiach.



Vysvetlenie kompetencií pracovníka s mládežou vo vzťahu k funkciám v práci s mládežou

Kompetencie pracovníka s mládežou priradené ku každej funkcii práce s mládežou možno chápať ako „ako“ – oni načrtnúť, ako môže pracovník s mládežou vykonávať tieto funkcie, ktoré postoje a hodnoty sú základom a aké špecifické vedomosti a zručnosti sú potrebné.



Kompetencie pracovníka s mládežou vo vzťahu ku kľúčovej skupine funkcií – so zameraním na vzťahy s mladými ľuďmi a výsledky pre nich

Sprevádzať mladých ľudí v ich osobnom, sociálnom a emocionálnom rozvoji:

- Pochopiť sociálne kontexty života mladých ľudí a podporiť ich v ich zvládaní

To zahŕňa:



Vedomosti

Mať informácie o situácii, postavení a stave (mládeži v) spoločnosti; Pochopenie sociálno-ekonomických faktorov, kultúrnych predsudkov, dynamiky rodiny a komunity; Poznať digitálne kultúry mladých ľudí; Uvedomovať si rozmanitosť (digitálnych) identít, ktoré mladí ľudia uchovávajú, s ktorými experimentujú a ktoré premietajú; Uvedomovať si bezpečnostné riziká v (digitálnom) kontexte mladých ľudí;



Zručnosti

Analýza; Správa informácií; Zisťovanie, kde sa mladí ľudia nachádzajú a ako komunikujú; Umožňovanie prieskumných rozhovorov



Postoje a hodnoty

Zvedavosť; Otvorenosť; Empatia; Ocenenie sociálneho kontextu mladých ľudí; Uvedomenie si osobných predsudkov.

- Budovať pozitívne, neodsudzujúce a dôveryhodné vzťahy s mladými ľuďmi

To zahŕňa:



Vedomosti

Pochopenie fyzických, emocionálnych a kognitívnych zmien, ku ktorým dochádza počas dospievania; Oboznámenie sa so súčasnými trendmi, koníčkami a záujmami mladých ľudí; Pochopenie toho, ako mladí ľudia budujú a udržiavajú vzťahy, a súčasných faktorov, ktoré ich ovplyvňujú (napr. digitalizácia, pandémie)



Zručnosti

Demokratické vedenie; Aktívne počúvanie; Komunikačné a angažované zručnosti; Navigácia v procesoch budovania vzťahov



Postoje a hodnoty

Otvorenosť; Empatia; Sebapoznanie; Dôvernosť; Záujem o názory mladých ľudí; Dôveryhodnosť; Čestnosť; Transparentnosť; Oceňovanie a rešpektovanie rôznych kultúrnych prostredí, presvedčení a identít mladých ľudí; Uvedomovanie si osobných predsudkov; Dôvera v procesy; Silná viera v schopnosti mladých ľudí; Ochota učiť sa o mladých ľuďoch, komunikovať s nimi a angažovať sa „tam, kde sú“ a prostredníctvom rôznych platforiem, ktoré v súčasnosti používajú.

- Prejavte otvorenosť pri diskusii o osobných problémoch mladých ľudí.

To zahŕňa:



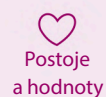
Vedomosti

Etika práce s mládežou



Zručnosti

Zvládanie vlastných emócií; Emocionálna gramotnosť; Reaktivita



Postoje
a hodnoty

Aktívne počúvanie; Otvorenosť; Trpezlivosť; Citlivosť; Emocionálna stabilita; Dôvernosť; Empatia; Uvedomovanie si osobných predsudkov; Prispôsobivosť; Ochota podporovať mladých ľudí v náročných časoch.

- Správajte sa k mladým ľuďom ako k rovnocenným.

To zahŕňa:



Vedomosti

Etika práce s mládežou;



Zručnosti

Uvedomovanie si mocenských dôsledkov vo vzťahoch s mládežníckou prácou



Postoje
a hodnoty

Reprezentácia vlastnej identity ako pracovníka s mládežou; jasná komunikácia a vytváranie priestoru pre mladých ľudí, aby si nárokovali zdieľanie moci; dôvera v konanie mladých ľudí; pripravenosť čeliť výzvam a byť nimi vyzvaný; solidarita.

- Riešiť potreby a túžby mladých ľudí.

To zahŕňa:



Vedomosti

Oboznámenosť s metódami a prístupmi k práci s mládežou; Poznať vlastné hranice a kedy je potrebná spolupráca a odporúčanie;



Zručnosti

Používanie rôznych (digitálnych) nástrojov na mapovanie potrieb a aspirácií mladých ľudí; Spolupráca pri tvorbe stratégií a plánov; monitorovanie pokroku; identifikácia a poskytovanie potrebnej odbornosti a podpory (nie nevyhnutne vlastnej); mentoringové a koučovacie zručnosti;



Postoje
a hodnoty

Mať dôveru v slobodnú vôľu mladých ľudí; agilné myslenie.

Poskytnúť mladým ľuďom relevantné vzdelávacie príležitosti:

- Podporovať mladých rôznorodých ľudí pri identifikácii ich vzdelávacích potrieb, želaní a štýlov, pričom zohľadniť akékoľvek špecifické potreby

To zahŕňa:



Vedomosti

Teórie učenia (štýly učenia, preferencie atď.); Neformálne vzdelávanie a učenie sa; Pochopenie rozmanitého prostredia a výziev mladých ľudí, s ktorými pracujete; Individuálna práca s mládežou;



Zručnosti

Identifikácia cieľov vzdelávania; Analýza potrieb; Podpora sebareflexie a procesov učenia; Inkluzívne vzdelávacie prístupy; Inkluzívne metódy; Podpora spolupráce a prevzatia vedenia mladými ľuďmi;



Postoje
a
hodnoty

Otvorenosť; Empatia; Citlivosť na rozmanitosť; Dôvera v slobodnú činnosť mladých ľudí; Agilné myslenie.

- Vytvárať bezpečné, motivujúce a inkluzívne vzdelávacie prostredie pre jednotlivcov a skupiny.

To zahŕňa:



Vedomosti

Teórie učenia (štýly učenia, preferencie atď.); Neformálne vzdelávanie a učenie; Skupinová dynamika; Rôzne metódy a nástroje vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa v rôznych vzdelávacích prostrediach vrátane digitálneho a online vzdelávania.



Zručnosti

Motivácia mladých ľudí; Koučing; Spätná väzba; Kreativita; Inkluzívne vzdelávacie prístupy; Riadenie skupiny; Facilitácia učenia; Rozbor; Riešenie problémov; Mediácia a transformácia konfliktov; Využívanie rôznych vzdelávacích metód a (digitálnych) nástrojov vrátane tých, ktoré rozvíjajú kreativitu a podporujú motiváciu k učeniu; Uľahčovanie učenia sa praxou



Postoje
a
hodnoty

Ochota experimentovať; Podpora mladých ľudí, ktorí preberajú vedúcu úlohu; Akceptovanie pozitívneho vzdelávacieho potenciálu konfliktu.

- Podporovať mladých ľudí pri reflexii vlastného učenia.

To zahŕňa:



Vedomosti

Etika práce s mládežou; Nástroje na reflexiu a hodnotenie



Zručnosti

Školenie; Koučing; Mentoring; Spätná väzba; Facilitácia procesov



Postoje
a
hodnoty

Empatia; Otvorenosť; Ochota vyzvať ostatných.

- Informovať mladých ľudí o vzdelávacích príležitostiach a podporovať ich pri ich využívaní.

To zahŕňa:



Relevantné zdroje vzdelávacieho/profesijného poradenstva; Možnosti vzdelávania v rámci komunity aj mimo nej; Miestni a medzinárodní poskytovatelia vzdelávania; Individuálna práca s mládežou;



Správa informácií; Overovanie (online) zdrojov a identifikácia platnosti informácií; Motivácia mladých ľudí;



Vytváranie príležitostí na realizáciu vzdelávacej zvedavosti mladých ľudí; Podpora mladých ľudí, ktorí sa ujímajú vedenia.

Podporiť mladých ľudí v ich snahe pochopiť spoločnosť, v ktorej žijú, a zapojiť sa do nej:

- Pomôcť mladým ľuďom identifikovať a prevziať zodpovednosť za úlohu (úlohy), ktorú (ktoré) chcú mať vo svojich komunitách a spoločnostiach

To zahŕňa:



Politika, lokálne a globálne problémy; Spoločnosť; Mocenské vzťahy; Politiky relevantné pre mladých ľudí



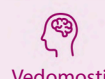
Umožnenie prieskumných rozhovorov s mladými ľuďmi; Kritické myslenie; Aktívne počúvanie; Politická gramotnosť; Mediálna gramotnosť



Dôvera v slobodnú vôľu mladých ľudí; Zvedavosť o globálnych a lokálnych problémoch a trendoch; Podpora mladých ľudí, ktorí sa ujímajú vedenia

- Podporovať mladých ľudí pri určovaní cieľov, rozvíjaní stratégií a organizovaní individuálnych a kolektívnych akcií pre sociálnu zmenu

To zahŕňa:



Záujmy a obavy mladých ľudí; Témy, o ktoré sa mladí ľudia zaujímajú



Participatívne rozhodovanie; Demokratické vedenie; Aktívne počúvanie; Kritické myslenie; Plánovanie akcie a zmeny; Riadenie skupiny; Facilitácia; Posúdenie rizík; Spolupráca



Zdieľanie moci; Dôvera v slobodné konanie mladých ľudí; Solidarita; Zodpovedné riskovanie, Ochota experimentovať.

- **Podporovať mladých ľudí v rozvoji kritického myslenia a chápania spoločnosti a mocenských vzťahov, fungovania sociálnych a politických systémov, ich dôsledkov pre rôznorodých mladých ľudí a toho, ako môžu (ako mladí ľudia) mať vplyv a rozvíjať svoju angažovanosť.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Politika, lokálne a globálne problémy; Spoločnosť; Mocenské vzťahy; Politiky relevantné pre mladých ľudí; Pochopenie moci (digitálnych) médií



Zručnosti

Riadenie a facilitovanie náročných rozhovorov; Politická gramotnosť; Aktívne počúvanie; Kritické myslenie; Facilitovanie; Obhajoba; Mediálna gramotnosť



Postoje
a
hodnoty

Dôvera v slobodné konanie mladých ľudí; Zvedavosť o globálnych a lokálnych problémoch a trendoch; Solidarita; Zodpovedné riskovanie; Ochota experimentovať; Byť pripravený čeliť výzvam a byť sám sebou; Akceptovanie pozitívneho vzdelávacieho potenciálu konfliktu.

- **Podporovať mladých ľudí v rozvoji ich kompetencií a sebavedomia pre aktívny život vo svojich komunitách a spoločnostiach**

To zahŕňa:



Vedomosti

Politika, verejné politiky, lokálne a globálne problémy; participatívne a demokratické mechanizmy



Zručnosti

Koučing; Empatia; Komunikácia; Spätná väzba; Facilitácia; Plánovanie akcií; Politická gramotnosť; Mediálna gramotnosť; Postoje



Postoje
a
hodnoty

Dôvera v slobodnú vôľu mladých ľudí; Zodpovedné riskovanie; Ochota experimentovať; Solidarita.

- **Aktívne zapájať mladých ľudí do formovania politík a programov, najmä tých, ktoré sa ich týkajú.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Mládežnícke politiky; Verejné politiky; Mechanizmy participácie a demokracie; Politiky a programy organizácie; Riadenie a rozvoj organizácie; Pochopenie étosu organizácie



Zručnosti

Facilitácia participatívneho procesu; Konzultácie; Obhajoba; Analýzy potrieb; Participatívne rozhodovanie



Postoje
a
hodnoty

Dôvera v slobodnú vôľu mladých ľudí; Transparentnosť; Osobná iniciatíva; Zodpovedné riskovanie.

Podporovať mladých ľudí v aktívnom prispievaní k rozvoju kultúry ľudských práv a demokracie vo svojich komunitách a spoločnostiach:

- **Podporovať mladých ľudí v rozvoji ich kompetencií pre život v rozmanitých spoločnostiach, najmä vo vzťahu k hodnotám a postojom k rozmanitosti**

To zahŕňa:



Vedomosti

Ľudské práva; Kultúrne povedomie; Rozmanitosť; Globálne problémy



Zručnosti

Riedenie a facilitovanie náročných rozhovorov; Komunikácia; Medzikultúrne učenie; Vzdelávanie v oblasti ľudských práv; Debriefing



Postoje
a
hodnoty

Empatia; Tolerancia nejednoznačnosti; Solidarita; Sebauvedomenie; Emocionálna stabilita; Citlivosť; Odstup od spoločenských rolí; Jasnosť vlastných hodnôt; Uvedomenie si osobných predsudkov.

- **Podporovať začleňovanie a výmenu medzi mladými ľuďmi z rôzneho prostredia doma aj v zahraničí, aby sa mohli učiť o iných krajinách, kultúrnych a sociálnych kontextoch, politických presvedčeniach, náboženstvách, úrovniach prístupu, schopnostiach a životnom štýle a ďalších veciach.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Ľudské práva; Rozmanitosť; Kultúrne povedomie; Cudzie jazyky; Teórie identity



Zručnosti

Facilitácia; Interkultúrne vzdelávanie; Vzdelávanie v oblasti ľudských práv; Skupinová dynamika a riadenie; Mediácia; Transformácia konfliktov; Inkluzívne vzdelávanie



Postoje
a
hodnoty

Empatia; Tolerancia nejednoznačnosti; Solidarita; Sebauvedomenie; Emocionálna stabilita; Citlivosť; Odstup od sociálnych rolí; Jasnosť vlastných hodnôt; Uvedomenie si osobných predsudkov.

- **Kreatívne pracovať na posilňovaní kompetencií mladých ľudí v oblasti konštruktívneho riešenia sociálnych, politických a medziludských konfliktov**

To zahŕňa:



Vedomosti

Teórie konfliktu (transformácie); Ľudské práva a slobody; Pochopenie pojmov diskriminácia, útlak, rasizmus, antisemitizmus, islamofóbia, ableizmus, homofóbia, fašizmus atď.



Zručnosti

Riešenie a facilitovanie náročných rozhovorov; Transformácia konfliktov; Mediácia; Riešenie neočakávaných situácií; Riešenie neustále prejavovanej nenávisti, diskriminácie, útlaku, rasizmu, antisemitizmu, islamofóbie, ableizmu, homofóbie, fašizmu a iných prejavov nenávisti a ignorovania iných ľudí v prostredí práce s mládežou



Postoje
a
hodnoty

Otvorenosť voči výzvam; Pripravenosť čeliť výzvam iných; Orientácia na spoločné dobro; Rešpekt k ostatným; Tolerancia nejednoznačnosti; Jasnosť vlastných hodnôt; Byť si vedomý osobných predsudkov.

○ **Podporovať mladých ľudí v rozpoznávaní a práci proti nespravodlivosti, útlaku, diskriminácii a všetkým iným formám porušovania ľudských práv, individuálne aj v spolupráci s ostatnými**

To zahŕňa:



Vedomosti

Politika, verejné politiky, lokálne a globálne problémy; Ľudské práva a slobody; Pojmy diskriminácie, útlaku, rasizmu, antisemitizmu, islamofóbie, ableizmu, homofóbie, fašizmu atď.; Demokratické mechanizmy; Sexizmus



Zručnosti

Koučing; Empatia; Komunikácia; Spätná väzba; Riadenie a facilitovanie náročných rozhovorov; Participatívne plánovanie akcie; Riešenie neustále prejavovanej nenávisti, diskriminácie, útlaku, rasizmu, antisemitizmu, islamofóbie, ableizmu, homofóbie, fašizmu a iných prejavov nenávisti a ignorovania iných ľudí v prostredí práce s mládežou; Politická gramotnosť; Mediálna gramotnosť; Spolupráca; Sexizmus



Postoje
a
hodnoty

Dôvera v iniciatívu mladých ľudí; Zodpovedné riskovanie; Ochota experimentovať; Orientácia na spoločné dobro.

Vlastná časť s potenciálnymi špecifickými a kontextovými funkciami práce s mládežou zameranými na konkrétne výsledky pre mladých ľudí



Kompetencie pracovníka s mládežou vo vzťahu k funkciám zameraným na seba, prax a oblasť práce s mládežou

Rozvíjať reflexívnu a hodnotiacu prax v práci s mládežou:

○ **Naplánovať a aplikovať celý rad participatívnych metód reflexie a hodnotenia.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Inkluzívne prístupy k hodnoteniu; Princípy monitorovania, hodnotenia, zodpovednosti a učenia (MEAL)



Zručnosti

Metódy participatívneho hodnotenia; Facilitácia procesov reflexie, hodnotenia a spätnej väzby; (Seba)reflexia; Spätná väzba



Postoje
a
hodnoty

Osobná iniciatíva; Otvorenosť voči konštruktívnej kritike a spätnej väzbe; Dôvera v hodnotu učenia sa prameniaca z reflexie, hodnotenia a spätnej väzby.

○ **Využite výsledky hodnotenia na zlepšenie praxe v práci s mládežou.**

Zahŕňa to:



Vedomosti

Metódy práce s mládežou; Poskytovatelia a príležitosti na budovanie kapacít



Zručnosti

Analýza a pochopenie údajov, dôkazov a poznatkov; Samoriadenie; Metódy implementácie zmien



Postoje
a
hodnoty

Dôvera v hodnotu učenia prameniaca z reflexie, hodnotenia a spätnej väzby; Otvorenosť voči názorom iných; Osobná iniciatíva; Pripravenosť prispôbiť sa nepredvídaným zmenám; Orientácia na spoločné dobro.

○ **Zostaňte informovaní o aktuálnych informáciách o výskumnej situácii a potrebách mladých ľudí a o práci s mládežou.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Prístupy, aktéri a zdroje k výskumu mládeže



Zručnosti

Analýza; Správa informácií; Pochopenie a kontextualizácia výskumných zistení



Postoje
a
hodnoty

Otvorenosť; Osobná iniciatíva; Ochota; Orientácia na spoločné dobro.

○ **Aktívne hodnotiť tímovú prácu s kolegami a využívať výsledky na jej zlepšenie.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Teórie tímovej práce a tímového učenia



Zručnosti

Hodnotenie; Spolupráca; Asertívna komunikácia; Budovanie partnerstiev; Aktívne počúvanie; Spätná väzba; Transformácia konfliktov; Mediácia; Plánovanie akcií



Postoje
a
hodnoty

Konštruktívnosť; Ochota vyzvať kolegov a zároveň byť sám sebou; Zvedavosť; Dôvera; Orientácia na spoločné dobro.

○ **Rozpoznať a zhodnotiť svoje vlastné potreby, hranice a limity v rôznych kontextoch práce s mládežou a podľa potreby vyvinúť stratégie na ich riešenie**

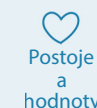
To zahŕňa:



Portfólio práce s mládežou a ďalšie nástroje sebahodnotenia a sebareflexie



Sebareflexia; Hodnotenie; Asertívna komunikácia; Spätná väzba; Plánovanie akcie; (Strategická) spolupráca



Osobná iniciatíva; Konštruktívnosť; Ochota čeliť výzvam kolegom a byť sám sebou; Uvedomenie si rizík; Ochota preskúmať profesionálne hranice a odporúčania kolegov.

○ **Zamyslite sa nad tým, ako inovovať vlastnú prax práce s mládežou a experimentujte s novými prístupmi.**

To zahŕňa:



Teórie tímovej práce a tímového učenia; Prístupy k práci s mládežou a súvisiace oblasti



Hodnotenie; Výskum; Monitorovanie pokroku; Tvorba vízií; Spolupráca; Asertívna komunikácia; Budovanie partnerstiev



Otvorenosť; Konštruktívnosť; Ochota klásť výzvy kolegom a byť sám sebou; Zvedavosť; Dôvera; Ochota experimentovať; Tolerancia voči nejednoznačnosti; Agilné myslenie; Orientácia na spoločné dobro.

Spoluvytvárať, spoločne implementovať a spoločne hodnotiť projekty a programy práce s mládežou:

○ **Zapojiť mladých ľudí do rozvoja mládežníckych projektov.**

To zahŕňa:



Rozvoj projektu; Zásady posilnenia postavenia a participácie mládeže; Zdroje financovania



Facilitácia a riadenie participatívneho procesu a návrhu projektu; Tvorba nápadov; Konceptualizácia; Vyjednávanie; Kreativita pri hľadaní zdrojov; Získavanie finančných prostriedkov



Otvorenosť; Presvedčenie, že mladí ľudia sú expertmi na svoj život; Dôvera; Uvedomenie si rovnováhy síl.

○ **Zapojiť mladých ľudí do realizácie mládežníckych projektov.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Rámce riadenia projektov; Riadenie ľudských zdrojov (dobrovoľníkov);
Riadenie zdrojov



Zručnosti

Umožnenie participatívnych stretnutí projektového tímu; mentoring;
monitorovanie pokroku; Uľahčovanie učenia sa praxou; Manažment (vrátane
financií); Vedenie; Delegovanie; Plánovanie; Komunikácia; Networking



Postoje
a
hodnoty

Otvorenosť; Dôvera v konanie mladých ľudí; Schopnosť prispôbiť sa novým /
nepredvídané situácie; sebavedomie; podpora mladých ľudí, ktorí sa ujímajú
vedenia.

○ **Zapojiť mladých ľudí do komunikácie a zviditeľnenia projektov a programov práce s mládežou.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Komunikačné a mediálne nástroje (online); Zásady viditeľnosti; Etika práce s
mládežou.



Zručnosti

Uľahčenie učenia sa praxou; Mentoring; Kreativita; Prezentačné zručnosti a
verejné vystupovanie; Písanie správ; Schopnosť prispôbiť svoj prejav
rôznemu publiku



Postoje
a
hodnoty

Otvorenosť; Dôvera v slobodné konanie mladých ľudí; Ochota učiť sa,
experimentovať a používať nové komunikačné a zviditeľňujúce nástroje a
platformy; Sebavedomie; Podpora mladých ľudí, ktorí sa ujímajú vedenia.

○ **Zapojiť mladých ľudí do plánovania a organizácie hodnotenia projektov a programov práce s mládežou**

To zahŕňa:



Vedomosti

Inkluzívne a participatívne prístupy a nástroje hodnotenia



Zručnosti

Uľahčovanie procesov participatívneho hodnotenia; Metódy participatívneho
hodnotenia; Demokratické vedenie; Riadenie procesov; Správa údajov; Výskumné
techniky



Postoje
a
hodnoty

Otvorenosť voči konštruktívnej kritike a spätnej väzbe; Dôvera v slobodnú vôľu
mladých ľudí; Podpora mladých ľudí, ktorí sa ujímajú vedenia.

Pestovať prepojenie s oblasťou práce s mládežou:

- Uprednostňujte kolektívne učenie a spoluprácu s kolegami na rozvoji praxe.

To zahŕňa:



Tímová práca; Dostupné vzdelávacie zdroje a príležitosti



Asertívna komunikácia; Spätná väzba; Riadenie vlastných vzdelávacích potrieb v kolektívnom vzdelávacom prostredí; Posudzovanie vlastných profesionálnych hraníc



Celoživotné vzdelávanie; Zvedavosť pri skúmaní konceptov a praxe; Zdravé profesionálne vzťahy; Solidarita; Starostlivosť o seba.

- Zdieľajte relevantné informácie a postupy v rámci vašej komunity práce s mládežou.

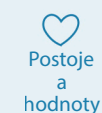
To zahŕňa:



Komunita praxe pre prácu s mládežou; Služby pre mládež vo vašom kontexte.



Dokumentácia; Komunikácia; Správa informácií; Prezentačné zručnosti a verejné vystupovanie; Networking



Solidarita; Ochota zdieľať zdroje; Celoživotné vzdelávanie; Orientácia na spoločné dobro.

- Zapojte sa do procesov súvisiacich s prácou s mládežou podľa potrieb vášho kontextu práce s mládežou, napríklad uznanie

To zahŕňa:



Lokálne / národné / európske politiky relevantné pre vašu oblasť práce s mládežou



Analýzy výskumných zistení; Budovanie argumentov; Spolupráca; Obhajoba



Dôvera v dôležitosť zapojenia sa do formovania oblasti práce s mládežou; solidarita; orientácia na spoločné dobro.

Prispieť k zviditeľneniu a uznaniu úlohy, vplyvu a hodnoty práce s mládežou pre mladých ľudí a ich komunity:

- **Zhromažďujte a dokumentujte dôkazy o vplyve práce s mládežou, ktorú vykonávate.**

Zahŕňa to:

	Ukazovatele vplyvu
Vedomosti	
	Správa údajov a dôkazov; Výskumné techniky
Zručnosti	
	Zvedavosť; Otvorenosť voči kritickým zisteniam.
Postoje a hodnoty	

- **Zapojte mladých ľudí do aktivít na hodnotenie a komunikáciu pozitívnych vplyvov vašej práce s mládežou so zainteresovanými stranami, ktoré môžu podporiť jej rozvoj.**

To zahŕňa:

	Inkluzívne a participatívne prístupy k hodnoteniu; Komunikačné a mediálne (online) nástroje
Vedomosti	
	Facilitovanie participatívnych tímových stretnutí; Participatívne metódy; Výskumné techniky; Komunikačné zručnosti; Prezentačné zručnosti; Obhajoba
Zručnosti	
	Silná viera v schopnosti mladých ľudí; transparentnosť; zodpovednosť.
Postoje a hodnoty	

- **Spolupracovať na vývoji aktivít zameraných na zviditeľnenie pozitívneho vplyvu práce s mládežou.**

To zahŕňa:

	Komunikačné a mediálne nástroje (online); Zásady viditeľnosti; Etika práce s mládežou
Vedomosti	
	Kreativita; Schopnosť prispôbiť svoj prejav rôznemu publiku; Spolupráca
Zručnosti	
	Otvorenosť; Dôvera; Ochota učiť sa, experimentovať a používať nové nástroje a platformy na zvyšovanie viditeľnosti; Sebavedomie.
Postoje a hodnoty	

Prispieť k rozvoju politík a programov, ktoré budú lepšie fungovať pre mladých ľudí:

○ **Spolupracovať s ostatnými pri formovaní politík pre mládež.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Koncepty, aktéri a mechanizmy politiky mládeže na rôznych úrovniach (od lokálnej po európsku)



Zručnosti

Vízia; Analýza; Konceptualizácia; Komunikácia; Vytváranie sietí; Spolupráca; Budovanie partnerstiev; Demokratické vedenie; Obhajoba; Vyjednávanie; Prezentačné zručnosti a verejné vystupovanie;



Postoje
a
hodnoty

Ochota spolupracovať s ostatnými aktérmi; Zvedavosť; Otvorenosť; Trpezlivosť; Tolerancia nejednoznačnosti; osobná iniciatíva.

○ **Zasadzujte sa za účasť mladých ľudí (najmä tých, s ktorými pracujete) na formovaní rozvoja mládežníckych politík**

To zahŕňa:



Vedomosti

Participačné a demokratické mechanizmy; Mládežnícke politiky; Verejné politiky



Zručnosti

Obhajoba; Participatívne plánovanie; Analýza výskumných zistení; Prezentačné zručnosti a verejné vystupovanie



Postoje
a
hodnoty

Dôvera v slobodnú vôľu mladých ľudí; Osobná iniciatíva.

○ **Hľadajte prepojenia medzi praxou v práci s mládežou a politikami, ktoré môžu podporiť rozvoj práce s mládežou.**

Zahŕňa to:



Vedomosti

Prax v práci s mládežou; Mládežnícke politiky a iné rámce vo vašom kontexte



Zručnosti

Analýza; Plánovanie; Konceptualizácia; Vízia.



Postoje
a
hodnoty

Osobná iniciatíva; Konštruktívnosť



Kompetencie pracovníkov s mládežou vo vzťahu k funkciám zameraným na komunitu a spoločnosť

Vypracovať systematický a na budúcnosť orientovaný prístup k práci s mládežou:

- **Zamyslite sa nad rozmanitosťou ekosystémov, v ktorých mladí ľudia žijú, a nad tým, čo to znamená pre prácu s mládežou, ktorú s nimi robíte.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Prístupy k práci s mládežou; Mať informácie o situácii, postavení a podmienkach mládeže, s ktorou pracujete; Pochopenie sociálno-ekonomických faktorov, kultúrnych predsudkov, rodinnej a komunitnej dynamiky ovplyvňujúcej mladých ľudí; Uvedomovanie si rozmanitosti (digitálnych) identít, ktoré mladí ľudia prechovávajú, s ktorými experimentujú a ktoré premietajú; Uvedomovanie si bezpečnostných rizík v (digitálnom) kontexte mladých ľudí;



Zručnosti

Analýza; Správa informácií; Vedenie reflexívnych stretnutí; Posúdenie, či je odporúčanie na iné služby/sektory prospešné; Návrh práce s mládežou; Byť proaktívny



Postoje
a
hodnoty

Zvedavosť; Otvorenosť; Empatia; Uvedomovanie si osobných predsudkov; Ochota identifikovať a reflektovať dôsledky a reagovať na moderné výzvy a vznikajúce trendy.

- **Rozvíjajte svoju citlivosť na známky zmien v postojoch, správaní, problémoch, ktoré považujú za znepokojujúce, v atmosfére v skupine (okrem iného) medzi mladými ľuďmi, s ktorými pracujete, a v ich kontexte.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Zmeny; Systémy



Zručnosti

Pozorovanie; Analýzy; Reflexia; Kritická konverzácia



Postoje
a
hodnoty

Otvorenosť; Čestnosť; Osobná iniciatíva.

- **Navrhňte reakcie na výzvy a príležitosti, ktoré vy a mladí ľudia, s ktorými pracujete, vidíte v hlave a považujete za dôležité pre komunitu a spoločnosť.**

To zahŕňa:



Lokálne a globálne problémy; Spoločenské trendy



Politická gramotnosť; Aktívne počúvanie; Kritické myslenie; Facilitácia; Obhajoba; Mediálna gramotnosť; Schopnosť prispôbiť sa meniacim sa okolnostiam; Kontextualizácia; Plánovanie; Zmierňovanie rizík



Zvedavosť o globálnych a lokálnych problémoch a trendoch; Solidarita; Dôvera v iniciatívu mladých ľudí; Zodpovedné riskovanie: Ochota experimentovať; Ochota identifikovať, reflektovať dôsledky a reagovať na moderné výzvy a vznikajúce trendy.

- **Vypracujte si plány pre prípad nepredvídaných udalostí a navrhňte aktivity pre prácu s mládežou, ktoré sa dajú ľahko prispôbiť.**

Patria sem:



Zásady plánovania pre prípad nepredvídaných udalostí; Rámec, v ktorom vaša práca s mládežou funguje (a čo sa môže zmeniť)



Myslenie dopredu; Vývoj scenárov; Vynaliezavosť; Plánovanie



Prispôsobivosť; Otvorenosť; Dôvera v slobodné rozhodovanie mladých ľudí; Ochota experimentovať; Tolerancia nejednoznačnosti.

Podporiť integráciu perspektívy mládeže v iných priestoroch:

- **Rozvíjajte strategickú spoluprácu a partnerstvo s kolegami z iných častí vašej organizácie, iných organizácií a iných sektorov na podporu vašej práce s mládežou**

To zahŕňa:



Pochopenie organizácie, rámca a ekosystému vašej práce s mládežou; Zásady budovania partnerstiev; Spoločenské a politické očakávania od práce s mládežou



Schopnosť zaradiť vašu mládežnícku prácu do ekosystému; Schopnosť presvedčivo prezentovať vašu mládežnícku prácu; Spolupráca; Budovanie partnerstiev; Asertívna komunikácia; Obhajoba; Vyjednávanie;



Sebavedomie strategicky spolupracovať s inými sektormi; Otvorenosť; Dôvera; Ochota skúmať prepojenia a synergie.

○ **Presadzujte začlenenie perspektívy mládeže do politík, postupov a služieb iných sektorov v rámci vašej organizácie aj mimo nej**

To zahŕňa:



Vedomosti

Mať koncept perspektívy mládeže; Pochopiť étos vašej organizácie; Mať ekosystém politík a aktérov relevantných pre mladých ľudí vo vašom kontexte



Zručnosti

Obhajoba; Schopnosť prispôsobiť svoj prejav rôznemu publiku; Prezentačné zručnosti a verejné vystupovanie



Postoje
a
hodnoty

Dôvera v slobodnú vôľu mladých ľudí; Ochota postaviť sa za mladých ľudí; Orientácia na spoločné dobro.

○ **Podporujte kolegov z iných častí vašej organizácie, iných organizácií a iných sektorov v rozvíjaní postojov, skúseností a zručností a v konaní smerom k integrácii perspektívy mládeže v ich príslušných oblastiach.**

To zahŕňa:



Vedomosti

Koncept z hľadiska mládeže; Vytvorenie politického ekosystému relevantného pre mladých ľudí vo vašom kontexte



Zručnosti

Rovesnícke vzdelávanie; Koučing; Mentoring; Správa informácií



Postoje
a
hodnoty

Dôvera v slobodné konanie mladých ľudí; Otvorenosť; Dôvera; Sebavedomie; Ochota podeliť sa o know-how z vlastnej praxe.

Vytvorenie vlastného portfólia

Portfólio práce s mládežou obsahuje sebahodnotenie založené na kompetenčnom rámci portfólia a plán rozvoja vzdelávania, ktorý umožňuje používateľovi stanoviť si vlastné vzdelávacie ciele. Umožňuje tiež organizačné využitie na účely zaškolenia a hodnotenia pracovníkov s mládežou. Vytvorenie vlastného portfólia nie je jednorazový proces. Je dynamický, od sebareflexie a sebahodnotenia cez stanovenie vzdelávacích cieľov, sebahodnotenie dosiahnutých cieľov a učenia sa až po stanovenie ďalších vzdelávacích cieľov atď.

Ako vyplniť formulár sebahodnotenia

Formulár sebahodnotenia je usporiadaný podľa funkcií práce s mládežou v matici s kompetenciami pracovníkov s mládežou.

Pre každú funkciu v práci s mládežou budete najprv požiadaní o ohodnotenie relevantnosti tejto funkcie pre vašu prácu na trojbodovej stupnici (vôbec nerelevantné; do istej miery relevantné; veľmi relevantné). Tu budete požiadaní o uvedenie dôvodov, prečo ste každú funkciu ohodnotili ako relevantnú alebo nie.

Ak sa rozhodnete, že určitá funkcia nie je relevantná pre vašu prácu s mládežou, nebudete požiadaní o jej posúdenie, ale iba o uvedenie dôvodov, prečo nie je relevantná.

Napríklad môžete vysvetliť, že funkcia nie je relevantná, pretože vaša súčasná prax v práci s mládežou s ňou vôbec nesúvisí, alebo preto, že sa týmto aspektom práce s mládežou špecificky zaoberajú aj iní členovia vášho tímu.

Ďalej budete požiadaní o zhodnotenie svojej úrovne kompetencií na stupnici od 1 do 5 (1 = vôbec nie som kompetentný; 5 = veľmi kompetentný) pre všetky funkcie, ktoré sú relevantné pre vašu prácu s mládežou.

Taktiež budete požiadaní o **zdôvodnenie úrovne kompetencií**, ktoré ste posúdili, uvedením príkladov: pôjde o opisy toho, ako ste nadobudli určité kompetencie, alebo o situácie v práci s mládežou, v ktorých ste takéto kompetencie preukázali.

Jedným z hlavných spôsobov, ako overiť, či to, čo vnímate ako svoju kompetenciu, vidia aj ostatní, s ktorými spolupracujete, je požiadať o spätnú väzbu.

Napríklad môžete uviesť, že ste sa zúčastnili školenia na konkrétnu tému alebo zručnosť. Môžete uviesť konkrétne príklady toho, ako používate svoje

kompetencie pri práci s mladými ľuďmi. Môžete tiež uviesť, že ste dostali spätnú väzbu od svojich kolegov alebo mladých ľudí, s ktorými pracujete, a poukázať na to, že máte určitú úroveň tejto kompetencie. Medzi ďalšie spôsoby, ako opísať svoju kompetenciu, patria svedectvá od mladých ľudí, referenčné listy alebo odporúčania od vášho zamestnávateľa alebo manažéra dobrovoľníkov, certifikáty z kurzov a/alebo skúšok a/alebo dôkaz o tom, že ste sa zúčastnili alebo ste sa pokúsili získať prístup k odbornej príprave na pracovisku alebo inej odbornej príprave.

Časť o poskytovaní a prijímaní spätnej väzby poskytuje niekoľko užitočných rád pre túto časť hodnotenia.

Posledným krokom sebahodnotenia každej kompetencie je uviesť, či existujú nejaké aspekty, ktoré by ste chceli zlepšiť. Buďte struční a konkrétni, ak uvediete niečo, čo sa chcete naučiť v súvislosti s touto kompetenciou. To, čo uvediete v odpovedi na túto otázku, bude usmerňovať vašu prácu a reflexiu vášho plánu rozvoja vzdelávania na základe technických možností: Môžete sa inšpirovať špecifikovanými zdrojmi a príležitosťami, ktoré poskytuje Rada Európy a Partnerstvo pre mládež.

Najprv si môžete skontrolovať popis danej konkrétnej kompetencie, aby ste získali predstavu o tom, čo sa chcete naučiť. Môžete sa tiež zamyslieť nad sebou alebo prediskutovať s ostatnými, čo by ste mohli v súvislosti s danou kompetenciou zlepšiť.

Ak sa rozhodnete vytvoriť tlačené portfólio, budete si musieť vytlačiť dotazník sebahodnotenia pre každú kompetenciu a použiť ho na posúdenie svojej kompetencie. Pre vaše „fyzické“ portfólio budete potrebovať iba priečinok, vytlačený formulár sebahodnotenia a vytlačené dokumenty, ktoré chcete poskytnúť na odôvodnenie svojho sebahodnotenia. (Medzi relevantné produkty z vašej práce s mládežou patria fotografie, kresby, texty; svedectvá kolegov alebo mladých ľudí, s ktorými ste pracovali; odporúčacie listy od kolegov a/alebo supervízorov; diplomy potvrdzujúce získanie určitej kompetencie; výňatky z hodnotenia vašich aktivít práce s mládežou; stručný opis situácie, keď vaše využitie konkrétnej kompetencie prinieslo hodnotu; atď.) Portfólio môže byť tak užitočným nástrojom pri diskusii alebo preukazovaní vašej kompetencie zamestnávateľom alebo manažérom, alebo pri prepracovaní vášho životopisu či príprave na hodnotenie.

Dotazník sebahodnotenia



Sebahodnotenie relevantnosti funkcie práce s mládežou

Aký je význam tejto funkcie pre vašu prácu s mládežou?

1. Vôbec nerelevantné
2. Do istej miery relevantné
3. Veľmi relevantné

Ak *vôbec nie je relevantné*, prečo? Zamyslite sa, prosím, nad profilom vašej práce s mládežou a uveďte príklady, prečo táto funkcia nie je relevantná.



Sebahodnotenie kompetencií

Ako kompetentný sa v tejto kompetencii považujete?

- 4. Vôbec nekompetentný
- 5. Väčšinou nekompetentný
- 6. Kompetentný
- 7. Väčšinou kompetentný
- 8. Vysoko kompetentný

Opíšte tu svoju kompetenciu vrátane príkladov, ako ju preukazujete vo svojej práci s mládežou. Môžete uviesť predchádzajúce vzdelávacie skúsenosti, ktoré rozvinuli vašu kompetenciu, a príklady práce s mládežou, kde ste túto kompetenciu využili.

Ak by ste sa chceli v súvislosti s touto kompetenciou naučiť ešte niečo, uveďte nižšie hlavné body, v ktorých by ste sa chceli zlepšiť. Ak sem niečo vložíte, bude to automaticky zahrnuté do vášho plánu vzdelávania a rozvoja.

Ako vyplniť plán vzdelávania a rozvoja

Plán vzdelávania a rozvoja (LDP) sa zameriava na kompetencie, ktoré chcete zlepšiť, rozvinúť, naučiť sa alebo získať v rámci určitého obdobia po dokončení sebahodnotenia portfólia a ktoré si sami identifikujete ako vhodné. V sebahodnotení sa vás opýtajú, či existuje ešte niečo o kompetencii, čo by ste sa chceli naučiť alebo rozvinúť.

LDP vám pomôže zorganizovať si vzdelávanie a rozvoj v práci s mládežou. Môže vám pomôcť uviesť do praxe vzdelávanie a rozvoj, ktoré ste identifikovali ako potrebné na zlepšenie svojich kompetencií.

Formulár sebahodnotenia je založený na tých aspektoch, ktoré chcete rozvíjať alebo sa o nich dozvedieť viac a ktoré ste identifikovali pri sebahodnotení (posledná otázka v dotazníku).

LDP vás žiada, aby ste identifikovali „ako“ chcete ďalej rozvíjať svoju kompetenciu, a to výberom zo zoznamu vzdelávacích príležitostí. Môžete sa sami rozhodnúť, aký prístup alebo metóda je podľa vás najvhodnejšia na dosiahnutie vašich vzdelávacích a rozvojových potrieb podľa vašich vlastných preferencií.

Ďalej budete požiadaní o stanovenie časového rámca pre vaše učenie a okamihu, kedy si chcete skontrolovať svoj pokrok v učení sa v danej konkrétnej kompetencii. Vy si vyberiete svoj časový rámec. Snažte sa ho nastaviť dostatočne realisticky na vykonávanie krátkych aktivít osobného aj profesionálneho rozvoja, ako je napríklad prihlásenie sa na jednodňový opakovací kurz alebo prečítanie si dôležitej témy, ale aj na intenzívnejšie a náročnejšie aktivity, ako je návrat do vzdelávania za účelom získania novej kvalifikácie.

Dotazník k plánu vzdelávania a rozvoja (LDP)



Sebahodnotenie relevantnosti funkcie práce s mládežou

Rozhodli ste sa
dozvedieť viac o...

Ako by ste si chceli zlepšiť svoje kompetencie? *Príklady: získať viac školení, navštevovať univerzitný kurz, prečítať si viac o danej téme, nechať sa otestovať prostredníctvom aktivít v oblasti práce s mládežou, vytvoriť si nový prístup v práci s mládežou, diskutovať o svojej práci s kolegami alebo mladými ľuďmi, sebareflexia, získať spätnú väzbu.*

Kedy si chcete
skontrolovať svoj
pokrok v učení?

Chceli by ste k tejto téme ešte niečo dodať o vašom učení?

Spätná väzba

Používanie spätnej väzby ako nástroja na sebahodnotenie

Vykonávanie sebahodnotenia je obohacujúca skúsenosť, prostredníctvom ktorej sa môžeme veľa naučiť o sebe. Napriek tomu, veľa môžeme získať, ak budeme žiadať o spätnú väzbu od ostatných. Spätnú väzbu alebo externé podnety môžete získať od mnohých rôznych ľudí. Prirodzenou voľbou sú skúsenejší kolegovia alebo nadriadení a kolegovia, ktorým dôverujete. Je však tiež dôležité a užitočné získať poznatky od mladých ľudí, s ktorými a pre ktorých pracujete.

Získavanie podnetov/spätnej väzby od mladých ľudí, s ktorými pracujete

Mladí ľudia, s ktorými pracujete, ich problémy a aspirácie by mali byť stredobodom vašej práce s mládežou. Zistenie viac o tom, ako vnímajú vaše kompetencie pre prácu, ktorú s nimi robíte, je dôležité pre autentickosť a dôveryhodnosť vášho sebahodnotenia, či už ním prechádzate ako jednotliviec, v tíme alebo v organizácii.

Existuje mnoho spôsobov, ako získať prístup k podnetom od mladých ľudí, s ktorými pracujete. Niektoré z nich sú súčasťou bežnej praxe v práci s mládežou a zahŕňajú rôzne druhy participatívnych metód hodnotenia. Napriek tomu pre tých z vás, ktorí chcú zahrnúť tento rozmer do svojho sebahodnotenia, v procese hodnotenia sa oplatí explicitne premýšľať o tom, ako môžete získať prístup k podnetom od mladých ľudí, s ktorými pracujete.

Medzi užitočné možnosti patria:

- Pridávam niekoľko otázok na vyhodnotenie vášho (alebo výkonnosť vášho tímu alebo organizácie) / kompetencia v hodnoteniach aktivít vyplnených účastníkmi
- Skupinové alebo individuálne diskusie s účastníkmi vašich aktivít o ich skúsenostiach vašej práce s nimi. Pre dôveryhodnosť a legitimitu tohto druhu diskusie a aby ste mohli zahrnúť prepisy alebo poznámky z nich do svojho portfólia ako dôkaz kompetencie, mali by ste pozvať kolegu, aby sa diskusií zúčastnil a zaznamenal. Je dôležité byť čo najtransparentnejší.

- Svedectvá / priame vyhlásenia od vás účastníkov o vašej práci. Tieto by mali byť písané a v prvej osobe, ale môžu byť prednesené aj anonymne, ak si myslíte, že je to vhodnejšie.
- Opýtajte sa jedného alebo viacerých mladých ľudí, ktorých s ktorými budeme spolupracovať, aby sme vám poskytli spätnú väzbu k hodnoteniu portfólia, ktoré ste pripravili. Tu si musíte dôkladne premyslieť kompetencie príslušných mladých ľudí. Opäť platí, že kvôli transparentnosti by sa takéto rozhovory mali viesť s prítomným ďalším kolegom a mali by sa zdokumentovať.

Možno sa budete cítiť trápne alebo neisto, keď sa priamo opýtate účastníkov, ako sa cítia v súvislosti s vašou prácou. Účastníci sa tiež môžu cítiť neisto, nechcú vám „zraníť city“ a sami si cenzúrujú to, čo vám hovoria do očí. Aj v takom prípade je mimoriadne dôležité to urobiť. Portfólio je nástroj sebahodnotenia a spolieha sa na krehkú rovnováhu medzi sebaaponímaním a vonkajším vnímaním, aby poskytlo dôveryhodné a legitímne hodnotenie. Môžete zorganizovať ktorúkoľvek z vyššie uvedených aktivít anonymne, ak si myslíte, že tento druh dynamiky by mohol zmeniť spôsob, akým s vami mladí ľudia interagujú. Technológia otvára veľa možností na anonymné prijímanie podnetov.

Ak vykonávate tímové portfólio, ideálne by mal každý člen tímu poskytnúť spätnú väzbu celému tímu a zároveň ju aj dostať od neho, či už individuálne alebo kolektívne vyžiadanie si spätnej väzby aspoň od jednej osoby „mimo“ tímu.

Spätná väzba od kolegov alebo externých ľudí

Zamyslite sa nad ľuďmi, ktorým dôverujete a ktorí majú priame skúsenosti s vašou prácou a výkonom v práci s mládežou. Koho si vyberiete a do akej miery s ním budete diskutovať o svojom sebahodnotení. Dôležité je pamätať na to, že daná osoba alebo osoby musia vašu prácu dobre poznať.

Koho môžete požiadať o spätnú väzbu?

Získanie spätnej väzby je základnou súčasťou procesu učenia sa a rozvoja portfólia. Bez „vonkajšieho pohľadu“ na vaše sebahodnotenie je ťažké ho „potvrdiť“. Inými slovami, je ťažké ukázať, že ide o viac než len váš osobný názor, a preto nie je zaujaté ani prehnané.

Je na vás, aby ste si vybrali osobu alebo osoby, ktoré vám poskytnú spätnú väzbu k vášmu sebahodnoteniu. Tento kontrolný zoznam vám pomôže rozhodnúť sa, koho požiadať o spätnú väzbu.

} Daná osoba vás dobre pozná z práce s mládežou kontext, v ktorom ste aktívni.

} Daná osoba je oboznámená s konceptmi a postupmi práce s mládežou vo všeobecnosti a má sama určité skúsenosti s prácou s mladými ľuďmi.

} Osoba má nejaké skúsenosti so školením, mentoring, poradenstvo a/alebo poskytovanie odbornej spätnej väzby kolegom.

} Osoba je ochotná poskytnúť spätnú väzbu s vami bude spracovávať a pôsobiť ako váš externý overovateľ v prípade, že chcete získať prístup k metóde certifikácie s otvorenými odznakmi pre vašu.

Portfólio vrátane všetkých úloh, ktoré od nich vyžadujú.

} Osoba je „viditeľná“ a „rešpektovaná“ širšia komunita pracovníkov s mládežou, ktorej sa obaja zúčastňujete.

} Daná osoba vám vie poskytnúť konštruktívnu kritiku (t. j. nezávislú, externú, nie nevyhnutne blízkeho priateľa, nie vašej mamy atď.).

Pamätajte! Na poskytovanie spätnej väzby môžete použiť viac ako jednu osobu a môžete sa rozhodnúť, že v rôznych častiach vášho sebahodnotenia bude kritickým priateľom iná osoba.

Viac informácií o poskytovaní a prijímaní spätnej väzby

Spätná väzba je dynamický proces, ktorý by mal prebiehať dvoma smermi. Najmä ak používate portfólio v tíme alebo na účely organizačného rozvoja, časť „poskytovania spätnej väzby“ v tejto dynamike bude rovnako dôležitá ako časť „prijímania spätnej väzby“.

Čo je spätná väzba a čo nie je?4

Aká by mala byť spätná väzba	Čo nepovedať Prečo?	Čo povedať Prečo?
Opisný	„Toto je zlé!“ alebo „Toto je dobré!“ Pretože kritériá pre toto posúdenie sú subjektívne a iní ľudia ich môžu interpretovať odlišne	„Tvoje hlasné rozprávanie počas hrania rolí ma stresovalo.“ Pretože je na druhej osobe, aby sa rozhodla, čo so spätnou väzbou urobí; svoje pozorovanie obmedzte na opis toho, čo sa stalo a čo ste v danej chvíli cítili
Špecifické	„Si dominantný/á!“ Pretože spôsob, akým to hovoríš, je neúčinný aj konfrontačný a nehovorí druhej osobe nič konkrétne o tom, ako si danú situáciu prežíval/a.	„Pri tomto rozhodovaní som mal/a dojem, že ste dominovali priestoru na diskusiu a že ja som nemal/a priestor prispieť...“ Pretože to naznačuje, čo ste zažili a ako ste danú situáciu prežívali.
Vhodné	„Čo musíte urobiť...“ Pretože toto prezentuje váš návrh ako fakt, a nie ako názor. Pretože to naznačuje projekciu vašich potrieb na druhú osobu.	„Čo vnímam ako vaše potreby...“ Pretože hovoríte vo svojom mene, čo pomáha predchádzať tomu, aby boli akékoľvek reakcie alebo názory prezentované ako fakty. Pretože to naznačuje, že premýšľate o potrebách druhého a o tom, čo by mohol urobiť so spätnou väzbou.
Užitočné	Ak človek nedokáže niečo zmeniť, nemá zmysel o tom hovoriť. Pretože to v druhej osobe vyvolá pocit bezmocnosti, ak nemôže zmeniť vec, na ktorú poukazujete, a poukazovanie na ňu nie je konštruktívne.	
Hľadaný	Spätná väzba je najúčinnnejšia vtedy, keď ju prijímateľ chce. Pretože ak to nie je žiaduce, nebude to akceptované ako konštruktívne a nebude sa s tým pracovať.	
V správnom čase	Ak je to možné, spätná väzba by mala byť poskytnutá hneď po vytvorení dojmu. Pretože ak je poskytnutá oveľa neskôr, druhá osoba si situáciu tak dobre nezapamätá a nebude schopná spätnú väzbu konštruktívne zvážiť.	
Jasné	Opýtajte sa príjemcu spätnej väzby, či potrebuje nejaké objasnenie vášho názoru. Pretože si sa možno nevyjadril jasne a oni to možno úplne nepochopia.	

4. Adaptované z knihy T-Kit Training Essentials, s. 102 v predchádzajúcom vydaní, dostupné online na adrese: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-par-tnership/t-kit-6-training-essentials>

Tipy na poskytovanie a prijímanie spätnej väzby

Dávanie	Prijímanie
Premýšľajte o potrebách osoby, ktorá prijíma spätú väzbu. Je to, čo hovoríte, naozaj relevantné? Súvisí to s niečím, na čom môže pracovať alebo čo môže zmeniť? Naozaj to reaguje na jej potreby, alebo je to len vaša vlastná projekcia?	Počúvajte aktívne a pozorne. Vypočujte si spätú väzbu až do konca a zamyslite sa nad tým, čo sa vám snaží povedať.
Vyhýbajte sa čo najväčšiemu súdeniu (vyhnite sa používaniu „vy“). Používajte vyjadrenia „ja“ a vyhýbajte sa rozprávaniu v mene iných („my“).	Snažte sa zostať otvorení tomu, čo sa vám hovorí. Ak si všimnete, že sa stávate defenzívnym, v duchu si poznačte všetky otázky alebo nezhody a neskôr si ich preštudujte.
Ak sa stretnete s obranným postojom alebo emocionálnou reakciou na vašu spätú väzbu, najprv sa s týmito reakciami vysporiadajte, namiesto toho, aby ste sa snažili presvedčiť, zdôvodniť alebo poskytnúť ďalšie informácie.	Ak si nie ste istí, čo sa osoba poskytujúca spätú väzbu snaží povedať, skúste preformulovať to, čo ste práve počuli, a overte si s ňou, či ste správne pochopili, čo bolo povedané.
	Dobre si premyslite spätnú väzbu, ktorú ste dostali. Nereagujte okamžite na to, čo ste počuli.
	Vráťte sa k svojmu sebahodnoteniu a overte si, či chcete niečo zmeniť alebo pridať.

Ak sa chcete dozvedieť viac o poskytovaní a prijímaní spätnej väzby, pozrite si kapitolu v [Školenie v tímoch](#) novom (a predchádzajúcom) vydaní publikácie [T-kit Training Essentials](#) (str. 46).

Ďalšie informácie

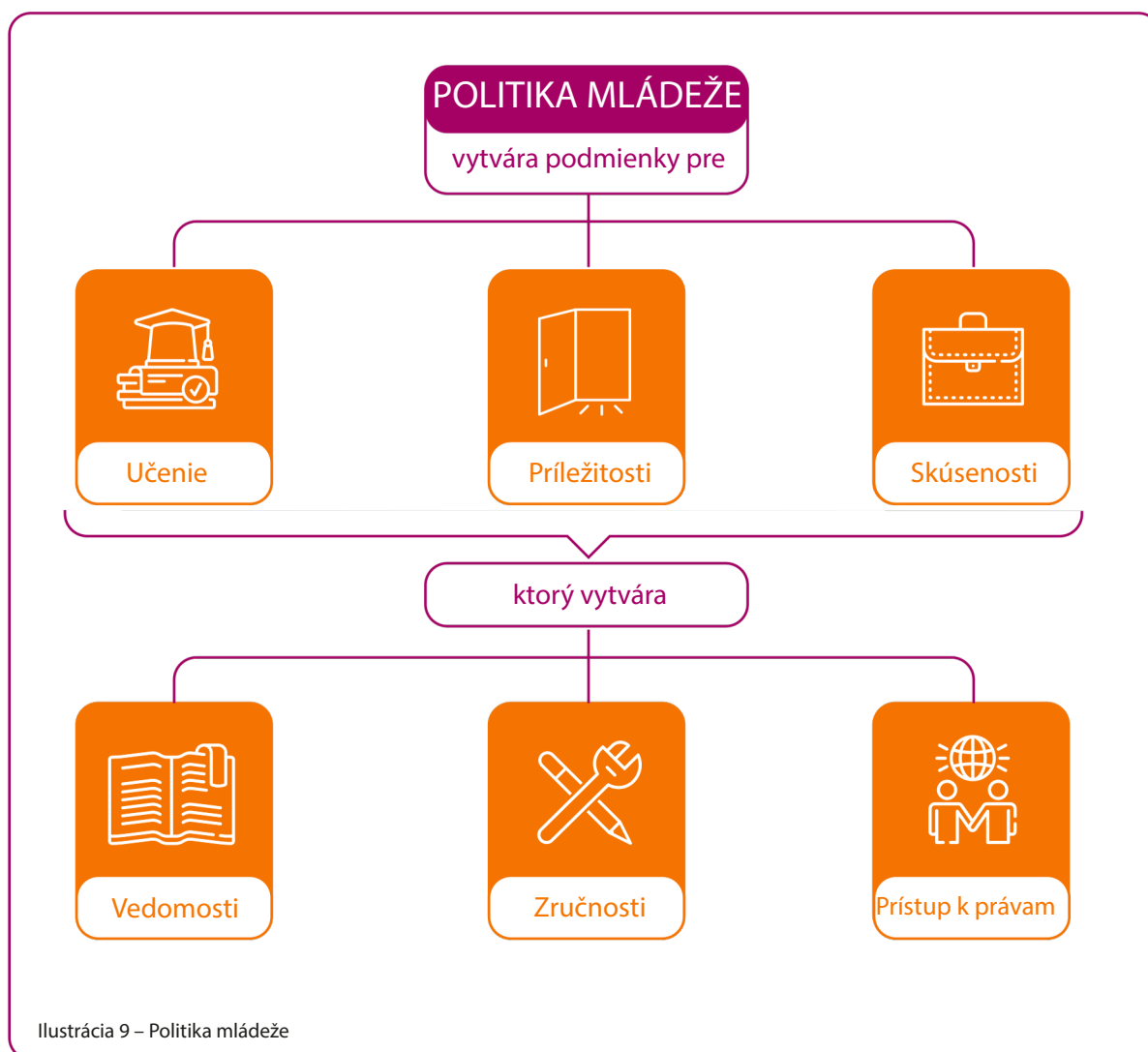
Prečítajte si viac o portfóliu a o uznávaní práce s mládežou v Európe prostredníctvom otázok a odpovedí nižšie.

Kto vyvinul portfólio?

Portfólio práce s mládežou Rady Európy vyvinula Rada Európy a jej partneri v európskom sektore mládeže. Rada Európy, založená v roku 1949, je poprednou organizáciou pre ľudské práva na kontinente. Zahŕňa 46 členských štátov, z ktorých 27 je aj členmi Európskej únie. Poslaním Rady Európy je chrániť ľudské práva, demokraciu a právny štát. Jej kľúčovými nástrojmi sú [Európsky dohovor o ľudských právach a základných slobodách](#) a [Európsky súd pre ľudské práva](#). Viac informácií o Rade Európy nájdete na www.coe.int.

Rada Európy a jej partneri chcú povzbudiť viac mladých ľudí, aby sa aktívne zapájali do posilňovania občianskej spoločnosti v Európe a do obrany hodnôt ľudských práv, kultúrnej rozmanitosti a sociálnej súdržnosti. Zaujímajú sa tiež o podporu a rozvoj sektorových politík, ktoré zahŕňajú perspektívy mládeže a špecifické politiky zamerané na mládež, s osobitným dôrazom na účasť mladých ľudí.

Hlavným poslaním Rady Európy vo vzťahu k mladým ľuďom je umožniť im byť aktívnymi občanmi. Rada Európy verí, že národné a medzinárodné politiky v oblasti mládeže by mali vytvárať podmienky a príležitosti na učenie a získavanie skúseností, ktoré mladým ľuďom prinášajú vedomosti, zručnosti a prístup k právam.



Ilustrácia 9 – Politika mládeže

Rada Európy má Oddelenie pre mládež, ktoré spoločne riadia mládežnícke organizácie a vlády s rovnakou rozhodovacou právomocou. Oddelenie pre mládež má dlhoročnú tradíciu v oblasti vzdelávacích a školiacich aktivít pre pracovníkov s mládežou a vedúcich mládeže v Európe. Viac informácií o Oddelení pre mládež Rady Európy, [systéme spoločného riadenia](#), zapojených partneroch a jeho aktivitách nájdete na webovej stránke www.coe.int/youth.

Tematické priority sektora mládeže sú opísané v jeho stratégiách. Prioritami sú rozvoj práce s mládežou, kvalita a uznanie. Viac informácií nájdete na: [Naša stratégia pre mládež – Mládež](#).

Prečo bolo portfólio vôbec vyvinuté?

1. Portfólio je nástrojom na zlepšenie uznávania práce s mládežou:

Komunita pracovníkov s mládežou v celej Európe prostredníctvom prebiehajúcich diskusií a výmen vyjadrila potrebu nástroja, ktorý by im mohol pomôcť získať lepšie uznanie za ich prácu. Portfólio to dosahuje tak, že pomáha členom tejto komunity pracovníkov:

- } identifikovať, posúdiť a zaznamenať svoje kompetencie
- } opísať svoje kompetencie ostatným
- } nastaviť si vlastné ďalšie vzdelávacie a rozvojové ciele.

Portfólio bolo vytvorené s ohľadom na dlhoročnú prax Rady Európy v oblasti vzdelávania mládežníckych lídrov a pracovníkov. Od založenia Európskeho centra pre mládež v Štrasburgu v roku 1972 vyvinul mládežnícky sektor Rady Európy širokú škálu kurzov pre ľudí a organizácie, neformálnych pedagógov, verejných zamestnancov a dokonca aj výskumníkov z celej Európy, v témach od ľudských práv a boja proti rasizmu až po transformáciu konfliktov a sociálne začlenenie, participáciu a demokraciu. Viac informácií o vzdelávacej práci a publikáciách Oddelenia pre mládež Rady Európy nájdete na www.coe.int/youth.

2. Portfólio je nástrojom na podporu prístupu Rady Európy k mládežníckej politike:

Rada Európy považuje za hlavnú úlohu národných a medzinárodných politik v oblasti mládeže vytváranie potrebných podmienok pre mladých ľudí, aby sa stali aktívnymi občanmi. Táto úloha sa dotýka toľkých aspektov života mladých ľudí, že politika v oblasti mládeže musí zahŕňať mnoho rôznych sektorov verejnej politiky vrátane, ale nie výlučne, vzdelávania, zdravotníctva, sociálnych vecí, rodiny, spravodlivosti, bývania atď. Preto sa musí implementovať koordinovaným spôsobom medzi rôznymi sektormi politiky. Rada Európy podporuje tento „medzisektorový“ spôsob práce s cieľom riešiť potreby a obavy mladých ľudí vo svojich členských štátoch.

Medzisektorový prístup k mládežníckej politike znamená, že sa bude implementovať pomocou rôznych intervenčných prostriedkov, od právnych opatrení až po špecifické druhy podporných programov pre mladých ľudí. Kľúčovým rozmerom Rady Európy je vzdelávanie. Mládežnícka politika by mala podporovať mladých ľudí pri získavaní potrebných kompetencií, aby sa stali aktívnymi občanmi (napríklad autonómia, zodpovednosť, iniciatíva, angažovanosť, solidarita atď.). Preto je práca s mládežou založená na princípoch neformálneho vzdelávania a učenia sa jedným z kľúčových pracovných nástrojov mládežníckej politiky Rady Európy.

Portfólio je nástroj, ktorý pomáha ľuďom a organizáciám vykonávajúcim prácu s mládežou zvážiť, ako prispievajú k tomu, aby si mladí ľudia osvojili kompetencie stať sa aktívnymi občanmi. Žiada ich, aby zvážili, ako ich vedomosti, postoje a zručnosti môžu prispieť k plneniu tejto kľúčovej úlohy mládežníckej politiky.

3. Portfólio je nástrojom na podporu hodnôt Rady Európy a európskeho sektora mládeže

Rada Európy verí, že spôsoby, akými jednotlivci, organizácie a inštitúcie vykonávajú prácu s mládežou, hoci sú v Európe rozmanité, odrážajú ich víziu spoločnosti a hodnoty, ktoré chcú presadzovať.

Poslaním Rady Európy je presadzovať Európu, ktorá:

- } rešpektuje ľudské práva a ľudskú dôstojnosť
- } podporuje participatívnu demokraciu
- } usiluje sa o dosiahnutie sociálnej súdržnosti, sociálnej spravodlivosti a rodovej rovnosti
- } považuje spoločné bývanie v pluralitnom prostredí multikultúrnej spoločnosti ako obohatenie a príležitosť pre sociálny a ekonomický pokrok, a nie ako problém
- } podporuje rozvoj občianskej spoločnosti
- } aktívne pracuje na odstránení všetkých foriem rasizmu alebo diskriminácia na základe sociálneho a etnického pôvodu, náboženstva a sexuálnej orientácie
- } prispieva k tomu, aby bol svet lepším miestom pre život prostredníctvom aktívnych opatrení pre globálnu solidaritu.

Portfólio odráža tieto hodnoty vo svojom chápaní toho, na čo slúži práca s mládežou, ako by sa mala vykonávať a aké kompetencie sú potrebné na jej dobré vykonávanie. Samotná myšlienka nástroja sebahodnotenia, ktorý poskytuje jednotlivcom, tímom a organizáciám príležitosť zamyslieť sa nad vlastnými kompetenciami pre prácu s mládežou a vypracovať si vlastné plány na jej zlepšenie, je založená na vízii práce s mládežou ako procesu neustáleho učenia sa a emancipácie pre tých, ktorí ju vykonávajú, rovnako ako pre tých, ktorí sa na nej podieľajú.

Prečo sa portfólio pravidelne reviduje?

Proces aktualizácie a revízie portfólia sa vykonáva v reakcii na významný politický a praktický vývoj v oblasti práce s mládežou a s cieľom zachovať relevantnosť portfólia ako európskeho štandardu pre rozvoj funkcií práce s mládežou a kompetencií pracovníkov s mládežou. Okrem toho sa vykonávajú revízie s cieľom zlepšiť portfólio ako európsky nástroj, aby bolo konkrétnejšie, praktickejšie a použiteľnejšie pre pracovníkov s mládežou a širšiu komunitu pracovníkov s mládežou na všetkých úrovniach.

Súčasná revízia sa uskutočnila v rokoch 2024/25 s cieľom podporiť operacionalizáciu [Odporúčania CM/Rec\(2017\)4 o práci s mládežou](#) a podporiť rozvoj práce s mládežou v členských štátoch Rady Európy a na inštitucionálnej úrovni v súlade s odporúčaniami uvedenými v správe o [Odporúčaní týkajúcom sa práce s mládežou: Päť rokov po adopcii](#)

[Správa o preskúmaní implementácie odporúčania CM/Rec\(2017\)4](#), ako aj spätná väzba o kreatívnom využití portfólia zdokumentovaná v [Štúdii o aktualizácii portfólia práce s mládežou Rady Európy, november 2023](#).

Aká je súčasná európska diskusia o práci s mládežou?

Akceptovanie pozitívnej úlohy, ktorú práca s mládežou založená na princípoch neformálneho vzdelávania zohráva pre sociálnu integráciu, aktívne občianstvo, zamestnateľnosť a celkový blahobyt a sociálny rozvoj mladých ľudí, výrazne vzrástlo. Toto rastúce povedomie zaradilo prácu s mládežou a neformálne vzdelávanie na popredné miesto v politickej agende mnohých národných vlád a medzinárodných inštitúcií vrátane Rady Európy a Európskej komisie.

Nie je to len výsledok medzivládnej spolupráce. Organizácie a poskytovatelia práce s mládežou v celej Európe a na európskej úrovni úspešne presadzujú spoločenské a politické uznanie špecifickosti práce s mládežou v porovnaní s inými formami práce s mladými ľuďmi. V dôsledku toho európske inštitúcie zaujali strategickejší prístup k povzbudzovaniu vlád, aby si tento druh práce cenili, uznávali a podporovali prostredníctvom špecializovaných politík, programov, výskumu a zdrojov.

Rada Európy a Európska komisia sa ako európske inštitúcie zaviazali k uznávaniu a rozvoju kvality práce s mládežou na európskej úrovni a vo svojich príslušných členských štátoch.

Tento záväzok je formalizovaný prostredníctvom rôznych druhov politických dokumentov, od odporúčaní Rady Európy a Výboru ministrov až po uznesenia Rady Európskej únie.

Najrelevantnejšie pre používateľov portfólia a pre tých, ktorí chcú portfólio používať ako nástroj na obhajobu v oblasti uznávania a rozvoja kvalitnej práce s mládežou, sú uvedené nižšie (od najnovších):

- } [Deklarácia z Reykjavíku](#) z roku 2023 „[Zjednotení okolo našich hodnôt](#)“ prijaté na 4. samite hláv štátov a vlád Rady Európy, ktoré načrtávajú 10 princípov demokracie a zaväzujú členské štáty Rady Európy podporovať mladých ľudí v účasti na rokovaníach a rozhodovacích procesoch. Potvrdzuje úlohu práce s mládežou pri zapájaní

mladých ľudí pri formovaní súčasnosti a budúcnosti svojich spoločností, ako aj pri riešení výziev v oblasti demokracie a ľudských práv.

} [Uznesenie Európskej rady z roku 2020 o Rámec pre vytvorenie európskeho programu práce s mládežou \(2020/C 415/01\)](#) uznáva dôležitosť prehodenia vzdelávania mladých ľudí a pracovníkov s mládežou a ich podpory.

} [Závery Rady Európskej únie o digitálnej práci s mládežou](#) z roku 2019 potvrdzujú skutočnosť, že digitálne médiá sú dôležitým kontextom, v ktorom sa práca s mládežou vykonáva, a potrebu „...digitálnej transformácie sektora práce s mládežou a praxe práce s mládežou“, a to aj prostredníctvom rozvoja kritickej digitálnej gramotnosti a agility.

} V záveroch [Rady Európskej únie o inteligentnej práci s mládežou](#) sa uznáva, že inteligentná práca s mládežou znamená využívanie a riešenie digitálnych médií a technológií s cieľom dosiahnuť pozitívne výsledky pre mladých ľudí.

} [Odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy členským štátom o práci s mládežou z roku 2017, Rec\(2017\)4](#), načrtáva štyri kľúčové aspekty uznávania práce s mládežou: osobné, sociálne, politické a formálne.

} [Odporúčanie z roku 2012 o uznávaní neformálneho vzdelávania a Odporúčanie Rady Európskej únie neformálne vzdelávanie z 20. decembra 2012 \(2012/C 398/01\)](#) nabáda členské štáty, aby ponúkli dňotlivcom príležitosť preukázať, čo sa naučili mimo formálneho vzdelávania a odbornej prípravy – a to aj prostredníctvom mobility – a využiť tieto znalosti vo svojej kariére a ďalšom vzdelávaní.

} Rok 2003 [Odporúčanie Rady Európy Výboru ministrov členským štátom o podpore a uznávaní neformálneho vzdelávania/vzdelávania sa mladých ľudí \(Odporúčanie \(2003\)8\)](#).

Okrem toho od roku 2010, V pravidelných intervaloch sa organizujú Európske konvencie o práci s mládežou. Európska konvencia o práci s mládežou je rozsiahle stretnutie takzvanej Európskej komunity praxe v oblasti práce s mládežou, ktorá zahŕňa zainteresované strany v oblasti politiky, výskumu a praxe z celého kontinentu, aby prediskutovali svoje vízie a problémy a výzvy práce s mládežou v súčasnosti a budúcnosti z pohľadu

politiky. Ich cieľom je načrtnúť cesty vpred pre rozvoj práce s mládežou v celej Európe, a to na národnej aj európskej úrovni. Prvé dve, organizované v Gente a v Bruseli v Belgicku, sa snažili pochopiť, aké je spoločné jadro práce s mládežou v Európe a ako sa líši od iných foriem práce s mladými ľuďmi, pričom uznávali rozmanitosť práce s mládežou vo forme, prístupe a skúsenostiach na celom kontinente ([Deklarácia 1. Európskeho dohovoru o práci s mládežou a Dokumentácia z 2. Európskeho dohovoru o práci s mládežou](#)). 3. a 4. ročník, organizované v Bonne v Nemecku a na Malte, sa snažili vytvoriť program na zakotvenie úsilia na európskej a národnej úrovni o rozvoj uznania, kvality, inovácií a medzisektorovej spolupráce v spoločnej vízii excelentnosti v práci s mládežou. [Európsky program práce s mládežou](#) je založený na [Záverečnom vyhlásení 3. Európskeho dohovoru o práci s mládežou „Značky pre budúcnosť“](#). Zameriava sa na propagáciu a uznanie práce s mládežou a jej prepojenie s miestnym kontextom, komunikuje hodnotu práce s mládežou aj mimo komunity pracovníkov s mládežou a kladie dôraz na schopnosť práce s mládežou ako oblasti alebo sektora orientovať sa v európskych a celosvetových transformáciách. [EYWC 2025](#) na Malte sa snažil inštitucionalizovať implementáciu komplexného Európskeho programu práce s mládežou ako spoločnú zodpovednosť Rady Európy a Európskej komisie s aktívnou účasťou členských štátov oboch strán, ako aj infraštruktúru ich programov.

Hoci každá inštitúcia má svoje vlastné špecifické politiky a programy v oblasti rozvoja a uznávania práce s mládežou, uvedomujú si, do akej miery sa ich úsilie môže dopĺňať. Založili [Partnerstvo pre mládež](#) s cieľom podporiť rozvoj spoločných priorít v oblasti mládeže, jednou z nich je uznávanie a rozvoj kvality práce s mládežou. Partnerstvo prispieva k tejto agende najmä tým, že vytvára poznatky o práci s mládežou a prenáša ich na efektívne využitie v politike a praxi v oblasti mládeže.

Medzi najdôležitejšie iniciatívy partnerstva v oblasti uznávania a rozvoja práce s mládežou patrí tvorba kníh s kľúčovými vedomosťami:

} [Vzdelávanie pracovníkov s mládežou v Európe: Politiky, štruktúry, postupy](#)

} [Sedem zväzkov o histórii práce s mládežou v Európe](#)

} [Viditeľná hodnota: Rast práce s mládežou v Európe](#)

} [Cesty k uznaniu](#)

Aké možnosti uznania majú používatelia portfólia k dispozícii?

V súčasnosti neexistuje žiadny špecifický proces uznávania, validácie alebo certifikácie spojený s portfóliom. Okrem toho neexistuje žiadne „jednotné kontaktné miesto“, ktoré by vysvetľovalo možnosti uznávania, validácie a certifikácie dostupné pre ľudí vykonávajúcich prácu s mládežou v celej Európe. Tieto dve skutočnosti môžu ľuďom vykonávajúcim prácu s mládežou sťažovať získanie uznania za ich úspechy a za hodnotu ich práce. V oblasti validácie neformálneho vzdelávania v celej Európe sa však dosiahol významný pokrok, hoci to nemusí nevyhnutne súvisieť s oblasťou mládeže. V tejto oblasti by bola potrebná spolupráca medzi oblasťou mládeže a vzdelávania, najmä preto, že sa na národnej úrovni vyvíjajú kvalifikačné a pracovné rámce pre pracovníkov s mládežou.

Portfólio ako *nástroj na sebahodnotenie kompetencií* je jednou z mnohých „neformálnych“ metód uznávania dostupných pre ľudí pracujúcich s mládežou. Kombináciou sebahodnotenia s dôkazmi o skúsenostiach, svedectvami účastníkov vašich aktivít, referenciami a certifikátmi z ďalšieho vzdelávania a školení poskytuje portfólio svojmu držiteľovi históriu jeho kompetencií. Podobne ako fotograf alebo grafický dizajnér, ktorý vytvára portfólio svojich umeleckých výtvorov, aj ľudia pracujúci s mládežou môžu použiť portfólio na to, aby ukázali, čo urobili a prečo si oni a nakoniec aj ostatní myslia, že sú v tom kompetentní.

Napriek tomu existuje v celej Európe množstvo možností „formálneho“ uznávania, validácie a certifikácie. Tieto možnosti sú najčastejšie organizované na národnej úrovni, ale existujú aj európske. V závislosti od vášho kontextu budete najlepšie vedieť posúdiť, aký druh uznania je užitočný alebo potrebný pre vašu situáciu a rozvoj. Tu uvádzame niekoľko indícií, ako nájsť cestu k uznaniu pomocou portfólia.

Formálne procesy validácie a certifikácie sú zvyčajne organizované v rámci krajiny a ponúkané štátom uznanými národnými, regionálnymi alebo miestnymi orgánmi a inštitúciami rôzneho druhu. Tieto procesy sú veľmi rozmanité. Každá krajina má iné formy a postupy a niektoré krajiny majú dokonca niekoľko rôznych spôsobov, ako získať uznanie. Napríklad niektoré krajiny majú bakalárske študijné programy na univerzitnej úrovni a iné programy odborného vzdelávania. Ďalšie umožňujú ľuďom získať kvalifikáciu pre prácu s mládežou prostredníctvom praxe.

Niektoré krajiny nemajú vôbec žiadny špecifický systém odbornej alebo akademickej kvalifikácie pre prácu s mládežou. Okrem toho niektoré krajiny majú niekoľko ciest, ktorými sa človek môže vydať alebo ich kombinovať podľa vlastného záujmu, štýlu učenia a možností. V mnohých krajinách miestne a regionálne orgány a iné štátom uznané inštitúcie ponúkajú odborné vzdelávanie a ďalšie profesijné vzdelávanie prostredníctvom kratších a dlhodobějších kurzov s rôznymi typmi certifikátov.

Zistenie informácií o rôznych študijných programoch dostupných vo vašej krajine si vyžaduje výskum a čas. Tu je niekoľko užitočných východiskových bodov, kde sa môžete dozvedieť viac:

1. Vysokoškolské vzdelanie, odborná príprava alebo Orgány vzdelávania dospelých vo vašej krajine, región alebo mesto môžu poskytnúť informácie o sieťach poskytovateľov a ďalších relevantných príležitostiach. V prípade zúčastnených krajín [sieť EURYDICE](#) poskytuje informácie o orgánoch od miestnej až po národnú úroveň sú zodpovedné za aký druh vzdelávania, odbornej prípravy a uznávania atď.

2. V krajinách zúčastňujúcich sa na [programe Erasmus+ Európskej komisie](#), Národné agentúry zodpovedné za implementáciu programu môže poskytnúť informácie o konkrétnych národných iniciatívach v oblastiach mládeže, odborného vzdelávania, vzdelávania dospelých a uznávania kvalifikácií.

3. Portál [Eurodesk](#) je užitočný na zistenie viac o iniciatívach relevantných pre mládež. Eurodesk je hlavným poskytovateľom informácií o európskych politikách a príležitostiach pre mladých ľudí a tých, ktorí s nimi pracujú.

4. [Youthpass](#) je súčasťou programu Európskej komisie stratégia na podporu uznávania neformálneho vzdelávania. Je to nástroj na uznávanie neformálneho a informálneho vzdelávania v mládežníckych projektoch, ktoré sa uskutočňujú v rámci programov EÚ pre mládež, konkrétne programu Erasmus+ pre mládež ako [aktivity zamerané na účasť](#) a [výmeny mládeže](#) a [Európsky zbor solidarity](#).

5. Združenia a poskytovatelia práce s mládežou v Vaša krajina môže byť dobrým východiskovým bodom pre získanie ďalších informácií o spôsoboch uznávania kvalifikácií, zdrojoch a usmerneniach. [Aliancia mládeže Združenie pracovníkov](#) (AYWA) bolo založené v roku 2024 ako zastrešujúca organizácia združujúca národné združenia pracovníkov s mládežou. AYWA ponúka podporu a poradenstvo pracovníkom s mládežou, ktorí majú záujem o vytváranie združení pracovníkov s mládežou v kontextoch, kde žiadne neexistujú.

Ďalšie čítanie

- } Práca s mládežou - Partnerstvo s mládežou
- } Bergeret, J-M., Meisch, N. a Otten, H., pre Service National de la Jeunesse, Komunitný projekt pre rozvoj vzdelávacích modulov pre pracovníkov s mládežou, Luxembursko, 1997, dostupné na požiadanie od: info@ikab.de
- } Bowyer, J. a Geudens T., za SALTO-YOUTH Centrum zdrojov pre inklúziu, [Mosty pre uznanie– Podpora uznávania práce s mládežou v rámci Európy](#), Brusel 2005
- } Chisholm, L., [Pokročilé školenie pre školiteľov v Európa \(ATTE\), Pilotný kurz v rámci Rady Európy a Európskej komisie, Program partnerstva pre vzdelávanie pracovníkov s mládežou 2001 – 2003, Externé hodnotenie, záverečná správa](#), 2004
- } Chisholm, L., [Uznávanie neformálneho a informálneho vzdelávania v sektore mládeže – terminologický podvod](#), Innsbruck, 2005
- } Chisholm, L., [Znovuobjavenie kontinuálneho učenia: Hlavný prejav k obnove vzdelávania pre demokraciu](#), Plenárne zasadnutie na úvodnej konferencii programov EÚ Celoživotné vzdelávanie a Mládež v akcii 2007 – 2013, Tallinn, 2007
- } Chisholm, L. a Hoskins, B., s Glahnom, C. (eds.), [Obchodovanie s ostatnými – Potenciál a výkonnosť v neformálnom vzdelávaní](#), Štrasburg, 2005
- } Colley, H. a kol., [Neformálnosť a formálnosť vo vzdelávaní](#), Výskumné centrum pre vzdelávanie a zručnosti, Leeds, 2003
- } Rada Európy, Riaditeľstvo pre mládež a šport, [Štandardy kvality vo vzdelávacích a školiacich aktivitách Riaditeľstva pre mládež a šport Rady Európy](#), Štrasburg, 2007
- } Rada Európy, Sympóziu o neformálnom vzdelávaní, Správa [Časť 1/ Časť 2](#), Štrasburg, 2001
- } Rada Európy, [Odporúčanie \(2003\) 8 z Výboru ministrov o podpore a uznávaní neformálneho vzdelávania/vzdelávania sa mladých ľudí](#), Štrasburg, 2003
- } Rada Európy, [Deklarácia 8. konferencie ministrov zodpovedných za mládež. Budúcnosť mládežníckej politiky Rady Európy: Agenda 2020](#), Kyjev, 2008
- } Rada Európy, [Odporúčanie CM/Rec \(2017\)4 Výboru ministrov členským štátom o práci s mládežou](#), Štrasburg, 2017
- } Rada Európy, [Vzdelávanie v oblasti digitálneho občianstva Príručka, Byť online, Pohoda online, Práva online](#), Štrasburg, 2019
- } Rada Európy, [Práca s mládežou v centre pozornosti, Sprievodca k odporúčaniu CM/Rec\(2017\)4 Výboru ministrov Rady Európy členským štátom o práci s mládežou](#), Štrasburg, 2020
- } Rada Európy, [Stratégia pre sektor mládeže do roku 2030](#), Štrasburg, 2020
- } Rada Európy, [Odporúčanie týkajúce sa mládežníckej práce: Päť rokov po prijatí - Správa o preskúmaní vykonávania odporúčania CM/Odporúčanie\(2017\)4](#), Štrasburg, 2024
- } Rada Európy a Európska komisia, [Cesty k potvrdzovaniu a uznávaniu vzdelávania, odbornej prípravy a učenia sa v oblasti mládeže, Pracovný dokument Európskej komisie a Rady Európy](#), Štrasburg a Brusel, 2004
- } Rada Európy a Európska komisia, [Cesty 2.0: Smerom k uznávaniu neformálneho vzdelávania/vzdelávania a práce s mládežou v Európe](#), Štrasburg a Brusel, 2011
- } Rada Európy a Európska komisia, [Coyote 11 – Neformálne vzdelávanie a vzdelávanie](#), Štrasburg, 2006
- } Rada Európy a Európska komisia, [Vzdelávanie pracovníkov s mládežou v Európe. Politiky, štruktúry, postupy](#), Štrasburg, 2020
- } Rada Európy a Európska komisia, [Poznatky o rozvoji prostredia pre prácu s mládežou, Súprava na myslenie a konanie](#), Štrasburg, 2022
- } Rada Európskej únie, [Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o validácii neformálneho a informálneho vzdelávania](#), Brusel, 2012.
- } Rada Európskej únie, [Závery Rady o spoločných európskych zásadách pre identifikáciu a uznávanie neformálneho a informálneho vzdelávania](#), Brusel, 2004

- } Rada Európskej únie, [Uznesenie Rady o uznaní hodnoty neformálneho a informálneho vzdelávania v rámci európskej mládežníckej oblasti](#), Brusel, 2006
- } Rada Európskej únie, [Uznesenie Rady o obnovenom rámci pre európsku spoluprácu v oblasti mládeže \(2010 – 2018\)](#), Brusel, 2009
- } Rada Európskej únie, [Odporúčanie o uznávaní neformálneho a informálneho vzdelávania](#), Brusel, 2012
- } Rada Európskej únie, [Rady a zástupcov vlád členských štátov, ktorí sa zišli na zasadnutí Rada o rámci pre vytvorenie európskeho programu práce s mládežou 2020/C415/01](#), Brusel, 2020
- } [organizácie ako neformálni vzdelávatelia – uznávajú-](#)
- } Coussée, F. a kol. (eds.), [História práce s mládežou v Európe a jej význam pre súčasnú mládežnícku politiku](#), Štrasburg, 2009
- } Coussée, F. a kol. (eds.), [História práce s mládežou v Európe – 2. zväzok. Relevantnosť pre dnešnú politiku práce s mládežou](#), Publikácie Rady Európy, Štrasburg, 2010
- } Coussée, F., Williamson, H. a Verschelden, G. (eds.), [História práce s mládežou v Európe. Relevantnosť pre dnešnú politiku práce s mládežou. Zväzok 3](#), Štrasburg, 2012
- } Davies, B., [Práca s mládežou: Manifest pre našu dobu](#), v [Mládež a politika](#), č. 88 (letné vydanie), Leicester, 2005
- } Delors, J. a kol., [Učenie sa pokladu v nás samých, Správa Medzinárodnej komisie pre vzdelávanie pre dvadsiate prvé storočie pre UNESCO](#), Paríž, 1999
- } Du Bois-Reymond, M., [pre Radu Európy, Štúdia o prepojeniach medzi formálnym a neformálnym vzdelávaním](#), Štrasburg, 2003
- } Európske centrum pre rozvoj odborného vzdelávania, [Validácia neformálneho a informálneho vzdelávania v Európe: Prehľad](#), Solún, 2008
- } Európske centrum pre rozvoj odborného vzdelávania, [Európske usmernenia pre uznávanie neformálneho a informálneho vzdelávania](#), Solún, 2009
- } Európska komisia, [Memorandum o celoživotnom vzdelávaní](#), Pracovný dokument Brusel, 2004 útvarov Komisie (SEC(2000)1832), Brusel, 2000
- } Európska komisia, [Nový impulz pre európsku mládež](#). Biela kniha, Brusel, 2001
- } Európska komisia, [Spoločné európske zásady pre uznávanie neformálneho a informálneho vzdelávania. Záverečný návrh od pracovnej skupiny H](#), Brusel, 2004
- } Európska komisia, [Stratégia EÚ pre Mládež – Investovanie a posilňovanie postavenia. Obnovený otvorená metóda koordinácie pre riešenie problémov mládeže výzvy a príležitosti](#), Brusel, 2009
- } Európska komisia, [Hodnota práce s mladými ľuďmi](#), štúdia vypracovaná spoločnosťou: ICF GHK Consulting, 2014
- } Európska komisia, [Rozvoj digitálnej mládežníckej práce, politické odporúčania, potreby odbornej prípravy a príklady osvedčených postupov pre pracovníkov s mládežou a osoby s rozhodovacou právomocou, expertná skupina zriadená v rámci Pracovný plán Európskej únie pre mládež na roky 2016 – 2018](#), Brusel, 2017
- } Európske fórum mládeže, [Politický dokument o mládežníckych organizáciách ako neformálne vzdelávanie - plniť si našu úlohu](#), Rím, 2003
- } Európske fórum mládeže, [Politický dokument o uznávaní neformálneho vzdelávania: potvrdenie skutočných kompetencií mladých ľudí v oblasti vedomostí](#), Brusel, 2005
- } Európske fórum mládeže, [Politický dokument o neformálnom vzdelávaní : rámec pre indikovanie a zabezpečenie kvality](#), Castelldefels, 2008
- } Európske fórum mládeže, [Zabezpečenie kvality pre neformálne vzdelávanie: Rámec pre mládežnícke organizácie](#), Brusel, 2013
- } Fennes, H. a Otten, H., [pre SALTO Training Resource Centre, Kvalita neformálneho vzdelávania a odbornej prípravy v oblasti európskej práce s mládežou](#), Bonn, 2008
- } Inštitút pre sociálnu prácu a sociálnu pedagogiku pre partnerstvo mládeže, [Socioekonomický rozsah práce s mládežou v Európe](#), Frankfurt, 2007
- } Karsten, A. (ed.), [Youth Wiki: Európska encyklopédia národných politík pre mládež](#), Youth Policy Press, 2014

- } Kiilakoski T. a Kovacic M., pre konferenciu EÚ o mládeži, *Práca s mládežou (vzdelávanie) v neustálych zmenách: súčasné výzvy v nepredvídateľnej Európe*, Helsinki, 2019

- } Krezios, A. a Ambrozy, M., *Here2stay – príručka o neformálnom vzdelávaní a jeho spoločenskom uznaní*, Solún, 2010

- } Kuosmanen, Dr. T., Dowling, Dr. K. a Barry, Ph.D. M., *Rámec pre podporu pozitívneho duševného zdravia a pohody v európskom sektore mládeže*, október 2020

- } Oberosler, M., Rapetti, E. a Zimmermann N. (eds.), *Príručka pre facilitátorov Competendo „Učenie sa digitálneho sveta“*, 2021/22

- } Ohana, Y. a Otten, H., pre Centrum vzdelávacích a rozvojových zdrojov SALTO, *Osem kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie: Vhodný rámec na rozvoj kompetencií školiteľov v oblasti európskej práce s mládežou alebo len obyčajná politika?*, Bonn, 2009

- } Otero, M., s McCoshan, A. a Jungeom, K. (eds.), *Európsky inventár o uznávaní neformálneho a informálneho vzdelávania. Záverečná správa pre Európsku komisiu*, Birmingham, 2005

- } Taylor, M. (ed.), *Európske portfólio pre mládežníckych lídrov a pracovníkov s mládežou (1. vyd.)*, Štrasburg, 2007

- } UNESCO, *Synergie medzi formálnym a neformálnym vzdelávaním*, Paríž, 2006

Užitočné referenčné webové stránky

Rada Európy – Oddelenie pre mládež

www.coe.int/youth

Kompas: Manuál pre vzdelávanie mladých ľudí v oblasti ľudských práv

Vzdelávanie mladých ľudí a práca s mládežou založená na hodnotách

www.coe.int/en/web/compass

Digitálna práca s mládežou

Dlhodobý projekt národných agentúr programu Erasmus+ Youth a Európskeho zboru solidarity

www.opf.fi/en/education-development-and-internationalisation/long-term-cooperation-projects/digital-youth-work

Centrum digitálnych zdrojov

Profesionálny súbor nástrojov digitálnych kompetencií pre prácu s mládežou

<https://digitalyouthwork.scot>

www.verke.org/en/publications/a-professional-digital-competence-toolbox-for-youth-work

Program Erasmus+ Európskej komisie („Mládež“ je rozdelený medzi príležitosťami pre jednotlivcov a organizácie)

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu>

Európska komisia, Príručky o Youthpasse a uznávaní kvalifikácií

Príručky pre Youthpass a uznávanie – Youthpass

Európsky zbor solidarity

O nás | Európsky portál mládeže

Kompetenčný model ETS pre pracovníkov s mládežou pre medzinárodnú prácu

Kompetenčný model vyvinutý v rámci programov EÚ pre mládež

www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/youthworkers-competence-model

Portál Eurodesk

Hlavný poskytovateľ informácií o európskych politikách a príležitostiach pre mladých ľudí a tých, ktorí s nimi pracujú

Eurodesk – Experti na informácie o mládeži od roku 1990

Európske usmernenia pre digitálnu prácu s mládežou

Usmernenia – digitalyouthwork.eu

Európske jazykové portfólio Rady Európy

Podpora rozvoja študentovej autonómie, viacjazyčnosti, medzikultúrneho povedomia a kompetencií; pomáha ľuďom zaznamenávať ich úspechy a skúsenosti s učením sa jazykov

www.coe.int/portfolio

Sieť EURYDICE

Sieť Eurydice poskytuje informácie a analýzy o európskych vzdelávacích systémoch a politikách.

Z roku 2024 pozostáva zo 43 národných jednotiek v 40 krajinách (po pridaní Ukrajiny, Gruzínska a Moldavska) zúčastňujúce sa na programe celoživotného vzdelávania EÚ.

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/key-words/lifelong-learning-programme>

INFED. Nezisková stránka s informačnými zdrojmi o neformálnom vzdelávaní

infed.org

Webová stránka s zdrojmi o uznávaní Partnerstva medzi Európskou komisiou a Radou Európy v oblasti mládeže

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/visible-value-recognition-of-youth-work>

Európska agenda pre prácu s mládežou a Bonnský proces

[BonnProcess - BonnProcess](#)

Partnerstvo medzi Európskou komisiou a Radou Európy v oblasti mládeže

<https://pjp - eu.coe.int/en/web/youth-partnership>

Sieť centier mládežníckych zdrojov SALTO

Podpora, možnosti pokročilého vzdelávania a odbornej prípravy v rámci európskeho programu MLÁDEŽ

www.salto-youth.net

Tréningové balíčky z partnerstva medzi Radou Európy a Európskou komisiou v oblasti mládeže

[Tričká - YouthPartnership](#)

Projekt jedinečných vzdelávacích odznakov

Online platforma vizuálneho rozpoznávania pre poskytovateľov a príjemcov neformálneho vzdelávania

<https://pjp - eu.coe.int/en/web/youth-partnership/unique-learning-badges>

Viditeľná hodnota – Uznanie práce s mládežou, Partnerstvo Rady Európy a EÚ pre mládež

<https://pjp - eu.coe.int/en/web/youth-partnership/visible-value-recognition-of-youth-work>

Slovník pojmov

Akreditácia

Vzdelávacie organizácie a inštitúcie potrebujú povolenie na vydávanie certifikátov, diplomov a kvalifikácií. Akreditácia je proces, ktorým musia prejsť, aby ju získali. Napríklad univerzity potrebujú akreditáciu na vydávanie titulov a tú zvyčajne získavajú od národných vzdelávacích orgánov, ktoré ručia za dôveryhodnosť titulov, ktoré vydávajú.

Hodnotenie

Hodnotenie je proces hodnotenia alebo odhadovania povahy, schopností alebo kvality niečoho.[i] Vo formálnom vzdelávaní sa hodnotenia vykonávajú pomocou skúšok na posúdenie výkonu a dosiahnutých výsledkov a zvyčajne vedú k zoradeniu tých, ktorí dosiahli najlepšie a najhoršie výsledky podľa vopred definovaného štandardu. Hodnotenie sa uskutočňuje aj v neformálnom vzdelávaní, ale skupinové skúsenosti a procesy sú dôležitejšie ako individuálne úspechy; neformálne vzdelávanie tiež používa rôzne metódy na vykonávanie hodnotenia. Participatívne procesy hodnotenia a rozboru sa uprednostňujú pred testovaním a hodnotením. Sebahodnotenie je proces sebahodnotenia podľa daného štandardu alebo súboru kritérií. V prípade portfólia poskytuje rámec kompetencií portfólia štandard, podľa ktorého sa sebahodnotenie vykonáva, ako aj návod, ako ho vykonávať a ako dokumentovať jeho výsledky.

Certifikácia

Certifikácia je formálny proces overovania vedomostí, know-how, zručností a/alebo kompetencií. Certifikáty sú „kusy papiera“, ktoré zaznamenávajú výsledky získania certifikácie. Zvyčajne majú status oficiálnych dokumentov a sú veľmi bežným spôsobom komunikácie akademických alebo profesionálnych úspechov.

Kompetencia

Kompetencia je schopnosť robiť niečo úspešne alebo efektívne. Tento pojem sa často zamieňa s pojmom „zručnosť“. Dve veci odlišujú kompetenciu od zručnosti a robia z nej viac než len zručnosť. Keď ste kompetentní, dokážete aplikovať to, čo viete, na úlohu alebo výzvu a túto schopnosť ste schopní preniesť medzi rôznymi situáciami. V neformálnom vzdelávaní sa kompetencia chápe ako tri vzájomne prepojené dimenzie: vedieť, vedieť, ako to robiť, a vedieť.

úlohu alebo výzvu a túto schopnosť ste schopní preniesť medzi rôznymi situáciami. V neformálnom vzdelávaní sa kompetencia chápe ako tri vzájomne prepojené dimenzie: vedieť, vedieť, ako to robiť, a vedieť, ako byť. Tieto sú často symbolizované hlavou, rukami a srdcom.

Empatia

Empatia je schopnosť pochopiť a zdieľať pocity iného. Empatia sa tiež opisuje ako schopnosť „vžiť sa do kože niekoho iného“.5 Hodnotenie Hodnotenie je vynesenie odôvodneného úsudku o niečom. Pojem „hodnotenie“ nehovorí nič o tom, aké hodnotenie sa vykonáva, ani o účele, metóde alebo o tom, či je výsledok dobrý alebo zlý. Vzťahuje sa iba na proces.

Dôkazy

Dôkazy sú dôkazom niečoho. V kontexte hodnotenia portfólia ste požiadaní o poskytnutie dôkazov o svojej kompetencii. Tieto dôkazy sa vzťahujú na čokoľvek, čo podľa vás podporuje vaše tvrdenia o vašej kompetencii. Môžu to byť svedectvá od vašich bývalých účastníkov, referenčné listy alebo odporúčania od vášho zamestnávateľa alebo manažéra dobrovoľníkov, certifikáty z kurzov a/alebo skúšok, ktoré ste absolvovali, dôkaz o tom, že ste sa zúčastnili alebo ste sa pokúsili získať prístup k odbornej príprave na pracovisku alebo inému školeniu, alebo čokoľvek iné, čo podľa vás preukazuje, do akej miery sa hodnotíte ako kompetentní. Dôkazy môžu mať aj rôzne formy – video, zvukové nahrávky, fotografie, blogy atď. Dobrým spôsobom, ako získať dôkazy na podporu hodnotenia vašich kompetencií, je aj získanie podnetov od mladých ľudí, s ktorými pracujete, alebo požiadanie niekoho, koho poznáte a komu dôverujete a kto vás pozná v kontexte vašej práce s mládežou, aby preskúmal vaše sebahodnotenie.

Interkultúrna kompetencia

Interkultúrna kompetencia je kombináciou postojov, vedomostí, porozumenia a zručností uplatňovaných prostredníctvom činnosti, ktorá umožňuje jednotlivcovi, či už samostatne alebo spoločne s ostatnými,:

- } rozumieť a rešpektovať ľudí, ktorí sú vnímaní ako majúci odlišnú kultúrnu príslušnosť od seba samého
- } reagovať primerane, efektívne a s rešpektom plne pri interakcii a komunikácii s takými ľuďmi
- } nadviazať pozitívne a konštruktívne vzťahy s takými ľuďmi

} pochopiť seba a svoje vlastné množné kultúrne príslušnosti prostredníctvom stretnutí s kultúrnou „rozdielnosťou“.

Hoci vyššie uvedená definícia medzikultúrnej kompetencie uvádza, že takáto kompetencia zahŕňa rešpektovanie ľudí, ktorí sú vnímaní ako osoby s inou kultúrnou príslušnosťou ako my sami, je dôležité rozlišovať medzi rešpektom k ľuďom a rešpektom k činom. Ľudské bytosti a ich neodňateľné ľudské práva a dôstojnosť a rovnosť všetkých ľudí by mali byť vždy rešpektované, existujú však obmedzenia rešpektu, ktorý by sa mal prejavovať činom: rešpekt by mal byť zdržaný konaním, ktoré porušuje základné princípy ľudských práv, demokracie a právneho štátu. Konanie, ktoré porušuje tieto princípy, by sa nemalo tolerovať z dôvodu „kultúrnych rozdielov“.⁶

Vedomosti

Vedomosti sú to, čo niekto vie jednotlivcovo, alebo súhrn toho, čo vie daná skupina kolektívne. Vo vzdelávaní sú vedomosti to, čo sa možno naučiť, ale to neznamená, že sú dobré alebo užitočné. Musia byť spojené so zručnosťami (aby sa stali užitočnými) a so zásadami a hodnotami (aby sa stali hodnotnými).

Výsledky vzdelávania

Výsledky vzdelávania sú výsledkom procesu učenia. Tieto sa dajú vyjadriť mnohými spôsobmi (nielen prostredníctvom certifikátov) a dajú sa merať mnohými spôsobmi (nielen skúškami). Zaznamenané výsledky vzdelávania sú len momentkami daného okamihu v akomkoľvek procese učenia.

Celoživotné vzdelávanie

Celoživotné vzdelávanie je „neustále, dobrovoľné a sebamotivované“⁷ hľadanie vedomostí z osobných alebo profesionálnych dôvodov. Myšlienka celoživotného vzdelávania uznáva, že učenie sa neobmedzuje len na detstvo alebo triedu, ale prebieha počas celého života a v rôznych situáciách. Počas posledných 50 rokov prebiehajúce vedecké a technologické zmeny ukázali, že učenie sa prebieha neustále prostredníctvom každodenných interakcií s ostatnými s

svet okolo nás.⁸ Výskum ukazuje, že celoživotné vzdelávanie môže zlepšiť osobný rozvoj, aktívne občianstvo a sociálne začlenenie.⁹

Kvalifikácia

Kvalifikácia je oficiálny záznam alebo dokument, ktorý dokazuje, že osoba úspešne absolvovala daný kurz alebo dosiahla daný štandard dosiahnutých výsledkov v určitej oblasti, zručnosti alebo kompetencii. Často sa používa ako synonymum pre certifikát alebo diplom.

Predsudok

Predsudok je vopred vytvorený názor, ktorý nie je založený na rozume ani na skutočnej skúsenosti. ¹⁰ Predsudok je najčastejšie negatívny a predsudky sú zriedkavo potvrdené faktami alebo dôkazmi.

Uznanie

Uznanie je formálny a často právny spôsob, ako preukázať, že účasť na vzdelávaní a jeho výsledky majú určitú hodnotu alebo sú cenné. Certifikácia je formou formálneho uznania. Existujú aj menej formálne formy uznania, známe ako spoločenské uznanie. To znamená, že širšia komunita praktikov považuje niečo za cenné, aj keď to nemusí mať oficiálne dokumenty, ktoré by „preukázali“ jeho hodnotu.

Zručnosť

Zručnosť je kombinácia vedomostí a skúseností potrebných na vykonanie konkrétnej úlohy alebo práce. „Zručný“ označuje niekoho, kto sa naučil, čo robiť a ako to robiť, a vie to preukázať.

Solidarita

Solidarita je jednota alebo zhoda v pocitoch alebo konaniach, najmä medzi jednotlivcami so spoločným záujmom; podpora pre ostatných, ktorí zažívajú nejaké ťažkosti alebo výzvy, s ktorými sa jeden alebo jeho skupina/komunita môže stotožniť; vzájomná podpora v rámci skupiny.¹¹

Stereotyp

Stereotyp je všeobecne rozšírený, ale ustálený a zjednodušený obraz alebo predstava o konkrétnom type

6. Zdroj: Barrett, M. a kol., 2013 <https://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/Pestalozzi3.pdf>

7. Ministerstvo školstva a vedy, Vzdelávanie pre život: Biela kniha o vzdelávaní dospelých. Dublin: Stationery Office, 2000, dostupné online na adrese: www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf

8. Definícia upravená z: http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong_learning

9. Komisia Európskych spoločenstiev, Vzdelávanie dospelých: Na učenie sa nikdy nie je neskoro. KOM(2006) 614 v konečnom znení. Brusel, 2006.

10. Zdroj: www.oxforddictionaries.com/definition/english/prejudice

11. Adaptované z: www.oxforddictionaries.com/definition/english/solidarity?q=solidarity

osoba alebo vec.¹² Stereotypy môžu byť pozitívne alebo negatívne. Zvyčajne sa za stereotypmi skrýva nejaká „pravda“.

Tolerancia nejednoznačnosti

Tolerancia nejednoznačnosti je schopnosť tolerovať rôzne záujmy, očakávania a potreby a brať ich do úvahy v procese budovania porozumenia medzi ľuďmi alebo v iných nových situáciách či situáciách neistoty.¹³

Validácia

Rovnako ako uznanie, aj validácia sa vzťahuje na proces stanovovania formálnej a/alebo neformálnej hodnoty niečoho. Vo vzdelávacej oblasti sa vzťahuje na uznanie pokroku a výsledkov učenia ako platných a cenných.

Komunita praxe v práci s mládežou

Komunita praxe v práci s mládežou sa chápe ako skupina ľudí, či už profesionálov alebo nie, ktorí majú vo svojich príslušných oblastiach rôzne mandáty, úlohy a kapacity pre ďalší rozvoj práce s mládežou. Zvyčajne zdieľajú záujem o riešenie problémov, zlepšovanie svojich zručností a učenie sa zo vzájomných skúseností.

Komunita pre prácu s mládežou z praxe zahŕňa aktérov na všetkých úrovniach, od miestnej až po európsku, ako napríklad:

- } pracovníci s mládežou a vedúci mládežníckych organizácií
- } manažéri práce s mládežou, nositelia projektov, školitelia
- } výskumníci, pedagógovia pracovníkov s mládežou
- } miestne komunity a obce
- } Národné agentúry pre program Erasmus+ Mládež a ESC
- } zastúpenia mládeže a mladí ľudia
- } tvorcovia politík v oblasti mládeže.

Zdroj.¹⁴

12. www.oxforddictionaries.com/definition/english/stereotype

13. Adaptované z: Otten, H., Desať téz o korelácii medzi stretnutiami európskej mládeže, interkultúrnym vzdelávaním a požiadavkami na zamestnancov na plný a čiastočný úväzok v týchto stretnutiach, IKAB, 1997, dostupné online na: www.ikab.de/reports/Otten_thesen_en_1997.pdf

14. www.bonn-process.net/be-part-of-it/community-of-practice

Podakovania

V priebehu rokov, od prvej verzie až po túto kompletnú revíziu, sa na vývoji a vylepšovaní portfólia práce s mládežou Rady Európy podieľalo veľké množstvo ľudí. Rada Európy by chcela poďakovať všetkým, ktorí prispeli k vývoju portfólia.

Konzultantka, výskumníčka a autorka pre 2. revidované vydanie, 2025: Ajša Hadžibegović

Prispievatelia: Sulkhan Chargeishvili, Yael Ohana a Rui Gomes, Oddelenie pre mládež Rady Európy

Korektúra: Rachel Appleby

Odborníci zapojení do prípravy vydania z roku 2025

- | | |
|---|-------------------------------|
| } Alessandra COPPOLA, Taliansko | } Nerijus KRIAUCIUNAS, Litva |
| } Aljona GLAZKOVÁ, Ukrajina | } Oksana TRESCENKO, Litva |
| } Dragan ATANASOV, Severné Macedónsko | } Olga KYRIAKIDOU, Grécko |
| } Elizabeth GREEN, Škótsko/Spojené kráľovstvo | } Saleh BAGHIROV, Azerbajdžan |
| } Frederika HOFMANN-VAN DE POLL, Nemecko | } Silvia VOLPI, Taliansko |
| } Gubaz KOBERIDZE, Gruzínsko | } Simon SCHEMBRI, Malta |
| } Jan DEDUYTSCHÉ, Belgicko | } Slava MEZHDOYAN, Gruzínsko |
| } Juha KIVINIEMI, Fínsko | } Vesela MAREVA, Bulharsko |
| } Kevin JONES, Spojené kráľovstvo | } Yael, OHANA, Nemecko |
| } Miguel ANGEL GARCIA LOPEZ, Španielsko | } Yaryna BORENKO, Ukrajina |
| } Mihai VILCEA, Rumunsko | } Zaruhi LAVCHYAN, Arménsko |
| } Miriam TEUMA, Malta | |
| } Monica CORRIGAN, Portugalsko | |
| } Nadia TISMANARU, Rumunsko | |
| } Nedeljka BOROJEVIC, Serbia | |

S podporou Rady Európy, Oddelenia pre mládež: Ambre MULLER, Katalin ORMOS, László MILUTINOVITS, Rui GOMES, Sulkhan CHARGEISHVILI.

Podakovanie za predchádzajúce vydania

Autori:

- } Yael Ohana, autorka 2. vydania z roku 2015
- } Mark Taylor, konzultant, výskumník a autor 1. vydania z roku 1996

Prispievatelia predchádzajúcich vydaní (v abecednom poradí)

Adalsteinsson Julius (Island), Ageeva Ludmila (Rusko), Aigro Mariann (Estónsko), Akdevelioglu Ilknur (Turecko), Almeida Laranjeira Henriques de Joana (Portugalsko), Altinsoy Guler (Turecko), Alvarez David (Španielsko), Andersen Jakob (Dánsko), Atmani Sagie Vasanid (Arvane Gorgorg) (Francúzsko), Bedo Viktoria (Francúzsko), Belletti Michelangelo (Taliansko), Bergstein Rita (Nemecko), Bilger Sophie (Francúzsko), Bjaeldager Jakob (Dánsko), Bock Damon (Estónsko), Bodeving Claude (Luxembursko), Bodson Naumthalie (Belgicko), Marc Lyscale (Unitelgsko), Boscalen (Holandsko), Bockalage (Holandsko) Bowyer

Jonathan (Spojené kráľovstvo), Brecelj Markucic Arijana (Slovinsko), Brent Colin (Spojené kráľovstvo), Briedova Barbara (Slovensko), Busemann Nina (Nemecko), Calafateanu Adina (Rumunsko), Candek Sonja, Cares Mike (Nemecko), Carniel Cristina (Taliansko), José Pedro (Španielsko), Kategórium Chaedro (S), InG Joséedro (B) org. Chakvetadze Nato (Gruzínsko), Cotis Sophy (Grécko), Cremer Françoise (Belgicko), Cummings Andrew (Spojené kráľovstvo), Cvetkovska Aleksandra ("Bývalá juhoslovanská republika Macedónsko"), Da Silva Nuno (Portugalsko), Daos (Portugalsko), D'Anasta D'Itelgium Francesca (D'Anasta D'Itelgium Francesca) (Veľká Británie)

Dechenaux Claire (Francúzsko), Demir Basak (Turecko), Denissova Stasya (Rusko), Deri Andras (Maďarsko), Dias Vitor (Portugalsko), Dodin André-Jacques (Francúzsko), Dotter Stéphanie (Francúzsko), Drouet Elise (Belgicko), Dubois Christine (Belgicko), Belgicko (Belgicko), Duf Dybowski Sandra (Nemecko), Elefante Enrico (Taliansko), Elisashvili Nino (Gruzínsko), Evrard Gisèle (Belgicko), Fedotova Yulia (Rusko), Fistravec Tina (Slovinsko), Fröström Linda (Švédsko), Frukve Marija (Slovinsko), Celgium Galleric Garden, Celgium Galleric Garden Mara (Francúzsko), Gerber Dominik (Švajčiarsko), Gerjevic Mateja (Slovinsko), Geudens Tony (Belgicko), Gitolendia Boris (Gruzínsko), Gomes Rui (Francúzsko), Gordeeva Ekaterina (Rusko), Grace Pauline (Spojené kráľovstvo), Daniel (Spojené kráľovstvo), Greta Griffin (Spojené štáty). Spojené kráľovstvo), Grübener Klaus (Nemecko), Grunwald Sebastien (Nemecko), Gucek Marja (Slovinsko), Guiu Pere (Andorra), Gulletta Riccardo (Taliansko), Guneri Halit (Turecko), Gunven Asa (Švédsko), Hadzibegovic Ajša (Srbsko a Čierna Hora), Kingdom Hallsworth (Spojené kráľovstvo). (Slovinsko), Hayrinen Iida (Fínsko), Hellings Céline (Belgicko), Hoffmann Verena (Nemecko), Hoskins Bryony (Francúzsko), Hovi Merja (Fínsko), Hoyla Sari (Fínsko), Hristova Milena (Bulharsko), Hughes Gareth (Francúzsko), Hunter-Darch Susanna (Spojené kráľovstvo), Janine Darch Susanna (U. Kajaluoto Ulla (Fínsko), Kakorina Svetlana (Rusko), Kalan Elif (Turecko), Kalberg Helen (Estónsko), Kamel Haythem (Luxembursko), Karamouzi Eugenia (Grécko), Kazakov Egor (Rusko), Kelly Shannut (Dánsko), Khurenova (Rusko), Khurenova (Rusko), Soškiladzeta Ohutia (Gruzínsko), Kipouros George (Grécko), Kiss Balazs (Slovensko), Klocker Sabine (Rakúsko), Koka Eneken (Estónsko), Konrad John, Koracin Janja (Slovinsko), Korkmaz Gülcan (Turecko), Koskinen (Fínsko), Koskinen (Arménsko), Koutentaki Polyxeni (Grécko), Koyuncu Emre (Turecko), Kragh-Ryding Ida (Dánsko), Krajewski Mateusz (Poľsko), Kralik Juraj (Slovensko), Krezios Athanasios (Grécko), Katechyzelryk (Grécko), Kunstyl Baskety Laconérôt Jr. (Belgicko), Langer Johannes (Rakúsko), Lauritzen Peter (Francúzsko), Le Gludic Gaëlle (Francúzsko), Legion Anna (Poľsko), Lenco Peter (Slovensko), Lopez Laura (Belgicko), Losego Matia (Portugalsko), Maciek P (Poľsko), Magnier Emilie (Francúzsko), Jutta R Jutta Olga (Francúzsko), Malisheva Jutta Olga (Francúzsko). (Estónsko), Manucharian Marine (Arménsko), Margaryan Tatevik (Arménsko), Markovic Darko (Srbsko), Marletta Giuseppe (Taliansko), Martinez Luis Alvarado (Španielsko), Masson Alix (Belgicko), Matcov Ecaterina (Moldavsko), Mattila Anu (Fínsko), Macedninska republika (Fínsko), Macedlinska“ Marta (Francúzsko), Macedlinska“ Marta (Španielsko) Luca

(Taliano), Mierzejewska Alicja (Poľsko), Mikeladze Lasha (Gruzínsko), Miniac Pavillard (de) Daniela (Španielsko), Modra Justyna (Poľsko), Molokanova Tatyana (Rusko), Moskalenko Larysa (Ukrajina), Niglas Tiiu (Estónsko), Nizinska Noömikou (Poľsko), Nizinska Noömikou (Poľsko), (Fínsko), Nowosad Anna (Poľsko), Nybäck Sari (Fínsko), Olle Cristina (Nemecko), Oreshkin Raul (Estónsko), Oshchebska Sofiya. (Ukrajina), Ostini Marino (Francúzsko), Otto Christoph (Nemecko), Panchenko Irene (Rusko), Panchenko Sergey (Rusko), Panebianco Agata (Taliano), Patterson Lee (Spojené kráľovstvo), Paunonen Laura (Fínsko), Paunovic Marko (Srbsko), Galkov (Francúzsko), Petenia Gul'a Pavlincu Andreja (Moldavsko), Peeters Jo (Holandsko), Peters Caroline (Nemecko), Petrovskaja Oxana (Rusko), Pinto Luis (Portugalsko), Pop Marius (Rumunsko), Prost Nicolas (Francúzsko), Pustelnik Valdemar (Dánsko), Ragauskas Laimonas (Litva), Ratko Natalija (Slovinsko), Ratkoland RazafinaraFlovinsko (Francúzsko), Rieux Lucille (Belgicko), Ripatti Tommi (Fínsko), Rojnik Irene (Belgicko), Rossi Rosario (Taliano), Rostohar Petra (Slovinsko), Saarela Laura (Fínsko), Sabler Meta (Slovinsko), Salokannel Tytti (Fínsko), Savik Sviatlana (Bielorusko), Savisaari Lauri (Fínsko), Scharf Christian (Nemecko), Schild Hans-Joachim (Francúzsko), Scholz Carmen (Nemecko), Schuur Kees, Semrincova Lubica (Slovensko), Serrao Mario (Taliano), Dušlikova Ol'ga (RuskoSlovakia S Elizabeth) (Spojené kráľovstvo), Snaeland Hafsteinn (Island), Sommer Kerstin (Nemecko), Sondergaard Peter (Dánsko), Sousa Madalena (Belgicko), Spina Gabrielle (Taliano), Spirina Ludmila (Rusko), Stergar Matic (Slovinsko), Stoianova Dina (Ruská federácia), Tarandz Surian, Sweetio, Tarandz Surian, Alessio Gerd (Estónsko), Taru Marti (Estónsko), Taylor Mark (Francúzsko), Tissot Philippe (Grécko), Tolstoguzova Elena (Rusko), Tonna Lara (Malta), Topalovič Ivan (Srbsko), Topchishvili Tamuna (Gruzínsko), Torp Peter (Belgicko), Tóth Eszter (Maďarsko), Tove Iren Lea (Nórsko), Tsertsvadze Tiko (Gruzínsko), Uyar Yasemin (Turecko), Vaap Riina (Estónsko), Van Hamme Olivier (Belgicko), Van Hamdenho Hovegium JanvieB. (Belgicko), Vanhee Jan (Belgicko), Vaughan Chloe (Spojené kráľovstvo), Veljovic Admir (Srbsko), Viigi Heli (Estónsko), Virolainen Signe (Estónsko), Von Hebel Manfred (Belgicko), Wagner Marie-Kathrin (Nemecko), Willems Pieter (Belgicko), Wissersha (Belgicko), WissersPo Michalli Yildiran Burcin (Turecko), Yuryk Oksana (Ukrajina), Zakharova Tatiana (Rusko), Zamecki Lukasz (Poľsko), Zbrojkiewicz Katarzyna (Poľsko), Želyazkova Radostina (Bulharsko), Zhorzholiani Irakli (Gruzínsko), Zografou Eleni (Grécko).

Portfólio práce s mládežou Rady Európy je nástroj, ktorý pomáha jednotlivcom, tímom a organizáciám vykonávajúcim prácu s mládežou v celej Európe pochopiť svoje kompetencie a efektívnejšie ich rozvíjať. Tento nástroj môžu používať aj škoolitelia, manažéri práce s mládežou a tvorcovia politik a vo všeobecnosti všetci, ktorí sa zaujímajú o tému rozvoja kvality a uznávania práce s mládežou.

Portfólio Rady Európy pre prácu s mládežou bolo vyvinuté na európskej úrovni, ale nie je primárne určené pre ľudí a organizácie pôsobiace na európskej alebo medzinárodnej úrovni. Portfólio je určené pre pracovníkov s mládežou a lídrov pracujúcich na akejkoľvek úrovni, od lokálnej až po medzinárodnú.

coe.int/portfólio-mládeže

www.coe.int

Rada Európy je poprednou organizáciou pre ľudské práva na kontinente. Zahŕňa 46 členských štátov vrátane všetkých členov Európskej únie. Všetky členské štáty Rady Európy podpísali Európsky dohovor o ľudských právach, zmluvu určenú na ochranu ľudských práv, demokracie a právneho štátu. Európsky súd pre ľudské práva dohliada na implementáciu Dohovoru v členských štátoch.

