

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Andreja Markovič

**Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger
Somentorica: asist. mag. Martina Trbanc**

**POMEN PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJ PRI LAJŠANJU
PREHODA MLADIH IZ ŠTUDIJA V ZAPOSLOVANJE**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2005

Z a h v a l a

*Zahvaljujem se sodelavcem Kulturno umetniškega društva Zbilje za navdih,
mentorju dr. Antonu Krambergerju in somentorici mag. Martini Trbanc
za koristne nasvete in usmerjanje,
Janezu za motivacijo in domačim za vzpodbudo.*

Vsem iskrena hvala!

IZJAVA O AVTORSTVU

KAZALO

| | |
|---|-----------|
| UVOD | 6 |
| 1. PREHOD MLADIH IZ ŠTUDIJA V ZAPOSILITEV | 9 |
| 1.1 OPREDELITEV OBDOBJA MLADOSTI | 9 |
| 1.2 POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE | 10 |
| 1.2.1 Značilnosti kategorije mladih na trgu delovne sile..... | 11 |
| 1.2.1.1 Človeški kapital: znanje, kompetence | 12 |
| 1.2.1.2 Delovne izkušnje..... | 12 |
| 1.2.1.3 Socio-kulturni kapital, osebnostne izkušnje | 13 |
| 1.2.2 Brezposelnost mladih..... | 13 |
| 1.3 POMEN IZOBRAŽEVANJA IN IZOBRAZBE ZA ZAPOSILITEV | 15 |
| 2. VEČRAZSEŽNOSTNO UČENJE | 19 |
| 2.1 NEFORMALNO UČENJE | 20 |
| 2.2 PRILOŽNOSTNO UČENJE | 22 |
| 2.3 UGOTAVLJANJE IN POTRJEVANJE ZNANJA | 23 |
| 2.3.1 Primer dobre prakse – indeks neformalnega izobraževanja | 25 |
| 2.4 DRUŽBENI POLOŽAJ IN VLOGA NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA ... | 26 |
| 2.5 IZVAJALCI NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA | 28 |
| 3. POMEN PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJ V DANAŠNJIH DRUŽBAH ... | 30 |
| 3.1 TIPI ZASEBNIH PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJ V SLOVENIJI | 31 |
| 3.2 ZNAČILNOSTI NEPROFITNIH PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJ | 33 |
| 3.2.1 Funkcije neprofitnih prostovoljnih organizacij | 35 |
| 3.2.2 Neprofitne prostovoljne organizacije in učenje | 36 |
| 4. MLADINSKE ORGANIZACIJE – OKOLJE NEFORMALNEGA UČENJA... | 41 |
| 4.1 MLADINSKE ORGANIZACIJE V »SLUŽBI« MLADIH | 41 |
| 4.2 NEFORMALNO UČENJE V MLADINSKIH ORGANIZACIJAH | 42 |
| 4.3 MLADINSKO PROSTOVOLJNO DELO | 44 |
| 4.3.1 Učinki mladinskega prostovoljnega dela | 45 |

| | |
|---|-----------|
| 4.4 PRAKSA MLADINSKEGA DELA V SLOVENIJI | 49 |
| 4.5 SKLEP | 51 |
| 5. ŠTUDIJA PRIMERA: MEDVOŠKA MLADINSKA ORGANIZACIJA | 56 |
| 5.1 STANJE V MEDVODAH NA PODROČJU DRUŽBENIH IN MLADINSKIH DEJAVNOSTI | 56 |
| 5.2 PREDSTAVITEV DRUŠTVA MLADINSKI KULTURNI CENTER MEDVODE | 57 |
| 5.3 MOŽNOSTI ZA NADALJNI RAZVOJ | 60 |
| UGOTOVITVE IN SKLEPNE MISLI | 63 |
| LITERATURA IN VIRI | 67 |

UVOD

Dostop do trga dela je v zadnjih dvajsetih letih postal težji, zato so mladi pod naraščajočim pritiskom, raven pričakovanj glede njihove mobilnosti, prilagodljivosti, sposobnosti, znanja in spretnosti pa je višja kot kadar koli poprej. Po podatkih v Beli knjigi Evropske komisije (2002: 56) se mladi zavedajo, da se njihove možnosti za zaposlitev in tako njihove možnosti na trgu zaposlovanja povečajo, če imajo dobro izobrazbo ter znanje in sposobnosti. Vendar menijo, da jih formalni izobraževalni sistemi ne pripravijo na izzive na trgu dela. To je prav gotovo eden od razlogov, da se poleg študija udeležujejo številnih dejavnosti zunaj formalnih izobraževalnih sistemov. Potreba po vseživljenjskem učenju skorajda zahteva redifinicijo sistema izobraževanja, ki mora postati bolj odprt in priznavati tudi neformalne in priložnostne kanale. Po raziskavi Andragoškega centra Slovenije (1998) so najpogostejši izvajalec neformalnih učnih programov za odrasle neprofitne prostovoljne organizacije, zato je v kontekstu lajšanja prehoda mladih iz študija v zaposlitev smotrno razmišljati (tudi) o njihovem pomenu. Pomemben razlog za tovrstno razmišljanje je tudi s strani Evropske unije mladinskemu neprofitnemu sektorju podeljen status temeljne vezi mladih s svetom dela, kjer je poudarek na neformalnem učenju in priznavanju z mladinskim prostovoljnim delom pridobljenega znanja in spretnosti.

Mladinsko prostovoljno delo je največkrat opredeljeno kot steber državljanske vzgoje in kot dejavnik aktivne participacije, ki mladim pomaga pri pridobivanju potrebnega socialnega, političnega ter kulturnega znanja in spretnosti. Zato lahko predpostavimo, da je prostovoljno mladinsko delo kot oblika neformalnega učenja pomemben dejavnik pri zaposljivosti in vključevanju mladih v družbo. Zaradi splošnega pomanjkljivega razumevanja koristi neformalnega in priložnostnega učenja ter prostovoljnega mladinskega dela, je cilj naloge boljša konceptualizacija teh pojavov, za kar so primernejše bolj kvalitativne metode preučevanja (primerjalni študij referenčne literature, analiza sekundarnih virov, študija primera).

V *prvem poglavju* želim pokazati, da se je prehod mladih iz študija v prvo trajnejšo zaposlitev v zadnjem desetletju korenito spremenil ter postal zelo kompleksen. Opozoriti želim na lastnosti delovne sile mladih. Ocenjujem, da le-te botrujejo depriviligiranemu položaju mladih na trgu delovne sile, kar dobro izražajo relativno visoke stopnje brezposelnosti mladih.

Progresivna racionalizacija in birokratizacija delovnega življenja sta povečali vrednost izobrazbe pri dostopu do zaposlitvenih priložnosti (Ivančič, 1999b: 35). Verjetnost je večja, da bodo bolj izobraženi lažje prišli do zaposlitve kot manj izobraženi in/ali neizobraženi. Vendar praksa kaže, da tudi prvi skupini mladih ni zagotovljen enostaven prehod v zaposlitev. Kako torej »opremiti« mlade, da bodo hitreje prišli do zaposlitve?

V sodobnem času, ko na trgu delovne sile vlada velika konkurenca, standardnih delovnih mest pa ni na pretek, mladi potrebujejo širok spekter znanja in sposobnosti, ki ga lahko pridobivajo skozi različne oblike učenja. V posvetovanjih z mladimi je bilo neformalno učenje pogosto obravnavano kot bolj pozitivno, učinkovito in privlačno nasprotje v glavnem neučinkovitemu in nepriljubljenu sistemu formalnega izobraževanja (Evropska komisija, 2002: 49). V *drugem poglavju* zato razčlenjujem pomen priložnostnega (informal) in neformalnega (nonformal) učenja, ki ju v Sloveniji pogosto prevajamo z enim izrazom, t.j. neformalno učenje. Navajam razloge, zakaj bi bilo potrebno neformalnemu učenju zagotoviti ustrežnejši družbeni in sistemski položaj, kar med drugim pomeni, razviti sistem ugotavljanja in priznavanja na neformalen način pridobljenega znanja. Poglavje zaključujem z analizo izvajalcev neformalnih učnih programov.

V *tretjem poglavju* najprej poskušam razjasniti pojem prostovoljne organizacije. Značilnosti in funkcije prostovoljnih organizacij kažejo na njihov velik potencial na področju izobraževanja in učenja. Predstavniki prostovoljnih organizacij menijo, da so potrebne boljše informacije in kampanje za dvig ozaveščenosti mladih na področjih usposabljanja, usmerjanja kariere in socialnih pravic, da bi bili tako bolje pripravljeni na zaposlitev, zato se želijo aktivneje vključiti v ta proces (Evropski mladinski forum, 2003). Predpostavljam, da se v prostovoljnih organizacijah odvijajo različne oblike neformalnega učenja, ki spodbujajo medsebojno krepitev človeškega in socialnega kapitala posameznika in skupine, kar argumentiram z nekaj raziskavami s tega področja.

Neformalno učenje v mladinskih organizacijah je predmet raziskovanja v *četrtem poglavju*. Mnenja o mladinskih organizacijah so deljena. Nekateri menijo, da so to najustreznejše oblike sodelovanja, drugi pa ne vidijo kakšne njihove posebne privlačnosti. Moje hipoteze temeljijo na mnenju prvih. Izključenost posameznika iz običajnega toka slabi njegovo lastno podobo o sebi in podobo drugih o njem. Zato je vključevanje posameznikov, predvsem mladih, ključno, saj le-to izvablja izražanje morda skritih in še nespoznanih zalog človeškega kapitala

(implicitno znanje). Pri tem vključevanju imajo mladinske organizacije poseben pomen, saj so najbližje mladim po ciljih in poslanstvu svojega delovanja. Prostovoljno mladinsko delo, ki je dobilo dodatno spodbudo v Sloveniji z uveljavljanjem Evropske prostovoljne službe ter v okviru programa MLADINA, zahteva spremembo tradicionalnega razumevanja prostovoljnega dela. Mladinske in druge prostovoljne organizacije se zavzemajo za večje priznavanje prostovoljnega mladinskega dela ter njegovo zakonsko ureditev. Ali so te zahteve upravičene, poskušam ugotoviti s pomočjo analize učinkov mladinskega prostovoljnega dela.

Predhodne ugotovitve mi bodo služile za analizo medvoške mladinske organizacije v *zadnjem poglavju*. Medvoška občina nima daljše tradicije na področju mladinske dejavnosti, zato so bila potrebna velika prizadevanja, da si je skupina ustanoviteljev medvoške mladinske organizacije pridobila naklonjenost in finančno podporo za svoje delovanje. Zanimalo me bo, kakšne dejavnosti za mlade omenjena organizacija izvaja, koliko mladih se udeležuje njihovih dejavnosti, s kakšnimi ovirami se vodstvo sooča pri svojem delovanju ipd. Analiza razvoja in sedanjega stanja bo podlaga za razmislek, kakšne možnosti za nadaljnji razvoj ima obravnavana organizacija.

Eden od razlogov za preučevanje prostovoljnih (mladinskih) organizacij v kontekstu lažjega zaposlovanja mladih je prav gotovo tudi moje večletno prostovoljno delo v različnih društvih v času študija. Še pomembnejši razlog pa je podeliti veljavo takšnemu delu in prispevati k ozaveščenosti o vrednotah, pridobljenih pri prostovoljnemu delu, med delodajalci.

1. PREHOD MLADIH IZ ŠTUDIJA V ZAPOSLOVANJE

Tranzicija mladih v zaposlitev je povezana z mnogimi tveganji ter predstavlja ključen problem in izziv tako politike izobraževanja kot zaposlovanja.

1.1 OPREDELITEV OBDOBJA MLADOSTI

Ko govorimo o kategoriji mladih imamo v mislih populacijo staro od 15 do 24 let (26 za registrirano brezposelne). V kontekstu izobraževanja govorimo o dijaki(nja)h (srednješolsko izobraževanje) in o študent(-kah) (višje in visokošolsko izobraževanje). Andragoški center Slovenije je za potrebe projekta neformalnega izobraževanja PUM (Motivacijski program neformalnega izobraževanja za nadaljevanje opuščene šolanja) postavilo pojem mlajši odrasli, ki ga označujejo za mlade od 15. do 25. leta. Enaka je opredelitev ene izmed največjih slovenskih mladinskih organizacij Movit (Zavod za razvoj in mobilnost mladih).

V zadnjih dveh desetletjih se zgornja meja mladosti pomika vse više, čemur sledi Sahlberg (1999), ki je za potrebe svoje raziskave (o tem bomo govorili kasneje) uporabil starostno skupino od 14 do 30 let. Na nevladni organizaciji Mladinski ceh so starostno mejo zamaknili še za eno leto, do 31. leta. Devetdeseta leta so prinesla rastoč pritisk na mlade, da pridobijo čim višjo in raznoliko izobrazbo, visoko kulturno raven in z njima povezana potrdila, ki omogočajo promocijo in tudi kariero. Zaradi tega se povečuje vključevanje mladih v izobraževanje. Hkrati pa se mladi zaradi spremenjenih ekonomskih pogojev, pomanjkanja razpoložljivih zaposlitev in s tem oteženih vstopov v svet dela odločajo za nadaljevanje šolanja v pozna dvajseta in tudi trideseta leta. Ker prihaja med mladimi do vedno večje konkurence, da bi si pridobili čim več izobrazbe in čim višjo stopnjo le-te, morajo nadaljevati šolanje na višjih stopnjah. To je potrebno zaradi družbenega boja za ugodne zaposlitve in posledično ugodne položaje v družbi.

Spremembe so očitne tudi v šolskem sistemu, ki začneja šolanje otrok v vse zgodnejših letih ter ga podaljšuje v trideseta leta. Podaljševanje izobraževanja hkrati podaljšuje ekonomsko odvisnost mladih od drugih (staršev, prijateljev ipd.). Mirjana Ule (1996: 16-18) navaja podatke, ki potrjujejo tezo o vedno večji razpršenosti poglavitnih točk odraščanja. Nekateri

klasični kriteriji emancipacije mladih v zasebnosti in vrstniški kulturi se selijo vedno bolj v zgodnjo mladost in otroštvo (zaljubiti se, sam odločati o svojem videzu ipd.), medtem ko se ekonomski in družbeni kriteriji odraslosti selijo bolj proti tridesetim (zaposeliti se, postati oče/mati). Mlajši odrasli so torej tisti mladi, ki ne opravljajo tipičnih dejavnosti odraslih (še nimajo otrok, niso poročeni, se še šolajo, so brezposelni) in obveznosti odraslosti prelagajo na kasnejša leta.

Mladostniki so torej posebno ranljiva skupina zato, ker se hkrati soočajo z različnimi procesi vključevanja v različne družbene vloge. Tranzicija mladih v odraslost je zelo celostna in se izraža različno. Mirjana Ule ponazarja ta prehod z nekaj opredelitvami:

- prehod od fluidne in disperzne zavesti posameznika o sebi k zgrajeni podobi o sebi in svojem mestu v družbi;
- prehod od razmeroma omejenega spektra socialnih vlog otroka in mladostnika h kompleksnim in celostnim socialnim vlogam odraslega človeka;
- prehod od šolskih dejavnosti in pretežno porabniško in prostočasno usmerjenih dejavnosti k svetu dela in zaposlitve;
- prehod od ekonomske odvisnosti od drugih k ekonomski neodvisnosti in samoodgovornosti;
- prehod od pravno in politično nekompetentne osebe k politični polnoletnosti in pravno odgovorni osebi (Ule v Jelenc, 1996:18).

Nasprotja in težave, s katerimi se morajo soočati mladi, povečujejo socialno in psihično ranljivost mladih, katere bistvo je »stopnjevanje težav in kopičenje nerešenih problemov, ki izhajajo eden iz drugega« (Ule in dr., 2000: 43), na primer slab šolski uspeh, nizka izobrazba, slabe zaposlitvene možnosti, materialne, socialne, čustvene, zdravstvene težave...

1.2 POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELOVNE SILE

Eden najzahtevnejših in ključnih prehodov mladih je prehod iz sfere izobraževanja v sfero dela. Prehod iz izobraževanja na trg delovne sile predstavlja resen problem za večino mladih, zato je razumljivo, da je Evropska komisija v Beli knjigi o mladinski politiki (Evropski mladinski forum, 2000b) označila učinkovito zaposlovanje mladih kot zelo pomembno

področje za mlade ljudi. Neuspešno iskanje zaposlitve (in s tem povezane težave) lahko mladega človeka razočara in mu odvzame upanje in voljo za vztrajanje pri iskanju zaposlitve.

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev ni preprost korak iz šole ali univerze na trg delovne sile, temveč je to proces, ki je sestavljen iz več korakov naprej in tudi nazaj, dokler posameznik na trg delovne sile ne vstopi kot enakovreden drugim odraslim s podobnimi kvalifikacijami. *V zadnjih dveh desetletjih prehod zaznamujejo tri glavne spremembe:* 1. čas prehoda se zaradi podaljševanja vključenosti v izobraževanje pojavi v kasnejši fazi posameznikovega življenja, 2. zaradi negotovosti na trgu delovne sile in zaradi vključevanja v honorarne oblike dela med študijem se trajanje prehoda podaljšuje, 3. dokazano je, da so mladi ljudje zaradi deregulacije trga delovne sile, zaradi sprememb v socialnem varstvu in zaradi zmanjševanja povprečnih dohodkov mladih med preходом postali bolj ranljivi in nezaščiteni (Katy Orr, 2001: 3)

Čeprav mladi občasno delajo že kot dijaki in študentje (po podatkih Študentske organizacije¹, 1999) ob študiju dela 53 % študentov ljubljanske univerze (Svetlik in Lorenčič, 2002: 274) in si tako pridobivajo delovne izkušnje, še preden vstopijo na trg dela, ostaja dejanski prehod velikokrat problematičen predvsem zaradi strukturnih lastnosti trga delovne sile oz. mehanizmov njegovega delovanja (velik pritok mladih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih, neustrezna struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih, obseg netipičnih oblik zaposlitev, relativna zaprtost oz. zaprtost zaposlovanja v določenih obdobjih, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in podobno) (Trbanc in Verša, 2002: 338). Znano je, da delodajalci mladim in predvsem iskalcem prve zaposlitve namenjajo fleksibilne oblike zaposlitev. Te ne zagotavljajo ustreznega poklicnega položaja in stabilne poklicne kariere.

1.2.1 Značilnosti kategorije mladih na trgu delovne sile

Poleg ostalih strukturnih lastnosti trga delovne sile je odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih (lahko) eden ključnih. Problematičnost prehoda iz šolanja v zaposlitev izrazito

¹ CATI center je za Študentsko organizacijo Univerze v Ljubljani v avgustu 1999 pripravil posebno raziskavo, s katero so ugotavljali socialni položaj študentov in značilnosti njihovega honorarnega (zakonska terminologija uporablja izraz začasna in občasna dela dijakov in študentov) dela. V nadaljevanju povzemamo nekaj zanimivih izsledkov:

- ob študiju dela dobra polovica rednih študentov in slabe tri četrtine izrednih študentov in pavzerjev;
- v prvem in drugem letniku ob študiju honorarno dela 46 % študentov, v tretjem letniku 60 %, v zadnjem letniku in med absolventskim stažem pa prek 73 %;
- honorarno dela 51 % deklet in 57 % fantov;
- honorarno dela skoraj 10 % vseh dijakov in vsak drugi študent.

označujejo trije sklopi značilnosti mladih: znanje, delovne izkušnje ter socio-kulturni kapital, ki so relevantni z vidika delodajalcev (Trbanc in Verša, 2002: 339).

1.2.1.1 Človeški kapital: znanje, kompetence

Sveže znanje in spretnosti, pridobljene v šolskem sistemu, so za mlade konkurenčna prednost na trgu delovne sile. Vendar je še vedno veliko mladih brez izobrazbe, z nizko ali neustrezno izobrazbo, primanjkuje jim znanja, zaradi česar so v slabšem položaju glede vstopa v zaposlitev. V razvitih industrijski državah prevladuje soglasje (Evropska komisija, 2000), da ozko specializirane kvalifikacije, namenjene za opravljanje konkretnega dela, ne ustrezajo več razmeram. Poudarek je na pridobivanju splošnih in prenosljivih kvalifikacij, ki omogočajo hitrejše prilagajanje na spreminjajoče zahteve delovnega procesa in večjo fleksibilnost delovne sile. Vse večji pomen pridobivajo *splošne kompetence*² (sposobnost učenja, analitsko razmišljanje, računalniška pismenost, sposobnost ukvarjanja z informacijami) ter t. i. *socialne kompetence* (komunikacijske spretnosti, sposobnost za timsko delo ipd.). Potreba po kvalifikacijah s širšim transferjem se še posebej poudarja v povezavi z zagotavljanjem večje mobilnosti delovne sile ter večjih možnosti brezposelnih na trgu dela.

1.2.1.2 Delovne izkušnje

Delodajalci vidijo mlade kot delovno silo s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj so brez delovne zgodovine, iz katere bi bilo mogoče sklepati na določene delovne lastnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, avtonomnost. Analize sicer kažejo, da mladi niso čisto brez izkušenj (začasna in občasna dela v času šolanja). Problem je v tem, da te izkušnje niso vezane na področje bolj stalnega dela ter da mladi svoje izkušnje le redko uspejo dovolj zanimivo predstaviti delodajalcem.

Analize za Slovenijo so pokazale (Trbanc in Verša, 2002: 342), da delodajalci pri polovici povpraševanja po delavcih določajo delovne izkušnje kot najpomembnejši dodatni pogoj za

² Kompetenca vključuje zmožnost organizirati in uporabiti znanje, da bi si pridobili prednost v konkretnih in zahtevnih razmerah. Vključuje tri sestavine neotiplivega (intangible) kapitala: znanje, organizacijo in uporabo inovacij. Ne nanaša se le na človeški kapital, ampak tudi na socialni oziroma kulturni kapital, ki je v odnosih med ljudmi (Tujinman, Schomann 1999, v Svetlik in Lorenčič, 2002: 266).

Kompetenca je izkazana zmožnost posameznika, da obvlada načine dela in uporablja spretnosti, kvalifikacije ali znanje v običajnih in spremenljivih poklicnih razmerah. Vključuje lahko formalne kvalifikacije kakor tudi zmožnost prenosa spretnosti in znanja v nove poklicne razmere in zmožnost inoviranja. Kompetence so lahko vezane na predmet, na primer nadzor računalniško vodenih procesov, metodološke, na primer zmožnost odločanja in inoviranja, ali socialne, na primer jezikovne in komunikacijske spretnosti in sposobnosti timskega dela (CEDEFOP 1999, v Svetlik in Lorenčič, 2002: 266).

zaposlitev, takoj za izobrazbo. Kljub temu, da izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji šele delovne izkušnje dajejo uporabno vrednost. Svetlik (v Pavlin in Zgaga, 1999: 263) pravi, da se je v zadnjih letih pokazalo, da mladi dovolj dobro spremljajo razmere na trgu delovne sile in se tako že sami prilagajajo zaposlitvenim možnostim. Mladi sami ugotavljajo, da je pridobivanje delovnih izkušenj v času študija izrednega pomena oz. »odskočna deska« v množici enako izobraženih. Tudi raziskava Atame (Jeraj, 2004) je pokazala, da študentje in dijaki od študentskega dela pričakujejo izboljšanje materialnega položaja (42 %), delovne izkušnje (38 %) in poznejšo zaposlitev v podjetju (18 %). Kar 91 % jih je prepričanih, da jim bo pridobivanje delovnih izkušenj pomagalo pri iskanju zaposlitve po študiju. Hkrati je ta raziskava pokazala, da kar 41% študentov in dijakov opravlja zahtevna ali zelo zahtevna dela, od tega zelo zahtevna dela kar 6 % študentov. To tudi nakazuje, da študenti/ke po opravljenem šolanju niso brez pomembnejših delovnih izkušenj oz. da je njihova delovna usposobljenost na dokaj visoki ravni.

1.2.1.3 Socio-kulturni kapital, osebnostne izkušnje

Pri tem gre za tiste lastnosti mladih, ki so posledica socializacije, delovnih izkušenj ter osebnostnih lastnosti. Delodajalci sociokulturnemu kapitalu mladih pripisujejo vedno večjo vrednost. Bolj vrednotijo lastnosti kot so boljša izobraženost, komunikativnost, prilagodljivost, razgledanost, posedovanje različnih mednarodnih izkušenj. Mladi so večkrat stereotipno stigmatizirana skupina delovne sile, zaradi splošnega pripisovanja mladim določenih lastnosti, kot so manjša odgovornost, prevelika zahtevnost, nestalnost, pa tudi nagnjenost h korenitim spremembam utečenih stvari. Vendar praksa večkrat potrjuje tudi to, da so mladi veliko dovetnejši za spremembe, inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni, zaradi česar so pripravljeni sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo, torejčasne ali delne zaposlitve.

1.2.2 Brezposelnost mladih

Problematicnost prehoda mladih iz šolanja v zaposlitev dobro izražajo relativne stopnje brezposelnosti mladih, ki so praviloma višje od stopenj brezposelnosti v drugih starostnih kategorijah ter od povprečja v delovni sili. V zadnjih letih je sicer zaslediti upad stopnje brezposelnosti mladih, vendar ta upad ni rezultat povečevanja zaposlovanja mladih, temveč rezultat večjega števila mladih, ki nadaljujejo izobraževanje (tabela 1). Vendar opazimo, da od leta 2001 stopnja brezposelnosti mladih ponovno narašča. Medtem, ko se strukturni deleži

treh najbolj problematičnih skupin brezposelnih, in sicer dolgotrajno brezposelnih, starejših od 40 let ter brezposelnih brez izobrazbe, od leta 2001 zmanjšujejo, se strukturni deleži žensk ter predvsem mladih do 26 let in iskalcev prve zaposlitve povečujejo.

Tabela 1: Gibanje povprečnega števila in strukturnih deležev registriranih brezposelnih po značilnih stopnjah v Sloveniji od 1990 do 2003

| Leto / mesec | Povprečno št. Registriranih | Delež posameznih kategorij v letih od 1990 do 2002 (v %) | | | | | |
|--------------|-----------------------------|--|------------------------|--------|----------------------------|--------------------------|------------------|
| | | Stari do 26 let | Iščejo prvo zaposlitev | Ženske | Brezposelni več kot 1 leto | Brez strokovne izobrazbe | Stari nad 40 let |
| 1990 | 44.623 | 51,4 | 26,5 | 47,9 | 37,4 | 49,8 | 16,1 |
| 1991 | 75.079 | 47,8 | 22,2 | 44,7 | 41,8 | 46,1 | 19,0 |
| 1992 | 102.593 | 40,7 | 20,2 | 43,9 | 50,9 | 46,5 | 25,0 |
| 1993 | 129.087 | 37,4 | 19,0 | 43,8 | 54,8 | 45,3 | 28,2 |
| 1994 | 127.056 | 35,5 | 19,0 | 44,9 | 62,1 | 45,8 | 32,4 |
| 1995 | 121.483 | 32,2 | 19,7 | 46,7 | 59,0 | 46,6 | 34,0 |
| 1996 | 119.799 | 31,4 | 19,4 | 48,1 | 53,8 | 47,0 | 37,7 |
| 1997 | 125.189 | 29,1 | 18,3 | 48,8 | 59,6 | 47,1 | 43,0 |
| 1998 | 126.080 | 26,3 | 18,1 | 49,9 | 62,4 | 46,9 | 46,7 |
| 1999 | 118.951 | 25,8 | 18,7 | 50,6 | 62,9 | 47,5 | 50,5 |
| 2000 | 106.601 | 23,4 | 17,9 | 50,7 | 61,4 | 47,2 | 50,7 |
| 2001 | 101.857 | 24,1 | 18,8 | 50,8 | 54,7 | 47,0 | 48,9 |
| 2002 | 102.635 | 24,0 | 19,6 | 51,2 | 54,3 | 47,0 | 49,4 |
| 2003 | 97.674 | 26,1 | 23,2 | 52,8 | 48,6 | 44,2 | 44,1 |

- Deleže posameznih kategorij od povprečne brezposelnosti, razen deležev nad 1 letom in starih nad 40 let, ki so računani po stanju konec leta.

Vir: Zavod RS za zaposlovanje, 2002; <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp02/vsebina/slo/Pog13.htm#3>

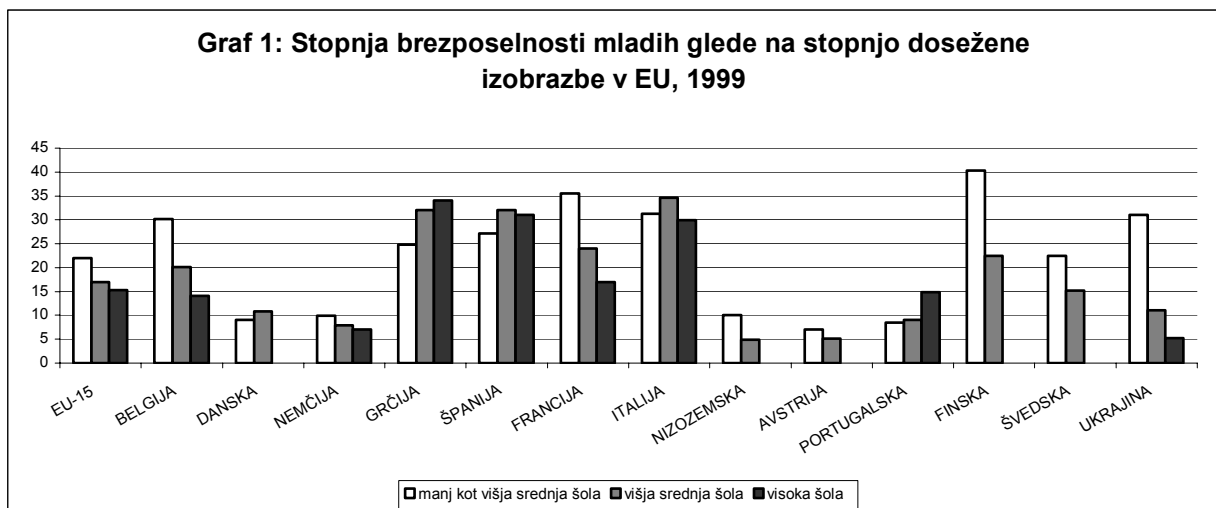
Brezposelnost je eden od vzrokov socialne izključenosti slabše izobraženih mladih, ki jo tvori kombinacija različnih elementov: nižja stopnja sposobnosti in izobrazbe, nižji prihodki, omejen dostop do socialnega varstva, slabše stanovanjsko stanje, višja stopnja kriminalitete, slabše zdravje. Tisti mladi, ki opustijo šolanje in ne najdejo zaposlitve, imajo omejen dostop do socialnega varstva. Praksa kaže, da tudi zaposlitev avtomatično ne konča socialne izključenosti, saj se zaposleni mladi soočajo z nižjimi dohodki (Chisholm, 2001).

Na Posvetu o revščini in socialni izključenosti oz. vključenosti (Gornik, 2004) so prisotni ugotavljali, da imamo dve vrsti brezposelnih mladih, in sicer podizobražene in izobražene brezposelne. Za prve, tj. podizobražene, imamo vrsto ukrepov, ki rešujejo to problematiko (npr. Šola druge priložnosti in PUM). Za drugo vrsto brezposelnih mladih, tj. izobražene brezposelne, pa je manj programov, med njimi pa ni programov za kakovostno premostitev

časa med končanjem šolanja in resnim nabiranjem delovnih izkušenj, ki se zahtevajo tudi pri prvi trajnejši zaposlitvi.

1.3 POMEN IZOBRAŽEVANJA IN IZOBRAZBE ZA ZAPOSLOITEV

Pomemben dejavnik pri zaposlitvi je izobrazba. Brezposelne osebe z višjimi stopnjami izobrazbe lažje najdejo zaposlitev, kar po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje večinoma velja tudi za brezposelne osebe s srednješolsko izobrazbo. Ob tem je pomemben dejavnik končana smer šolanja. Če torej upoštevamo ta dejstva in hkrati zanemarimo druge dejavnike, ki vplivajo na zaposlovanje, postane jasno, da med brezposelnimi ostajajo predvsem osebe z nižjimi stopnjami izobrazbe oziroma osebe z izobrazbo, po kateri na trgu dela ni zadostnega povpraševanja.



Vir: Orr, Katy (2001): From Education to Employment: The Experience of Young People in the European Union.

Na internetu: www.youthforum.org

Angelca Ivančič (1999a: 48) na podlagi analize mednarodnih empiričnih podatkov odkriva, kako so priložnosti ljudi na trgu dela povezane z njihovim vlaganjem v izobraževanje in usposabljanje. Različne raziskave dokazujejo, da je višja stopnja izobrazbe v pozitivni korelaciji z večjo zaposljivostjo posameznika. Na grafu 1 vidimo, da imajo mladi z višjimi stopnjami izobrazbe nasploh manj težav pri prvem vstopu na trg dela kot manj izobraženi (zanimivo odstopanje od tega je v mediteranskih državah). Polarizacija zaposlitvenih možnosti mladih se pojavi v razmerah, ko se trgi delovne sile precej spreminjajo in ko se mladi srečujejo z novimi zaposlitvenimi vzorci (predvsem z netipičnimi zaposlitvami), s

pomanjkanjem delovnih mest in brezposelnostjo. Na različne priložnosti na trgu delovne sile se vežejo razlike med izobraženimi in dobro usposobljenimi mladimi na eni in nizko ali nekvalificiranimi mladimi na drugi strani. Dobro izobraženim in usposobljenim mladim uspe dobiti sorazmerno trajne in dobro plačane zaposlitve, ki omogočajo nadaljnji profesionalni razvoj, medtem ko ostajajo velikemu številu nizko ali nekvalificiranih mladih le slabša, negotova in slabo plačana dela ali pa (dolgotrajno) ostajajo brezposelni. Mladi brez formalnih ali z neustreznimi kvalifikacijami (so) bodo najverjetneje izključeni iz konkurence za boljša delovna mesta in brez možnosti za napredovanje.

Izobraževalna ekspanzija v zadnjih dveh desetletjih je pripeljala do sprememb vrednotenja splošnih, poklicnih in akademskih izobrazbenih dosežkov. Kot pomembno posledico izobraževalne ekspanzije Kramberger (1999: 101) navaja permanentno povečevanje zahtevnosti poslov na nižjih delih celotne lestvice zaposlitvene hierarhije, kar pomeni, da večanje izobrazbe omogoča prednost pri začetnih vstopih na drugače dokaj zaprte interne trge dela v večini podjetij in organizacij. Podobno ugotavlja tudi Angelca Ivančič (1999a: 48), ki pravi, da so različno izobraženi mladi, ki vstopajo na trg dela, predvsem odvisni od poteka razvoja in spreminjanja kvalifikacij, ki jih zahtevajo delovna mesta. Analiza prakse pri zaposlovanju kaže, da so delodajalci dokaj pragmatični: dosežena izobrazba je pomembna predvsem za vstop na interni trg dela, medtem ko je poznejše napredovanje na poklicni lestvici bolj odvisno od drugih vplivov, predvsem od specifičnega človeškega kapitala, pridobljenega z delovnimi izkušnjami in z usposabljanjem na delu.

Vendar ne gre (formalnemu) izobraževanju pripisovati vloge univerzalnega zdravila za izboljšanje položaja vseh mladih, saj je med drugim temeljno naslednje, pogosto zapostavljeno vprašanje: ali obstajajo delovna mesta, kjer bi se lahko mladi zaposlili po končanem izobraževanju in usposabljanju (Miller v Ignjatovič, 2002: 174). V razmerah relativno majhnega ustvarjanja novih delovnih mest z zahtevanim visokim strokovnim znanjem ter relativno večjega ustvarjanja strokovno nezahtevnih delovnih mest investicija v izobraževanje in usposabljanje ogroženih skupin (mladih) pogosto v praksi ne pomeni procesa, ki bi sam po sebi izboljšal položaj mladih. Strokovnjaki OECD ugotavljajo, da »gre največji delež sredstev aktivne politike zaposlovanja za izobraževanje in usposabljanje, toda več evalvacij je pokazalo slabe rezultate pri določenih skupinah brezposelnih« (OECD v Ignjatovič, 2002: 175).

Reintegracija mladih v družbeni sistem prek fleksibilnih oblik zaposlovanja, kar je bil prvoten namen teh aktivnih oblik zaposlovanja, torej ne pomeni vedno dolgoročne rešitve, brez sistemske regulacije njihovega položaja in integracije fleksibilnih oblik zaposlovanja v trg delovne sile oz. socialno politiko³. Primernejša je integracija prek izobraževalnega sistema, ki lahko omogoči posamezniku povečanje števila alternativ pri odločanju, za sistem pa lahko pomeni cenejšo varianto, saj se tako zmanjšujejo pasivni socialni stroški države blaginje. Z vidika iskalcev zaposlitve je torej izobraževanje možnost, da si izboljšajo svoje kvalifikacije in s tem večjo konkurenčnost na trgu dela. Beck (v Mencin Čeplak, 1996: 69) pravi, da je izobrazba eden najpomembnejših dejavnikov, ki vpliva na obvladovanje tveganj, da se jim izognemo in da kompenziramo izgube.

V zvezi s pozitivnim vplivom izobraževanja na zaposlovanje se nam zastavljajo številna vprašanja: zakaj diplomiranega študenta/ko ne čakajo na stežaj odprta vrata k uspešni karieri, zakaj se mnogi mladi prej srečajo z Zavodom RS za zaposlovanje, kot pa da bi se zaposlili in še, kako lahko izobraževalne in druge institucije pomagajo svojim študentom-kam in diplomantom-kam? Posvet o zaposljivosti mladih, ki ga je organiziral Center za svetovanje in razvoj študentov ekonomske fakultete (CERŠ, 2003), je skušal najti odgovore na gornja vprašanja. Podjetja večinoma pričakujejo polno usposobljenega človeka za delo, tudi že z določenimi delovnimi izkušnjami. Na posvetu so se strinjali, da je za izboljšanje trenutnega stanja potrebno delovati v smeri: 1. *povezovanja šolstva in prakse*, 2. *povezovalnih členov med izobraževalnimi ustanovami in podjetji* (kot na npr. GetWork, Tehnološki park Ljubljana, študentski servisi, različne agencije, Zavod RS za zaposlovanje, CERŠ), 3. *reševanja problematike strokovnih praks*, 4. *vključevanja in sodelovanja aktivne politike zaposlovanja* ter 5. *vzpostavitve učinkovite informacijske mreže*, v kateri bodo sodelovali vsi, ki so neposredno ali posredno povezani z zaposlovanjem.

Udeleženci so opozorili, da ni toliko pomembno znanje (na zalogo), kot je pomembno učenje, kajti nahajamo se v dobi učeče se družbe, kjer se vse bolj poudarja učeče se podjetje. Iz tega izhaja, da je veliko preveč govora o managementu znanja, ko bi praviloma morali govoriti o managementu učenja. Preveč je poudarka na formalni izobrazbi in znanju, pomembno pa je

³ Pri sistemske regulaciji netipičnih oblik zaposlitve gre preprosto za to, da je nanje potrebno vezati podpirne sisteme, kot so socialna politika, stanovanjska politika, kreditna politika in podobno, ki so vsi še vedno vezani na tipične trajne zaposlitve. Šele razviti podporni sistemi namreč zares omogočajo prevzemanje večjih tveganj na trgu delovne sile (Trbanc in Verša, 2002: 366).

učenje, vseživljenjsko učenje ter prepletanje sfere dela in šolanja. V tem oziru ima visoko šolstvo (na Slovenskem) verjetno dosti premalo stika s prakso.

Tako kot je opazna polarizacija zaposlitvenih priložnosti med bolj in manj izobraženimi mladimi, lahko potrdimo, da je zaznana tudi polarizacija zaposlitvenih priložnosti po kriteriju opravljanja del med študijem, ki deli študente na prezaposlene in nezaposlene. Prezaposleni študenti se poleg študija aktivno ukvarjajo še z mnogimi drugimi dejavnostmi, medtem ko se nezaposleni ukvarjajo samo s študijem. Na omenjenem posvetu so se strinjali, da je nezaposlene oz. neaktivne študente potrebno voditi, kajti pomembna je *dodana vrednost, ki jo študent ustvari poleg študija*. Dodano vrednost utemeljujejo vse dejavnosti študenta (ali dijaka) med študijem, npr. opravljanje začasnih, občasnih del ali prostovoljnega dela, sodelovanje v različnih organizacijah ali pri projektih, strokovna praksa, terensko delo, delo z mladimi, dodatno izobraževanje ipd.

Potreba po vseživljenjskem in življenjsko obsežnem učenju je v zadnjih nekaj letih razkrila, da je mogoče potrebno znanje in spretnosti pridobiti z učenjem v formalnem, neformalnem in priložnostnem okolju. »Samo šolska izobrazba ni dovolj za oblikovanje znanja in sposobnosti, ki jih zahteva trg dela. Primerna se mi zdi ideja, naj se mladi učijo v nevladnih (mladinskih) organizacijah« (Spark & Uusi Tyo, Finland, Evropski mladinski forum, 2000a: 59). Citirana ideja je vzniknila na Mladinski konvenciji o socialni izključenosti in zaposlovanju, ki ga je organiziral Evropski mladinski forum leta 2000. Konvencija je podelila veliko vrednost neformalnemu pridobivanju znanja in spretnosti ter pridobivanju delovnih izkušenj v času rednega šolanja v okolju, ki je mladim najbližje, to so prostovoljne mladinske organizacije. Na tej konvenciji so mladi izpostavili potrebo po skupnih projektih (s šolami, ustanovami za usposabljanje, podjetji in izvajalci neformalnega učenja), skratka, z graditvijo mostov med formalnimi in neformalnimi izobraževalnimi sistemi.

2. VEČRAZSEŽNOSTNO UČENJE

Doslej je formalno učenje prevladovalo v političnem razmišljanju. Oblikovalo je načine, po katerih sta bila zagotovljena izobraževanje in usposabljanje, in obarvalo razumevanje ljudi o tem, kaj šteje kot učenje. Vse učenje pa ni zmeraj strukturirano in usmerjeno k natančnemu cilju, kar definira formalno izobraževanje, saj vendar ves čas beremo, poslušamo radio, hodimo v gledališča in na razstave ipd. Šola, s katero ljudje večinoma enačijo izobraževanje, je le eno od poglavij našega življenja; vanj vstopamo in iz njega izstopimo. Kar se naučimo v formalnih okoljih (šola, univerza, centri za usposabljanje), je samo del pridobivanja znanja in spretnosti. Dozdajšnja sistemska pomanjkljivost učenja je ta, da se je razvijalo pretežno v okviru formalnega izobraževanja, ki je umetna tvorba; to izobraževanje omogoča le nekatere vrste učenja in za nekatere ljudi, vsekakor pa ni celotno učenje. Medtem, ko se je prej opredeljevalo učenje kot »proces pridobivanja znanja, spretnosti in navad«, ga danes označujemo kot »proces progresivnega, trajnega spreminjanja posameznika na osnovi izkušenj« (Marentič Požarnik v Jelenc, 1992: 22). Učenje spremlja človeka v vseh fazah njegovega življenja. Učimo se individualno, v skupinah, v institucijah in v družbi oz. povsod, ne glede na to, kje smo. Učimo se tudi v neformalnih in priložnostnih okoljih (npr. v mladinskih klubih, športnih združenjih, v družini, v političnem življenju). Učenje prek dejavnosti civilne družbe in v socialnih okoljih je del priložnostnega in neformalnega učenja ter se ne zgodi samo slučajno, temveč tudi namenoma in organizirano.

V današnjem času so vse glasnejše in ostrejšje kritike formalnega izobraževanja, češ da je to rigidni sistem, nerazumevajoč za potrebe drugačnih učencev, neživljenjski in podoben. Zaradi hitrega tehnološkega napredka se šolski sistem in izobraževalni proces v resnici težko ustrezno in sproti prilagajata potrebam trga dela. Pridobljeno znanje vse hitreje zastara. Vloga šolskega izobraževanja, kakor je zasnovano danes, pri pripravljanju mladih za vstop v svet dela tako postaja vse bolj vprašljiva. To je razlog več, da raziščemo tudi vrednost drugih oblik učenja, neformalnega in priložnostnega. Menim, da neformalno in priložnostno učenje pomembno prispevata k večji konkurenčnosti mladih na trgu delovne sile ter s tem olajšujeta vstop mladim nanj.

2.1 NEFORMALNO UČENJE

V strokovnih krogih ni univerzalno sprejete definicije neformalnega učenja, kar je po svoje razumljivo. Opaziti je mogoče, da različne organizacije neformalno učenje razumejo različno, povezano z njihovim prevladujočim načinom dela in njihovimi izkušnjami. Tako nekateri k neformalnemu učenju prištevajo le namensko, načrtovano učenje z vnaprej določenimi cilji, in za to uporabljajo termin neformalno izobraževanje, drugi pa to vrsto učenja niti ne razlikujejo od priložnostnega (aformalnega⁴) učenja in oboje poimenujejo neformalno učenje. Terminološko zmedo potrjuje že to, da termina neformalno izobraževanje (odraslih) avtorji Unescove Terminologije (v Jelenc 1991: 46) ne pojasnijo z enim samim pomenom, temveč dovoljujejo vsaj dve možni razlagi:

- (1) Je strukturirano, sosledično organizirano izobraževanje, ki ni namenjeno pridobivanju formalnega izkaza, kot so spričevalo, diploma, javno priznana stopnja izobrazbe ali usposobljenosti, temveč je namenjeno zadovoljitvi nekaterih drugih, navadno neposrednih interesov in potreb.
- (2) Je izobraževanje, pri katerem je učenje sicer namerno, učni proces pa ni strukturiran v obliki razredov pod vodstvom učitelja, ki naj bi bil odgovoren za izobraževanje učencev, niti ni potrebno, da bi se proces organiziral sosledično.

Pojem neformalnega izobraževanja je leta 1968 vpeljal Philip Coombs. Zanj je pomenil »vsako organizirano izobraževalno dejavnost zunaj formalnega sistema, ki je namenjena izbranim učencem in zadovoljuje določene učne smotre« (cf. Jelenc, 1994: 56).

Nekatere definicije poudarjajo osrednjo vlogo učenca (cilj neformalnega izobraževanja je služiti določenemu učečemu se klientu z določenimi cilji učenja), druge pa se osredotočajo na rezultate takšnega učenja. Tako Svetlik (2000: 7) opredeljuje neformalno učenje kot način pridobivanja znanja, spretnosti, »know-how«, veščin, itd. v manj formalnih okoljih (npr. pri interakciji, na delovnem mestu, pri odprtem učenju ali učenju na daljavo), ki pa ne vodi nujno do formalnega certificiranja⁵.

⁴ Jelenc, Z. (1994: 54) prevaja `informal education` v `aformalno učenje`, kjer predpona a označuje nek manjko, to je v tem primeru strukturirano, namensko, načrtovano učenje ali izobraževanje. V slovenski literaturi pa se je za prevajanje »informal education« uveljavil predvsem termin »priložnostno« izobraževanje in učenje.

⁵ Certificiranje je uradna in formalna potrditev pridobljenega znanja ali kvalifikacij, ratificiranje uspeha, pridobljenega na tečaju ali izpitu. Je formalen izraz socialne, upravne in zakonske potrditve in velja kot ratifikacija (CEDEFOP v Svetlik, 2000: 8).

Evropska komisija (2000: 8) je definirala neformalno učenje kot enega od glavnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, za katerega pa ni nujno, da vodi do formaliziranih certifikatov. Neformalno učenje je zagotovljeno na delovnem mestu, z aktivnostmi organizacij in skupin civilne družbe (kot so mladinske organizacije, sindikati in politične stranke). Lahko se zagotavlja tudi z organizacijami in službami, ki so bile ustanovljene kot komplementarne formalnemu sistemu izobraževanja (kot npr. ure umetnosti, glasbe, športa, privatne inštrukcije kot priprava na izpite).

Omeniti velja še definicijo, ki jo je izpostavil Evropski mladinski forum (2003: 3): »Medtem, ko se formalno izobraževanje zagotavlja v formalnih izobraževalnih institucijah, je hierarhično strukturiran in vodi k formalno priznanim certifikatom, je neformalno izobraževanje organiziran izobraževalni proces, ki (lahko) poteka sočasno s formalnim izobraževanjem in ni nujno, da se zaključi s formalno priznanim certifikatom. Posamezniki se udeležujejo neformalnega izobraževanja prostovoljno in aktivno sodelujejo v učnem procesu. V nasprotju s priložnostnim izobraževanjem, ki je nenamensko oz. manj namerno, se posamezniki zavedajo koristi in znanja, ki ga pridobivajo z neformalnim izobraževanjem«.

Zaradi velikega števila raznolikih definicij neformalnega učenja je oteženo njegovo promoviranje. *Sahlberg* (1999: 21-22) je predlagal in opredelil **štiri elemente**, ki naj bi pripomogli k jasnejši opredelitvi neformalnega učenja:

- **izobraževalne metode:** Neformalno izobraževanje se pogosto definira s pomočjo tipičnih metod učenja, ki so neklasične in inovativne v primerjavi z metodami formalnega učenja. Npr. učenje skozi timsko delo, aktivno sodelovanje, učenje skozi delo (learning by doing), učenje med opravljanjem prostovoljnega dela;
- **oblika organiziranja:** To je najpogosteje izpostavljen element, ki sugerira, da izobraževanje poteka »izven formalne sfere« (Unesco) v »organizirani ali polorganizirani obliki«. Ne smemo pa pozabiti na dejstvo, da se tudi v okviru formalnega izobraževanja izvaja nekatere oblike neformalnega izobraževanja, kot so npr. obiski tovarn, prostovoljno delo, raziskovalni seminar.
Potek in izvedba neformalnega izobraževanja sta manj strogo določena kot v formalnem izobraževanju, zato se lahko gibljivo prilagaja različnim ciljem, potrebam in možnostim. Udeleženci se ga lahko neovirano udeležujejo (ni uradnih vpisnih pogojev);
- **namen in cilji:** Večina definicij označuje neformalno izobraževanje kot »promocijo osebnostnega in družbenega razvoja« in »način aktivne participacije v družbi«. Nekateri

ga razumejo kot »zagotavljanje novega znanja, sposobnosti in informacij, ki jih ne more zagotavljati formalno izobraževanje« in »kot možnost za medkulturno učenje in kritično razmišljanje«. Večina definicij vidi pomen neformalnega izobraževanja v razvijanju kompetenc in veščin, prilagodljivosti posameznika, kreativnem iskanju rešitev oz. v spodbujanju aktivne participacije mladih v družbi;

- **prostovoljna narava izobraževanja:** Neformalno izobraževanje temelji na svobodni volji vključevanja. Kriteriji te značilnosti so njegova »fleksibilnost«, »odzivnost na potrebe«, »bolj sproščeno vzdušje«.

Tem elementom lahko prištejemo vsaj še dva:

- **način potrditve izobraževanja:** Ali se učinki izobraževanja verificirajo ali ne, in če se verificirajo, s kakšno stopnjo veljave se verificirajo;
- **izvajalci neformalnega izobraževanja:** To so lahko: organizacije civilne družbe, podjetja, druge skupine (politične stranke, mladinske organizacije, sindikati, profesionalna združenja).

Sahlberg (1999:33) razume neformalno izobraževanje kot »organizirane ali polorganizirane izobraževalne aktivnosti, ki potekajo zunaj strukture in rutine formalnega izobraževalnega sistema«. Definicija je zelo ohlapno zastavljena, bistvo je, da predvsem razločuje formalno od neformalnega izobraževanja.

2.2 PRILOŽNOSTNO UČENJE

Priložnostno učenje je tisto učenje, ki edino od naštetih oblik izobraževanja in učenja nima potrebnih lastnosti, da bi ga že takšnega, kakršno poteka v življenju, lahko šteli med izobraževanje. Unescova Terminologija opredeljuje priložnostno učenje kot »proces, ki poteka vse življenje, pri katerem vsak oblikuje stališča, pridobiva vrednote, spretnosti in znanje iz vsakodnevnih izkušenj, izobraževalnih vplivov in virov v svojem okolju, družini, soseski, pri delu in igri, pri nakupovanju, v knjižnici in iz javnih občil« (Jelenc, 1991: 54-55).

Raziskovalci tega področja k tej opredelitvi niso dodali kaj bistvenega. Bolj so se ukvarjali s tem, kako pojasniti in umestiti to dejavnost v celoten sistem izobraževanja in učenja. Navajajo (v Jelenc, 1994: 62) naslednje značilnosti priložnostnega učenja:

- gre za učenje neposredno iz socialnega in fizičnega okolja;
- prevladujoča metoda je učenje z izkušnjami, z zgledi;
- poteka spontano, praviloma ni posebej načrtovano in tudi ne nadzorovano;
- pojavlja se kot vzporedna, dopolnjujoča sestavina različnih dejavnosti, npr. skupnostnega dela, socialnega dela, šolanja, dela z mladino, domske vzgoje;
- je sestavina vsakdanjega življenja;
- je sestavina vseživljenjskega učenja in izobraževanja;
- je tesno povezano s kulturo, kjer se pojavlja;
- ni le učenje, temveč tudi socialni odnos;
- je usmerjeno k osebnosti človeka, ki se uči.

Večina opredeljuje priložnostno učenje kot »tovarno vsakdanjega učenja« in opisujejo dejavnost samo kot »kritično uporabo znanega, da bi pospešili učenje« (Jeffs in Smith v Jelenc, 1994: 62). Evropska komisija (2000) pravi, da je priložnostno učenje naravni spremljevalec vsakdanjega življenja. Za razliko od formalnega in neformalnega učenja za to učenje ni nujno, da je namerno. Zato ni nujno, da ga prepoznajo celo posamezniki sami kot tisto vrsto učenja, ki prispeva k njihovem znanju in spretnostim. Dejstvo, da se je računalnik uveljavil v domovih, preden se je uveljavil v šolah, posebej opozarja na pomembnost priložnostnega učenja. Priložnostni okviri predstavljajo ogromen učni rezervoar in so lahko pomemben vir inovacij v metodah poučevanja in učenja.

2.3 UGOTAVLJANJE IN POTRJEVANJE ZNANJA

Navedene možnosti strukturiranja učenja nam kažejo, da se pojmovanje in možnosti za učenje in izobraževanje v današnjih razmerah pomembno spreminjajo. Kriterij razločevanja formalnega od neformalnega učenja se razširja tudi na področje priložnostnega učenja. Gre za to, da z izkazi, spričevali, diplomami lahko formaliziramo znanje iz formalnega izobraževanja kot tudi iz neformalnega in priložnostnega. Z razvijanjem postopkov in celotne metodologije za ugotavljanje in ocenjevanje znanja je mogoče strukturirati nek položaj tako, da z njegovim uspešnim obvladovanjem in opravljanjem nalog, ki jih zahteva, lahko znanje dokažemo in potrdimo. To tudi omogoča, da pridobljene izkušnje prikažemo kot znanje. Nekoliko konkretnije lahko rečemo, da s »predhodnim (poprejšnjim) učenjem« na splošno zajemamo znanje, pridobljeno izven formalnih izobraževalnih ustanov, skozi vrsto različnih aktivnosti

od usposabljanja na delu, delovnih izkušenj, prostovoljnih dejavnosti, pristočasnih aktivnosti ipd. (Ivančič in drugi, 2000: 12). Uporabljene metode lahko odkrijejo spretnosti in sposobnosti, za katere posamezniki morda niti niso sami vedeli, da jih imajo in da jih lahko ponudijo delodajalcem. Vsekakor je delodajalce potrebno prepričati o vrednosti te vrste certificiranja.

Izboljšnje poti, s katerimi razumemo in ocenjujemo udeležbo in dosežke, še posebej v neformalnem in priložnostnem učenju, je eden od ključnih ciljev Evropske komisije (2000) na področju izobraževanja. V Evropski uniji zasnovan sistem ugotavljanja in priznavanja predhodnega in izkustvenega učenja (APEL - Accreditation of Prior and Experiential Learning) ocenjuje in priznava obstoječe znanje posameznika, spretnosti in izkušnje, ki so pridobljene v daljšem obdobju in v različnih okoliščinah, vključujoč neformalne in aformalne (priložnostne) okoliščine (Evropska komisija, 2000). Ob podpori programov učenja, usposabljanja in programov za mladino v Evropski uniji so bili razviti številni instrumenti ocenjevanja in priznavanja. Ti vključujejo evropski sistem točkovnega transfera (European Credit Transfer Scheme - ECTS) in evropsko dopolnilo k diplomi (v visokem izobraževanju), priznavanje usposabljanja, povezanega z delom (EUROPASS), certifikat sodelovanja v evropskem prostovoljskem projektu (European Voluntary Scheme - EVS), evropsko računalniško dovoljenje (European Computer Driving Licence - ECDL) in različna avtomatizirana orodja za samoocenjevanje (pilotski projekti Evropske unije). S pomočjo pobude za elektronsko učenje bo razvita tudi evropska diploma za temeljne IT spretnosti. Potrebno bo veliko storiti, da bi lahko uvedli delujoče sisteme tipa APEL v vseh državah članicah ter razviti sistematično informiranje o njihovi uporabnosti. Postavlja se tudi vprašanje, kako razviti ustrezne sisteme, ki bodo priznavali sposobnosti, pridobljene v neformalnih in informalnih okoljih, kot so to skupnostna in mladinska združenja ter kako te različne instrumentarije razširiti in razviti na nek skladen način.

Glavni cilj certifikatnega sistema je podeliti javno vrednost neformalnemu in neuradnemu izobraževanju, usposabljanju in učenju. Glede na to lahko predstavlja natančnejšo sliko o vrednosti človeškega kapitala v družbi ter »lahko vpliva na sistem formalnega izobraževanja, na izobraževanje in usposabljanje posameznikov, ter na njihove zaposlitvene možnosti« (Svetlik, 2000:29). Osipniki, pa tudi tisti, ki niso zaključili ali nadaljevali obveznega izobraževanja, bodo imeli prek certifikatnega sistema alternativne poti do kvalifikacij in zaposlitve. Vendar obstaja nevarnost, da bi alternativne poti do izobrazbe in dela mladostnike

odvrnile od šol, šole pa od potrebnih prizadevanj, da bi pomagale vpisanim dijakom do načrtovanih stopenj izobrazbe (Trbanc v Svetlik, 2000: 24). Dilema, potrebna razrešitve, ki je v veliki meri odvisna od tega, kako bo certifikatni sistem oblikovan in reguliran. Hkrati je pomembno, da neformalno učenje ohrani svojo odprto naravo in se ne spremeni v formalno strukturo, ki posnema formalni sistem. Poleg tega ima problem certificiranja tudi druge interesne nasprotnike: formalne šole se bojijo, da bi jim »zgradba certifikatov« nadomestila tudi pridobivanje stopenj izobraževanja, zato se čutijo ogrožene in so v bistvu proti takšnemu certifikatnemu sistemu.

2.3.1 Primer dobre prakse – indeks neformalnega izobraževanja

Nefiks, indeks neformalnega izobraževanja za mlade, je prvi tovrstni indeks v Sloveniji, in je partnerski projekt Urada RS za mladino in slovenske nacionalne mladinske organizacije Društva Mladinski ceh. Društvo Mladinski ceh deluje od leta 1992 in je prostovoljno, neprofitno društvo, ki se ukvarja s preventivno dejavnostjo in izobraževanjem mladih, kot nudenjem vzgojne pomoči in priložnosti za kvalitetno preživljanje prostega časa mladim, da bi čim boljše razvili svoje potencialne.

Projekt Nefiks temelji na ideji, da je neformalnemu izobraževanju mladih, ki poteka na različnih nivojih in v organizaciji različnih institucij, potrebno dati večjo veljavo. Glavni namen projekta je bila prepoznana potreba po enotnem sistemu zapisovanja neformalno pridobljenega znanja in evidentiranju udeležbe mladih na aktivnostih v Sloveniji in po svetu. Zato se je na začetku razvil indeks neformalnega izobraževanja, v katerega se vpisujejo znanja in dosežki. Nefiks je namenjen *beleženju* vseh neformalno pridobljenih izkušnje in znanja, omogoča sprotno zapisovanje lastnega *življenjepisa* in *izpis* vseh zelenih lastnih dogodkov iz baze podatkov, *obvešča* o izobraževanjih na področjih, ki posameznika zanimajo ter pomaga pri načrtovanju poklicne poti in lažje zaposlitve (več o projektu Nefiks na www.nefiks.net). Indeks Nefiks opredeljuje in evidentira naslednja področja pridobivanja znanj:

- *pridobivanje znanj z aktivnim državljanstvom in odgovornim delom na projektih*: Sem spadajo odgovorni položaji v nevladnih organizacijah, politična aktivnost ipd.;
- *pridobivanje znanj z delom* (mladinski in študentski servisi, pogodbeno delo);
- *pridobivanje znanj v organiziranih oblikah izobraževanja*: To so »k cilju usmerjene oblike izobraževanja«, kamor spadajo tečajji, delavnice, predstavitve, predavanja, okrogle mize na določeno temo, seminarji ipd.;

- pridobivanje znanj na taborih in s prostovoljnimi deli;
- *pridobivanje izkušenj v tujini*;
- *ostali načini pridobivanja znanj* (samostojno pridobivanje znanj, konjički, samoizobraževanje – npr. jezikovni tečaji na kasetah, športna, kulturna in ostala udejstvovanja, uspešni samostojni projekti).

Z indeksom Nefiks se ne želi nadomeščati formalno izobraževanje, temveč želijo avtorji doseči dopolnjevanje formalnega in neformalnega izobraževanja ter priložnostnega učenja. Dijaki in študentje se poleg fakultete ogromno izobražujejo na različnih tečajih, seminarjih in drugih programih. Zato je smiselno in skoraj nujno potrebno, da se te vrste izobraževanja evidentirajo in s tem posledično tudi ovrednotijo.

Primer dobre prakse na tem področju je Finska, kjer od leta 1994 kar 30 % mladih Fincev sodeluje v projektu Študijske knjige rekreacijskih dejavnosti, katere cilj je olajšati mladim iskanje zaposlitve. Knjižica je namenjena mladim, starejšim od 13 let, in se uporablja kot dnevnik projektov, »zavzetih« odgovornih položajev, opravljenih tečajev in drugih rekreacijskih dejavnosti. Če primerjamo finsko Študijsko knjigo in slovenski Nefiks, je prednost prve predvsem v tem, ker lahko mladi z vpisanimi dosežki ter različnim znanjem in spretnostim, ki so si jih nabrali na neformalen, samoiniciativen način, zberejo dodatne točke in/ali uporabljajo točke za zasluge namesto dela zahtevanega študija (vir www.nuortenakatemia.fi). Lahko rečemo, da Študijska knjiga oz. šole celo spodbujajo mlade, da si pridobivajo znanje in spretnosti tudi izven šole oz. na neformalen način.

2.4 DRUŽBENI POLOŽAJ IN VLOGA NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA

Bolj zaposljiv bo tisti, ki bo več vlagal v lastno izobraževanje in učenje ter usposabljanje (Ignjatovič, 2002: 172). Evropska strategija zaposlovanja (Evropska Komisija, 2000: 4) namenja neformalnemu izobraževanju osrednjo vlogo pri povečevanju zaposljivosti mladih. Vendar praksa (z izjemami) kaže, da neformalnemu izobraževanju države s svojimi sistemskimi ukrepi (zakonodaja, upravljanje, financiranje, razvojna infrastruktura itn.) in politiko namenjajo sorazmerno majhno pozornost in tako ne skrbi posebno za njegov sistemski in družbeni položaj. Jelenc (1994) navaja razloge, zakaj bi bilo potrebno neformalnemu izobraževanju zagotoviti ustrežnejši družbeni in sistemski položaj:

- Neformalno izobraževanje s svojo giblivo in ukoreninjenostjo v vsa področja življenja pomembno in izvirno razširja možnosti izobraževanja, ki jih s formalnim izobraževanjem ni mogoče izpeljati. Uresničuje funkcije, ki jih šola, kot najbolj reprezentativna ustanova za izobraževanje (zlasti formalno), ne more opravljati. Deluje neposredno v avtentičnih okoliščinah, kjer potekajo dejavnosti. Tako se lahko tudi hitro odziva na potrebe po izobraževanju, ki se sproti pojavljajo. Prav tako pa daje znanje, ki si ga človek ni mogel pridobiti v šoli, in tudi tisto, ki ga človek potrebuje, da lahko sledi razvoju.
- Prilagojeno je potrebam vse populacije, pomembno pa zadovoljuje tudi posebne potrebe (npr. skupin prebivalstva, lokalnih ali območnih skupnosti, gospodarskih ali razvojnih posebnosti, različnih vrst organizacij itn.). Hitro se lahko prilagodi razvojnim načrtom ali programom, in to je še posebej pomembno in aktualno za delovanje lokalnih ali območnih skupnosti. Je funkcionalno za uresničitev lokalnih, državnih in nacionalnih ciljev in interesov.
- Neformalno izobraževanje je s svojimi učinki na razvoj posameznika, organizacij in družbe usmerjeno predvsem k razvijanju kakovosti človekovega življenja ter pripomore k razvijanju metod drugih vrst in področij izobraževanja, zadovoljuje posameznikove potrebe po splošnem znanju in razvoju kot tudi potrebe po znanju in spretnostih, ki so primerne za delo, poklic in zaposlitev.

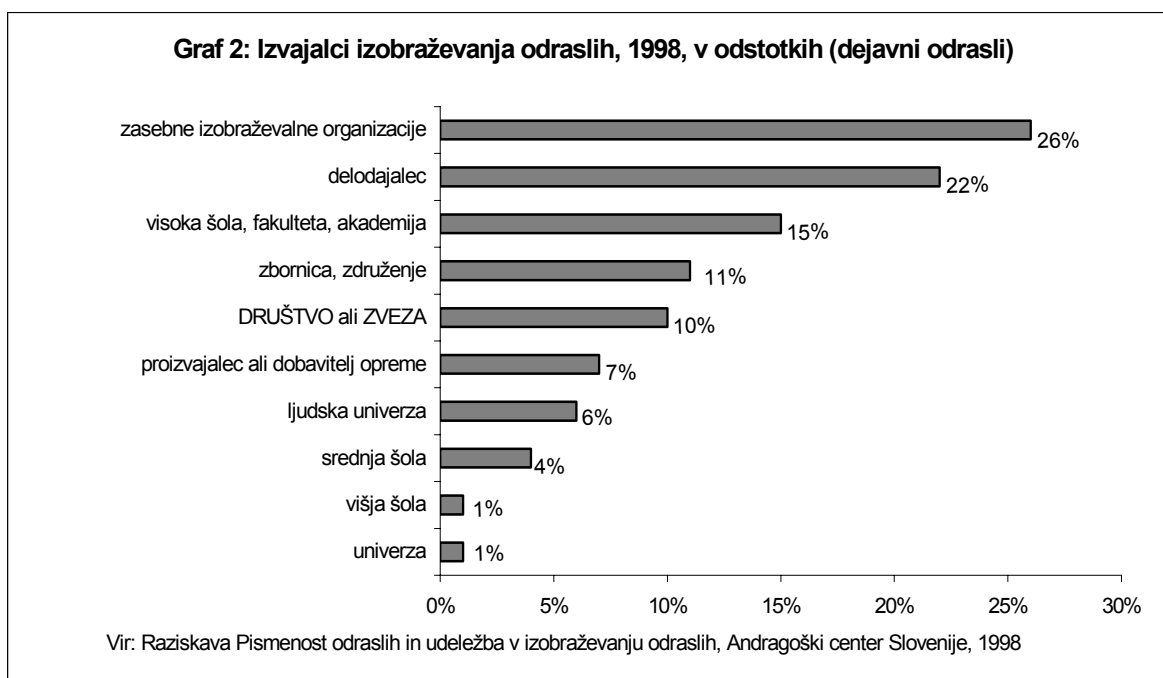
Različni avtorji iz strokovne literature izpostavljajo predvsem dve vlogi neformalnega izobraževanja. Tisti, ki menijo, da šole ne dajejo dovolj znanja, menijo, da neformalna sfera »krpa luknje«, ki jih pušča formalno izobraževanje. Neformalno jim pomeni *alternativa* formalnemu izobraževanju. Drugi izpostavljajo *dopolnjevalno vlogo* neformalnega izobraževanja formalnemu in se zavzemajo za partnerski odnos med šolskimi institucijami in prostovoljnimi organizacijami. »Včasih se ljudje po letih pridobivanja izkušenj v neformalnem izobraževanju opogumijo in se vrnejo v šole« (Sahlberg, 1999: 26). Neformalno pa lahko tudi učinkovito odgovori na probleme, ki jih ima posameznik v šoli. Mladi, ki so v nevarnosti, da bodo izpadli iz šolskega sistema, dobijo priložnost, da se naučijo, kako se učiti. »Skozi neformalno izobraževanje dobijo namreč podporo, da povečajo zaupanje vase in se opogumijo, da sami sprejmejo pomembne odločitve« (ibid.).

Vse vzpodbude v izobraževanju in usposabljanju poudarjajo naraščajočo vlogo vseživljenjskega učenja. Poudarjajo, da mora učenje vsebovati celoten spekter formalnega,

neformalnega in priložnostnega učenja za izboljšanje osebnega razvoja, aktivnega državljanstva, socialne vključenosti in zaposljivost. S celostnim pristopom, ki bi povezal formalni in neformalni sistem, bi bilo mogoče ustvariti močno preventivno mrežo, ki bi olajšala iskanje zaposlitve kot načrtovanje poklicne poti mladim. Predlog modela, kjer bi neformalno izobraževanje dopolnjevalo formalni sistem izobraževanja, predstavljam v četrtem poglavju, ki je posvečeno neformalnemu učenju v mladinskih organizacijah.

2.5 IZVAJALCI NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA

Za zadovoljevanje potreb po (neformalnem) izobraževanju se je v Sloveniji razvila mreža posredniških institucij, ki je namenjena tako izobraževanju odraslih kot tudi izobraževanju zaposlenih, otrok in mladine (graf 2). Včasih to dejavnost izvajajo tudi organizacije, ki niso primarno izobraževalne, v okviru svojega poslanstva pa vendarle opravljajo izobraževalne dejavnosti (zbornice, združenja, društva, zveze, sindikati itd.). Ker se bomo v nadaljevanju ukvarjali predvsem s prostovoljnimi organizacijami, velja omeniti (dokaj) visok delež (10%) prostovoljnih organizacij v strukturi izvajalcev neformalnega izobraževanja odraslih.



Komparativna analiza (tabela 2) daje podlago za sklep, da institucionalna organiziranost izobraževanja v obravnavanih državah temelji na odprtem trgu mnogoterih ponudnikov, ki

delujejo na državnem ali zasebnem področju ter se razlikujejo po svoji velikosti, programski usmerjenosti in statusu v družbi, kjer neprofitne organizacije zavzemajo visoke deleže. Na Češkem, Norveškem in v Sloveniji se približno ena tretjina odraslih izobražuje v zasebnih izobraževalnih organizacijah. Visoka zastopanost teh organizacij je za Slovenijo in Češko presenetljiva, če bi upoštevali, da je večina organizacij v zasebnem sektorju v bivših socialističnih državah nastala v zadnjih desetih letih. Neprofitne organizacije nikjer ne prevladujejo kot primarne organizatorke izobraževalnih dejavnosti, dejstvo pa je, da imajo v Italiji in Švici (italijansko govoreči del) pomembnejšo vlogo kot v drugih državah. Omenjenima državama sledi Slovenija, kjer kar 21 % programov izobraževanja izvajajo neprofitne organizacije. V mrežo izvajalcev neformalnega izobraževanja se torej vse bolj vključujejo tudi prostovoljne organizacije.

Tabela 2: Izvajalci izobraževanja v devetih državah, 1998, v odstotkih (dejavni odrasli)*

| Izvajalci izobraževanja | Italija | Norveška | Slovenija | Češka | Švica (it) | Danska | Finska | Madžarska | Čile |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Univerze in ostale višje in visoke šole | 27 | 27 | 26 | 11 | 11 | 8 | 20 | 23 | 21 |
| Srednje šole | 26 | 12 | 2 | 10 | 30 | 47 | 32 | 13 | 16 |
| Zasebne organizacije | 14 | 29 | 29 | 35 | 20 | 19 | 18 | 21 | 17 |
| Proizvajalci in dobavitelji opreme | 7 | 20 | 6 | 29 | 4 | 4 | 5 | 7 | 2 |
| Neprofitne organizacije | 23 | 14 | 21 | 14 | 27 | 16 | 13 | 11 | 7 |
| Delodajalci ali podjetja | 15 | 45 | 19 | 32 | 21 | 24 | 33 | 20 | 6 |
| Drugo | 7 | 27 | 28 | 31 | 7 | 16 | 11 | 25 | 42 |

* Opomba: vsota odgovorov znotraj držav je več kot 100%, ker je bilo možnih več odgovorov.

Vir: Raziskava Pismenost odraslih in udeležba v izobraževanju odraslih, Andragoški center Slovenije, 1998

3. POMEN NEPROFITNIH PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJ V DANAŠNJIH DRUŽBAH

V zadnjih letih je širok spekter organizacij, ki niso tržne niti državne (javne), pritegnil pozornost. Med razloge za to štejemo naraščajoč dvom v sposobnost države kot institucije (državni sektor), ki lahko sama učinkovito zagotovi socialno varnost in blaginjo državljanom, reši razvojne probleme, zaustavi proces onesnaževanje okolja itd., ter naraščajoč dvom v neoliberalen konsenz (tržni sektor), ki je zadnji dve desetletji predstavljal osnovo za oblikovanje globalne ekonomske politike. Glede na različne poudarke pri opredelitvi vsebine delovanja so te vmesne, intermediarne organizacije različno poimenovane: neprofitne (ZDA), dobrodne (Velika Britanija), prostovoljne, neobdavčeni sektor, nevladni sektor, socialna ekonomija, tretji sektor, civilnodružbene ipd. V evropskem prostoru se največkrat uporabljata oznaki nevladni in neprofitni sektor oz. organizacije.

Kljub raznovrstnosti imajo te entitete naslednje skupne značilnosti:

- so **zasebne**, kar pomeni, da so institucionalno ločene od države, oz. da so njihovi ustanovitelji oz. lastniki zasebne fizične in pravne osebe;
- so **neprofitne**, kar pomeni, da je osnovni smisel njihovega obstoja delovanje v splošno družbeno koristne namene;
- so **organizacije**, kar pomeni, da imajo izoblikovano osnovno (formalno) organizacijsko strukturo in pravila, ki veljajo za vse, ki so vanj vključeni;
- **avtonomno vodene** v smislu sposobnosti samonadzora svojih dejavnosti;
- so **prostovoljne**, kar pomeni, da članstvo v njih ni zakonsko obvezno, pritegnejo pa večji ali manjši časovni ali denarni vložek donatorjev (Kolarič in drugi, 2002: 6).

Poudarek je na nedobičkonosnosti njihovega delovanja, kar pomeni, da poslujejo brez dobička, ali pa z njim, vendar cilj njihovega poslovanja ni dobiček; »če do njega pride, se z njim ne razpolaga po svobodni presoji, ampak se le-ta vlaga nazaj v dejavnost organizacije in služi kot sredstvo za razširitev te dejavnosti ali za dvig kvalitete storitev« (Rus, 1994, v Hrovatin, 2002: 71). Prostovoljno delo, filantropske dejavnosti, nevladni in neprofitni sektor so pojavi, v katerih civilna družba udejanja svoj prispevek k izboljšanju kakovosti življenja, uveljavlja svoje ideje in postaja sooblikovalec svojega socialnega, pa tudi naravnega okolja. Glede na ustanovitelja vse neprofitne organizacije delimo na vladne neprofitne organizacije,

ki jih ustanovi vlada, in nevladne organizacije, ki jih ustanovijo drugi subjekti. Nas bodo zanimale predvsem slednje, ki jih bomo za nadaljnjo razpravo poimenovali **zasebne neprofitne prostovoljne organizacije** (NPO v nadaljevanju).

3.1 TIPI ZASEBNIH NEPROFITNIH PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJ V SLOVENIJI

Pravno-organizacijske oblike NPO so podjetja, zavodi, ustanove in društva. Njihovo delovanje v Sloveniji je predpisano z zakoni za delovanje posamezne organizacije (Zakon o gospodarskih družbah – Ur. l. RS št. 30/93, Zakon o zavodih - Ur. l. RS št. 12/91, 8/96, Zakon o ustanovah – Ur. l. RS št. 20/95 , Zakon o društvih – Ur. l. RS št. 60/95). Če kot podlago za definiranje zasebnega neprofitno-prostovoljnega sektorja v Sloveniji uporabimo navedeno definicijo (Kolarič in drugi, 2002), potem lahko med NPO uvrstimo (Črnak Meglič in Vojnovič, 1997: 165-166):

- ***Društva***

To so organizacije, ki so prostovoljne, neprofitne oblike združevanja ljudi in so pravne osebe zasebnega prava. Po zakonu lahko pridobijo status delovanja v javnem interesu, ki jim ga na podlagi posebej določenih kriterijev dodeljujejo ministrstva, odgovorna za posamezna področja. Zakon dovoljuje društvom tudi opravljanje pridobitne dejavnosti v omejenem obsegu, vendar morajo presežek porabiti za svojo osnovno dejavnost.

- ***Fundacije***

To so nečlanske organizacije in predstavljajo na določen namen vezano premoženje, namenjeno trajnim splošnim koristim in dobrotelnim namenom v znanosti, kulturi, športu, vzgoji in izobraževanju, zdravstvu, otroškem, invalidskem in socialnem varstvu, varstvu okolja, varstvu naravnih vrednost in kulturne dediščine ter za verske namene. Ob izpolnjevanju splošnih pogojev jih je mogoče ustanoviti, če pristojno ministrstvo ugotovi, da so sredstva, s katerimi se fundacija ustanovi zadostna za uresničevanje namena ustanovitve.

- ***Privatni zavodi***

To so organizacije, ki jih lahko ustanovijo pravne in fizične osebe za opravljanje dejavnosti na prej omenjenih področjih, če cilj opravljanja dejavnosti ni pridobivanje profit.

- ***Družbe z omejeno odgovornostjo***

To so organizacije, ki predstavljajo eno od oblik gospodarskih družb in tako praviloma opravljajo profitno dejavnost. Te družbe lahko v skladu z zakonom v celoti ali deloma opravljajo dejavnost, ki ni pridobitna (npr. socialna podjetja).

- ***Zadruga***

To so organizacije, ki so ustanovljene za pospeševanje gospodarskih koristi svojih članov ter temeljijo na prostovoljnem združevanju ter enakopravnem upravljanju članov (npr. stanovanjske zadruge).

- ***Cerkvene organizacije***

To so prostovoljna neprofitna združenja fizičnih oseb, ki se združujejo zaradi enakega verskega prepričanja. V svojem okviru lahko opravljajo tudi dejavnost, ki je opredeljena kot dejavnost splošnega oz. posebnega družbenega pomena.

Slovenija se uvršča med države z največjim deležem številom NPO na svetu. Podatki raziskave v letu 1997/98 (Kolarič, 2003: 54) kažejo, da večino teh organizacij predstavljajo društva ter med njimi tista društva, ki so pretežno usmerjena v potrebe in interese svojih članov in delujejo predvsem na prostovoljni podlagi. Drugi tipi NPO (kot so zasebni zavodi, fundacije, socialna podjetja itn.) se le počasi razvijajo, saj potrebujejo za svoje delovanje bistveno večja materialna sredstva in profesionalno delovno silo. Društva so najštevilčnejša na področju športa in rekreacije (32%), potem kulture in umetnosti (13%), sledijo gasilska društva (14%). Dokaj številčna so tudi društva na področju socialnega varstva in zdravstva (10%), bistveno manj pa jih je na področju izobraževanja in raziskav (2%).

Glede na stopnjo profesionaliziranosti, če jo merimo z zaposlenostjo, se slovenske NPO, v primerjavi z vsemi, v mednarodno raziskavo (John Hopkins Comparative Project, 1998, v Kolarič, 2003: 53) vključenimi družbami, nahajajo na predzadnjem mestu, za Romunijo. V slovenskih NPO je zaposlenih le 0,7% vseh zaposlenih v Sloveniji (v Angliji 6,2%, v ZDA 7,8%). Input volonterjev v slovenskih NVO pa je relativno velik, saj opravijo skoraj polovico dela kot zaposleni v teh organizacijah. Tako sodi Slovenija glede na število zaposlenih v NPO v skupino držav s slabo razvitim nevladnim sektorjem. Pričakovati je, da bo prevzemanje evropskega pravnega reda omogočilo večje možnosti za zaposlovanje v nevladnem sektorju, skupaj z ureditvijo statusa javnokoristnih organizacij ter spremembo davčne zakonodaje, ki je sedaj izrazito nestimulativna.

3.2 ZNAČILNOSTI NEPROFITNIH PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJ

»NPO so empirična konkretizacija sfere civilne družbe; ali, drugače rečeno, sfera civilne družbe je tisti del družbenega prostora, v katerem so NPO« (ibid., 19). Zinka Kolarič (Kolarič in drugi, 2002) dokazuje, da je ključna značilnost NPO to, da nimajo lastnosti, po kateri bi se razlikovale od drugih entitet (sfera države, sfera trga) in organizacij v družbi. Hkratna podobnost in različnost od drugih entitet je njihova komparativna prednost, saj se tako lahko razvijajo v različnih smereh in kombinirajo logiko delovanja iz različnih sfer.

- *Prednosti*

Fleksibilnost: Neprofitni sektor ne deluje v okviru velikih sistemov, kot so državni sistemi. Gradi predvsem na majhnih organizacijah. Je mnogo manj omejen z birokratskimi določili in procesi sprejemanja odločitev kot državni sektor. Lahko prevzema večja tveganja, eksperimentira z inovacijami, se loteva kratkoročnih projektov in lokalnih projektov, ki so prilagojeni neposrednemu okolju, v katerem se dogajajo.

Hiter odgovor na potrebe: Značilno za ta sektor je, da lahko hitro odgovori na tiste potrebe, ki jih država ne pokriva več, torej se pojavlja na mestih, kjer so delovale državne institucije. Obenem pa zaradi svoje vraščenosti v skupnost in bližine prikrajšanim skupinam hitro odkriva nove potrebe in išče odgovore nanje. Vgrajenost v lokalno skupnost je element, ki omogoča hiter odziv.

Sposobnost aktiviranja novih virov: NPO imajo dobre možnosti, da mobilizirajo nove človeške energije in finančna sredstva za prosocialno delovanje. Pogosto že s samim povezovanjem različnih sektorjev (vladnega, profitnega in neprofitnega), s povezovanjem profesionalnih pristopov in laičnih prostovoljskih pristopov pomoči, ali s povezovanjem različnih področij (socialnega, zdravstvenega, šolskega), dosegajo mnogo več, kot je seštevek delovanja posamičnih povezanih enot.

Vrednote: Altruizem, solidarnost, obveznosti posameznika, da sodeluje pri reševanju problemov v svoji skupnosti, vzdrževanje človekovega dostojanstva in zaščita človekovih pravic so vrednote, na katerih gradi dejavnost.

Kredibilnost in zaupanje: NPO so pretežno deležne zaupanja v skupnosti, kar jim omogoča pridobivanje finančnih sredstev in človeških energij.

Ekonomska moč: Hkrati postajajo NPO vse bolj pomembna ekonomska sila. Še posebej pomembna je njegova vloga pri povečevanju števila delovnih mest. Evropski parlament je leta 1998 sprejel novo resolucijo o prostovoljstvu in s tem »priznal« neprofitno-prostovoljskemu sektorju naraščajočo pomembnost. Ta sektor kreira vedno več delovnih mest. V osemdesetih je ponudil eno delovno mesto na vsakih sedem novih. Sektor se dokazuje kot koristen tudi pri ponudbi delovne sile: usposablja prostovoljce, ti iščejo zaposlitev na običajnem trgu dela ter imajo kot nezaposleni kvalitetne delovne izkušnje (Samec, 1999: 47). Neprofitno-prostovoljskemu sektorju Evropska komisija priznava tako ekonomski kot socialni in politični pomen.

Zaradi enkratne pozicije, ki je zunaj sfere trga in zunaj sfere države, zaradi majhnosti in fleksibilnosti, ter zaradi sposobnosti, da prevedejo iniciative posameznikov v javno oz. skupno koristne namene, so NPO zelo pomemben partner pri iskanju srednje poti v razvoju sodobnih družb, predvsem pa pri obvladovanju socialnih problemov (Ovsenik in Ambrož, 1999: 83). Koncept pluralnega sistema blaginje temelji na ideji povezovanja vseh sektorjev, predvsem pa je neprofitnemu prostovoljnemu sektorju priznana enakovredna vloga.

- *Ovire in omejitve*

Strukturalne omejitve: To je predvsem pomanjkanje za razvoj spodbudne pravne in davčne zakonodaje in strukturalne podpore sektorju. Ovira je tudi neizdelanost in nekoherentnost vladne politike v odnosu do tretjega sektorja. Prostovoljni sektor lahko živi samo, če ga podpira vladna socialna politika, ki ima mehanizme za njegovo spodbujanje in ohranjanje. Še posebej za postsocialistične države je značilno hitro množenje NPO, ki nimajo zadostne organizacijske infrastrukture in so med seboj slabo koordinirane. Značilna je tudi tekmovalnost pri pridobivanju sredstev za izvajanje dejavnosti, včasih pa tudi tekmovalnost pri osvajanju posamičnih področij delovanja.

Omejitve v sredstvih: V mnogih državah je razvoj sektorja omejen zaradi pomanjkanja trajnih osnovnih finančnih sredstev, ki bi omogočali kontinuiteto dobavljanja storitev in zagotavljali njihovo ponovljivost oz. razvoj. To se dogaja še posebej v državah, ki še niso prepoznale

vrednosti tretjega sektorja in spoznale, da prek vlaganja sredstev v tretji sektor lahko marsikdaj dosežejo več kot preko državne institucije.

Vprašanje percepcije: Očitno se lahko percepcija in stališča javnosti do delovanja tretjega sektorja ovira za njegov razvoj. Omalovaževanje organizacij, ki delajo z marginalnimi skupinami, nezadostna informiranost o NPO, pomanjkanje ozaveščenosti in razumevanja pomena tretjega sektorja pri ljudeh, ki delajo v profitnem sektorju, marsikdaj pa tudi pri odločevalcih na vladni ravni, ter nesposobnost neprofitnega sektorja, da trži svoje dejavnosti ter predstavlja javnosti svoje delovanje in pomen, sodijo med glavne ovire.

Ovire pri osebju: V NPO pogosto deluje osebje, ki je nezadostno usposobljeno glede upravljanja, pridobivanja denarja in organizacije. Razmeroma nizke plače so ovira za pridobivanje kakovostnih kadrov in za njihovo vztrajanje v neprofitnem sektorju. Kaže, da je nevarnost izgorevanja zaradi delovnih obremenitev, emocionalne zahtevnosti, pa tudi vsaj začetnega zelo intenzivnega angažmaja bolj pogost pojav v neprofitnem sektorju, kot v državnem in profitnem.

Notranje organizacijske omejitve: Kot vse organizacije imajo tudi NPO svojo notranjo dinamiko, ki lahko vodi k prevzemanju položajev, konfliktom, zanemarjanju potreb porabnikov in drugim disfunkcionalnim pojavom.

3.2.1 Funkcije neprofitnih prostovoljnih organizacij

NPO so eden od stebrov civilne družbe, podvržene stalnim spremembam in so izraz prožnosti socialne dinamike v pogojih demokracije. NPO izvajajo različne splošno koristne funkcije, ki jih državni organi in druge organizacije iz različnih razlogov opravljajo le deloma ali pa jih sploh ne izvajajo. V splošnem lahko opredelimo tri temeljne funkcije NPO, čeprav v vsakdanji praksi NPO lahko nastopajo hkrati v več kot eni od spodaj navedenih funkcij (Urad RS za mladino, 2003: 7):

- **Glas državljanov:** Državljeni prevzemajo pobudo z željo, da vplivajo na sprejemanje odločitev na različnih ravneh odločanja. Za to funkcijo je značilno njeno uveljavljanje od spodaj navzgor in to preko različnih formalnih in neformalnih načinov kot npr.

zastopništvo, civilni dialog, sodelovanje pri odločanju, zagovorništvo. Neprofitni sektor ima dobre možnosti za spodbujanje sposobnosti obvladovanja posameznikov, skupin in skupnosti ob socialno pogojenih problemih. Spodbuja participacijo državljanov in omogoča vstop v procese odločanja. Omogočajo ljudem in skupinam slišnost njihovega glasu. NPO postajajo vse glasnejši predlagatelji in zagovorniki sprememb in prevzemajo vlogo »psov čuvajev« v odnosu do novih odločitev vlade in profitnega sektorja.

- **Družbene dejavnosti:** V prostem času želijo ljudje del svojih potreb zadovoljevati skupaj z drugimi in v ta namen organizirajo različne oblike pomoči in samopomoči, kakor tudi športne, kulturne in druge družbene dejavnosti. Mnoge so odraz spontanih iniciativ, brez podpore države, v številnih drugih primerih pa jih država podpira s finančnimi sredstvi, zagotavljanjem tehničnih pogojev idr.

- **Določene vrste javnih storitev:** V ta sklop sodijo različne oblike pomoči posameznikom, ki potrebujejo določeno storitev ali varstvo, da bi preživel, izboljšali življenjske pogoje ali se lahko razvijali (npr. del funkcij s področij zdravstva, šolstva, socialnega varstva, kulture, varstva potrošnikov idr.)

Vlada RS se je z dokumentom *Strategija Vlade RS za sodelovanje z nevladnimi organizacijami* (Urad RS za mladino, 2003) obvezala, da bo podpirala prenos javnih funkcij in pooblastil tudi na nevladni sektor v tistih primerih, kjer so lahko NPO uspešnejše in učinkovitejše. To vsekakor kaže na to, da se Vlada RS vse bolj zaveda, da NPO opravljajo na posameznem področju delovanja pomembno, družbeno koristno delo.

3.2.2 Neprofitne prostovoljne organizacije in učenje

Omenjene funkcije prostovoljnih organizacij so dokaj splošno opredeljene in so osredotočene predvsem na socialno oz. humanitarno in solidarnostno plat delovanja NPO. Novejša raziskovanja NPO v večini primerov izhajajo iz teorije socialnega kapitala, kjer je izpostavljena tudi izobraževalna funkcija NPO. Nekateri raziskovalci trdijo (Hanžek in Gregorčič v Makarovič, 2003: 160), da NPO zlasti pomembno vplivajo na potencial socialnega kapitala. Adam s sodelavci (v Makarovič, 2003: 160) ugotavlja, da je v državah z visoko stopnjo socialnega kapitala omrežje intermediativnih institucij bolj aktivno in bolj

zadovoljuje potrebe uporabnikov. Prav tako to velja za organizacijo učenja, tudi zato, ker so neformalne oblike učenja čedalje bolj pomemben vidik, formalno izobraževanje pa je le temelj, na katerem se znanje lahko gradi naprej. Lahko postavimo domnevo, da socialni kapital vpliva na motiviranost za učenje. Empirični podatki so pokazali, da je pripravljenost za prostovoljno delo povečala interes za učenje (OECD v Makarovič, 2003: 161).

Novejša literatura pripisuje socialnemu kapitalu (socialna povezanost, partnerstva) vse večjo težo oz. obstajajo celo trditve, da »socialni kapital generira človeški kapital (znanje, izobrazba) in gospodarski razcvet in ne obratno« (Putnam v Makarovič 2003:156) in podobno, da je »socialni kapital katalizator, ki spravlja v obtok človeški kapital« (Adam v Makarovič, 2003: 157) ali da »socialni kapital vpliva na kreiranje človeškega kapitala v naslednji generaciji« (Coleman, 1997: 88). Poudarek je na kvaliteti in intenziteti medosebnih odnosov, na kultiviranju teh odnosov, prek katerih se prelivajo informacije, medsebojna pomoč, nove ideje. Na ta način se ohranja in kroži znanje ter intelektualni in kulturni kapital.

Iz andragoške perspektive se omejenost koncepta človeškega kapitala kaže v tem, da ne upošteva različnih oblik neformalnega učenja. Seveda je težko dokazovati upravičenost in pomembnost številnih vrst in oblik učenja, za katere ne moremo dokazati hitrega in vidnega denarnega povračila, torej neposredne vrednosti vložene investicije.

Novejše raziskave potrjujejo, da se človeški in socialni kapital lahko medsebojno krepi, kajti med civilnim delovanjem in zaupanjem na eni strani ter stopnjo dosežene izobrazbe na drugi, obstaja pozitivna povezava.

»Če se torej človeški kapital akumulira neodvisno od socialnih kontekstov, bo imel v najboljšem primeru zelo omejeno socialno in ekonomsko vrednost. Socialni kapital pa omogoča, da se različna področja znanja ali spretnosti posameznikov povezujejo in dopolnjujejo, torej lahko vpliva na večjo vrednost človeškega kapitala«
(Kump, 2003: 159).

V različnih društvih (športni klubi, kooperative, kulturna društva, sindikati itd.) udeleženci akumulirajo socialni kapital in kolektivno delujejo na način, ki ima pozitiven vpliv na blaginjo in produktivnost celotne skupnosti. Posameznik z vstopom v kakšno od asociacij praviloma spozna nove ljudi, ki jih vključi v svoje socialno omrežje. Poleg novih poznanstev kot insider natančneje spozna še področje delovanja izbrane asociacije. Denimo, da se nekdo

včlani v društvo za prostovoljno delo, kjer nekaj ur tedensko dela z begunci v begunskem centru. S tem bo spoznal nove ljudi in tudi razmere, v katerih živijo begunci. Mogoče je tudi, da se bo začel dodatno zanimati za begunsko problematiko in bo prebral tovrstne tekste. Tako si ne bo povečal samo socialnega kapitala, temveč tudi človeškega.

Elsdon (1998), ki je več let intenzivno preučeval NPO, kot najzanimivejše odkritje svoje raziskave navaja, da se ljudje ne zavedajo, česa vsega se naučijo in kako se spreminjajo skozi delovanje v NPO. Nova znanja, novo vedenje in nove spretnosti se razvijejo med skupnim delovanjem. Ljudje se učijo drug od drugega brez formalnih učnih procesov in pogosto ne da bi se prav zavedali tega, kar se dogaja. Ko pa se zavedo, so presenečeni, kaj vse so dosegli, in jim je to spoznanje v oporo pri nadaljnjem učenju. Kot bistveno prvino NPO je zato poimenoval prav ta nezavedni proces osebnega in organizacijskega razvoja posameznika. Ker so NPO zelo neuradne, so učenje in osebne spremembe posledica skupnega delovanja članov. Učenje torej poteka navkljub neformalnosti NPO. Elsdon (1998: 26–27) navaja pet vrst učenja in osebnostnega spreminjanja, ki se odvijajo v NPO:

(1) Vsebinsko učenje

NPO omogočajo več vsebinskega učenja kot velika večina izobraževalnih institucij, preprosto zato, ker so ples, petje, slikanje, šport, igra, zagovorništvo, skrb za ljudi itd. tudi njihov organizacijski cilj in vzrok, zaradi katerega se jim posameznik pridruži. Razviti prostovoljni sektor ponuja različne vrste izobraževanja in sicer: organizirane tečaje, študijske krožke, pisne vire, učenje z opazovanjem drugih prostovoljcev pri delu, strokovne nasvete mentorjev ali vodij prostovoljcev, razprave, ki vključujejo refleksije in učenje z delovanjem. Organizira tudi ponudbo izobraževanja za različne udeležence: prostovoljce, njihove mentorje in vodilne delavce, poleg tega tudi za potencialne prostovoljce in donatorje. V mnogih klubih in društvih so že ugotovili, da lahko uspešno nadaljujejo le, če tudi izobraževanje za svojo dejavnost zastavijo načrtno in dolgoročno. Marsikatera društva pridobivajo nove člane tako, da najprej pripravijo začetne tečaje, potem šele povabijo medse vse tiste, ki jih je dejavnost resnično pritegnila.

(2) Skupnostno, socialno učenje

NPO omogočajo članom dvigovanje samozavesti, boljše vzpostavljanje odnosov z drugimi, sodelovanje z drugimi in prevzemanje odgovornosti v skupini. Z medsebojnim učenjem, s skupnostnim izobraževanjem lahko pripomoremo k temu, da ljudje kljub nenehnim

spremembam »shodijo v svojem socialnem okolju«, kot je poudarila Ana Krajnc (v Ličen, 1996: 3), vodja Andragoške poletne šole.

(3) Poklicno učenje

To je učenje, ki je povezano s sodelovanjem in z zasedanjem odgovornih mest (tajniki, blagajniki, računovodje, predstavniki) v imenu NPO. Prek takšnega delovanja se člani naučijo sodelovanja v diskusiji, strpnosti, sodelovanja, priprave politike organizacije, dela z drugimi in vodenja drugih, usmerjanja dogodkov in pogosto tudi vodenja ljudi. Elsdon navaja rezultate raziskave, v kateri so prostovoljci odgovorili, da so izkušnje, ki so si jih pridobili v NPO, dobro vplivale na njihovo poklicno delo (upravne, politične, organizacijske spretnosti; pisanje sporočil, ipd.).

(4) Politično učenje

Elsdon navaja študije lokalnih skupnosti, v katerih so odkrili, da je velik odstotek voljenih svetnikov v lokalni vladi začel politično delovati prav v NPO.

(5) Osebno učenje

To je učenje, ki ga je čutiti v trajni osebni spremembi posameznikov. Je tisto, ki je pomagalo ljudem, da so odkrili in razvili svoje zmožnosti. To je nedvomno najpomembnejša oblika učenja, kar jih lahko izkusimo. Takšno učenje lahko vznikne v kakršnem koli kontekstu, tako formalnem kot neformalnem.

Vse oblike učenja, ki jih navaja Elsdon, lahko strnemo pod skupni imenovalec **izkustvenega učenja**⁶, ki intenzivno, zavedno ali ne, poteka v NPO. Izkustveno učenje je proces učenja, ki poteka večinoma zunaj načrtnega izobraževalnega procesa, v dejavnem razmerju do okolja in soljudi. Kolb (v Marentič Požarnik in drugi, 1995: 78) je izkustveno učenje definiral kot **učenje z delovanjem** (»learning by doing«), kjer so neposredne življenjske izkušnje temelj za spreminjanje, za oblikovanje novih spoznanj in načrtovanje prihodnjega delovanja, pa tudi za reinterpretacijo preteklih izkušenj. Ker pa učenje prepogosto povezujemo z načrtnim izobraževanjem ali celo samo s šolanjem, pozabljamo, da se razvijamo in učimo živeti pravzaprav najbolj neposredno z dejavnim življenjem in delovanjem samim. Vse česar smo se naučili v šoli, prebrali v knjigah ali izvedeli od drugih, lahko s pridom uporabimo (Mijoč,

⁶ »Izkustvo je celota vsega, kar človek zavedno ali nezavedno doživi; osnova vsega pojmovnega dojetja dejanskosti in začetek vsakršnega spoznanja« (Leksikon Cankarjeve založbe, 2000).

1996). Osebe, ki cenijo in povezujejo svoje izkušnje, imajo mnogo boljše možnosti za nadaljnje izkustveno učenje. Ko raziskujemo bogato izkustveno učenje in uspehe prenekaterih posameznikov, ugotavljamo, da so si pri nas ljudje nabrali veliko znanja in spretnosti zunaj šole.

Priložnosti za ustvarjalno sodelovanje in izkustveno učenje pri najrazličnejših projektih lokalnega razvoja (neformalne interesne skupine, študijski krožki ali akcijsko učenje ipd.) so še posebej pomembne za mlade ljudi, ki ne morejo dobiti dela in jim je tako onemogočeno tudi pomembno socialno učenje. Evropske raziskave so pokazale, da bi lahko lokalni projekti, predvsem tisti, ki so vodeni in spodbujani s strani NPO in če so upravičeni in dobro spodbujeni, v državah Evropske skupnosti v naslednjih petih letih zagotovili od 700.000 do 2 milijona delovnih mest (Findeisen, 1997: 6).

Priložnosti za izkustveno učenje so tudi najrazličnejše dejavnosti, rekreativne, kulturne ali izobraževalne, ki omogočajo, da se posameznik srečuje z drugimi ljudmi, novimi izzivi, da se preizkusi v novih dejavnostih. Številna športna, kulturna in tehnična društva bogatijo možnosti izkustvenega učenja za mnoge mlade, ki se tako učijo različnih spretnosti in tudi sodelovanja v NPO. Brandstetter in Kellner (2001: 22), ki sta raziskovala možnosti in oblike učenja, ki potekajo v NPO, sta zaključila svojo raziskavo z dejstvom, da je učenje skozi aktivno udeležbo zunaj organiziranih izobraževalnih institucij spoznano kot področje možnosti za izboljšanje in razvoj kompetenc. Na vprašanje, ali se NPO oz. natančneje mladinske organizacije vidijo kot prostor učenja, bomo skušali odgovoriti v nadaljevanju.

4. MLADINSKE ORGANIZACIJE – OKOLJE NEFORMALNEGA UČENJA

V obdobju mladosti si mladi želijo raznoterost dogajanj, priložnosti za raziskovanje in eksperimentiranje, priložnosti za preizkušanje lastne zmogljivosti, udeležnost v dogajanjih svoje šole, drugih življenjskih okolij in skupnosti, prevzemanje socialnih vlog, ki predstavljajo uvajanje v svet odraslih, pozitivne socialne interakcije z vrstniki in odraslimi, fizične aktivnosti, doživetje učinkovitosti in uspešnosti zunaj šolskih okvirov. Anica Mikuš Kos (1999) pravi, da preko dela v mladinskih organizacijah lahko mladi uresničujejo mnoge od teh in številne druge interese, želje in potrebe.

4.1 MLADINSKE ORGANIZACIJE V »SLUŽBI« MLADIH

Vodnik po nevladnih organizacijah v Sloveniji (1999) ne govori eksplicitno o mladinskih organizacijah, opredeli pa nevladne organizacije glede na članstvo mladih. To so tiste, »ki jih vodijo in katerih člani so mladi« (Levičar, 1999: XI). Ta opredelitev ne vključuje organizacij, ki razvijajo delo z mladimi in za mlade, temveč le organizacije, ki jih vodijo mladi sami. Tako sem štejemo mladinske klube, društva podeželske mladine, dijaške in študentske organizacije. Ta opredelitev je še najbližje Sahlbergovi, ki je mladinske organizacije definirala kot »družbene organizacije, ki so bile ustanovljene zato, da bi služile interesom mladih, in kjer so mladi zadolženi za operacionalno strukturo« (Sahlberg, 1999: 3). Vendar je Sahlbergova opredelitev širša od slovenske, saj vsebuje tudi organizacije, ki razvijajo delo z mladimi. Ključno pri obeh opredelitvah je to, da so mladinske organizacije tiste, ki so prvotno namenjene mladim.

Urad RS za mladino je mladinske organizacije opredelil kot središčno točko, kjer mladi vseh starosti in nazorov ustvarjajo in razvijajo najrazličnejše klubske aktivnosti, in ponujajo tudi možnost preventivnega delovanja, neformalnega izobraževanja in usposabljanja mladih na lokalni ravni (vir: www.uradzamladino.gov.si/podrocja/mladinskeorganizacije.asp). Glede na to, da mladinske organizacije spadajo v podskupino NPO, lahko sklepamo o njihovih značilnostih.

4.2 NEFORMALNO UČENJE V MLADINSKIH ORGANIZACIJAH

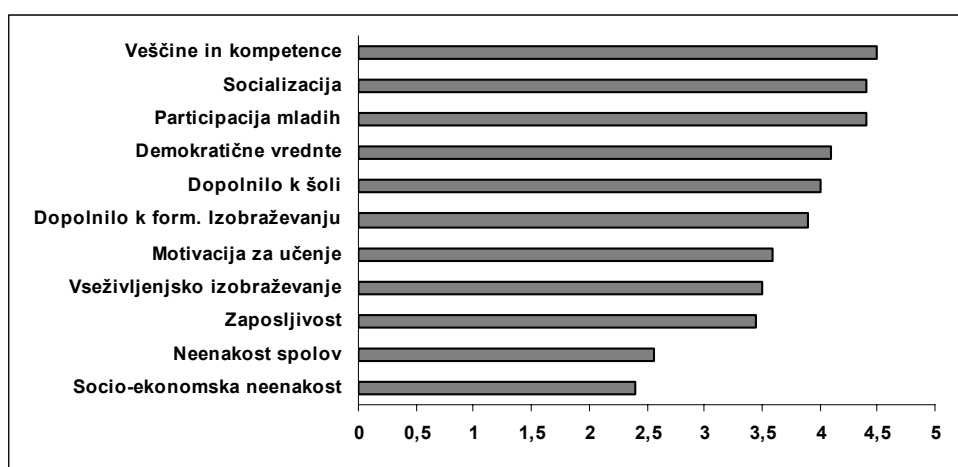
Mladinske organizacije si prizadevajo dokazovati, da je učenje zunaj šole dragoceno in koristno, včasih celo bolj kot učenje v formalnih institucijah. Tako je Evropska parlamentarna skupščina leta 2000 v svojem priporočilu poudarila pomen neformalnega učenja ter priznala pomen skupnosti in mladinskih organizacij pri izvajanju te vrste učenja in organiziranega izobraževanja. Kljub temu, da si je mladinski sektor v zadnjih letih pridobil izkušnje pri zagotavljanju neformalnega učenja, »vemo neverjetno malo o splošni praksi neformalnega učenja, še manj pa o praksah znotraj mladinskih organizacij« (Sahlberg, 1999: 20). Relativno nedodelani so tudi osnovni koncepti, primanjkuje zanesljivih statističnih podatkov (npr. koliko različnih vrst neformalnega učenja v resnici obstaja in kdo sodeluje v njih) in stabilno teoretično ozadje, zato je nemogoče podati celotno sliko o neformalnem učenju mladih. Hkrati zaradi tega obstajajo pomanjkljive informacije o možnostih neformalnega učenja mladih.

Najaktivnejši promotor neformalnega učenja mladih v evropskem prostoru je Evropski mladinski forum (European Youth Forum), ki so ga leta 1979 ustanovili nacionalni mladinski sveti in mednarodne nevladne mladinske organizacije. Je pobudnik prve obsežnejše raziskave (Sahlberg, 1999) o tem, kako mladinske organizacije percipirajo neformalno učenje in kakšne so njihove izkušnje s tega področja. Navajam nekaj ugotovitev omenjene raziskave.

Raziskava je pokazala, da odnos med neformalnim učenjem in mladinskimi organizacijami variira od države do države. *Medtem ko je v nekaterih državah samoumevno, da mladinske organizacije sodelujejo pri izobraževanju mladih, drugje v njih ne vidijo izobraževalnega potenciala.* Ideja, da bi oba načina formalno in neformalno delovala kot komplementa, je pa povsod relativno nova! Poleg tega se organizatorji in udeleženci programov in aktivnosti neformalnega učenja velikokrat ne zavedajo izobraževalne komponente programov. Zato *nekateri mladinske organizacije sebe ne prepoznavajo kot izobraževalne organizacije.* Svojo aktivnost opisujejo kot zagotavljanje priložnosti za mlade, da aktivno preživljajo prosti čas, namesto da so na ulici ali ne delajo nič (Sahlberg, 1999: 28). Sahlberg komentira: »Za gibanje mladinskih organizacij bi bilo nedvoumno koristno, če bi odkrile vlogo izobraževanja v teh organizacijah in kaj je njihovo poslanstvo« (Sahlberg, 1999:26).

Raziskava potrjuje, da mladinske organizacije nudijo mladim zelo raznolike programe in aktivnosti. Stopnja, do katere izobraževalni sistem priznava te aktivnosti, je odvisna od države do države. Medtem ko so nekatere organizacije odgovorile, da nobena izmed mladinskih aktivnosti ni priznana kot izobraževalna izkušnja v smislu pridobitve kreditnih točk, imamo v drugih državah veliko primerov, kjer so tovrstni programi del študijskih programov ali šolskega kurikulumu. Najbolj pogosti so: vodstveni treningi (leadership), tečaji menedžmenta za potrebe mladinskega dela, prostovoljno delo v skupnosti, zdravstveni programi (ibid.).

Graf 3: Vpliv neformalnega izobraževanja na osebno in družbeno rast mladih, kot jo ocenjujejo evropske mladinske organizacije



Vir: Sahlberg, Pasi (1999): Building Bridges for Learning. The Recognition and Value of Non-formal Education in Youth Activity. Brussels: European Youth Forum, str. 25.

Kljub dejstvu, da koncept neformalnega učenja med mladinskimi organizacijami nima skupnega razumevanja, saj se definicije močno razlikujejo, analizirane organizacije zelo pozitivno ocenjujejo vpliv neformalnega učenja na osebni in socialni razvoj mladih (graf 3⁷), posebej na razvoj veščin in kompetenc, socializacijo in drugo (neformalno učenje spodbuja participacijo mladih, promovira vseživljenjsko izobraževanje, pripomore k večji zaposljivosti mladih, promovira vrednote civilne družbe, zmanjšuje socio-ekonomske razloge za neenakost možnosti za izobraževanje, dopolnjuje formalno izobraževanje, spodbuja motivacijo in odgovornost za učenje pri posamezniku, zmanjšuje neenakost možnosti spolov pri izobraževanju) (Sahlberg, 199: 25). Še več – neformalno učenje v mladinskih organizacijah po njihovem mnenju predstavlja alternativo formalnemu izobraževanju in je dopolnilo k celostnemu izobraževanju posameznika (tabela 3).

⁷ Vsa omenjena področja so bila na vprašalniku označena z lestvico od 1 do 5 (1-zelo majhen vpliv, 5-močan vpliv). Vrednosti v tabeli so rezultat preproste statistične analize – izračun srednje vrednosti.

Tabela 3 : Vloga neformalnega učenja v razvoju mladih kot jo vidijo mladinske organizacije.

| OSEBNOSTNI RAZVOJ | DRUŽBENI RAZVOJ | ALTERNATIVA FORMALNEMU IZOBRAŽEVANJU | DOPOLNILO K FORMALNEMU IZOBRAŽEVANJU |
|--------------------------|----------------------------|---|---|
| Pozitivna samopodoba | Aktivno sodelovanje | Možnost izbiranja med | Uporaba znanja v |
| Razvoj interesov | Socialne veščine | vrstami izobraževanja | vsakdanjih življenjskih |
| Ponotranjenje vrednot | Komunikacija | Cenovno ugodnejše | situacijah |
| Občutek odgovornosti | Skupinske veščine | Pridobitev veščin in | V pomoč šolskim |
| Kreativnost | Strpnost, spoštovanje | kompetenc, ki se jih v šoli | učiteljem |
| Aktivno državljanstvo | Veščine vodenja | nismo naučili | Razvijanje veščin, ki so |
| Demokratske vrednote | Občutek pripadnosti | Izboljšan sistem | potrebne tudi v šoli |
| Kritično mišljenje | Grajenje vezi z različnimi | Aktivno učenje | Pripomore k izboljšavi |
| Zavednost | ljudmi | | celotnega šolskega sistema |

Vir: Sahlberg, Pasi (1999): Building Bridges for Learning. The Recognition and Value of Non-formal Education in Youth Activity. Brussels: European Youth Forum, . 25.

Osrednji predmet Sahlbergovega (1999) preučevanja so bili bolj organizirani programi in aktivnosti neformalnega učenja (npr. tečaji, krajši programi usposabljanja ipd.). Zanimalo ga je, kaj uporabnik takšnih programov pridobi. Temelj mladinskih organizacij je mladinsko delo, poimenovano tudi kot »obdobje neformalnega učenja« (Evropska komisija, 2002: 28). In če Sahlbergova raziskava (1999) dokazuje, da je smiselno spodbujati neformalno učenje med mladimi, potem je poudarek prav tako na prostovoljnem mladinskem delu.

4.3 MLADINSKO PROSTOVOLJNO DELO

»V prostovoljnem delu ne vidim le virov pomoči za mnoge potrebe, ki jih ne zmorejo pokrivati družina, institucije in država. V dejavnosti prostovoljcev vidim udeležanje vrednot in solidarnostnega vedenja ter možnost socialnega vplivanja na dogajanja v svojem socialnem okolju v okviru civilne družbe« (Anica Mikuš Kos, 1999: 13).

Mednarodna zveza za prostovoljno delo (IAVE - International Association for Volunteer Effort) je v *Univerzalni deklaraciji o prostovoljstvu* (sprejeta v Amsterdamu leta 2001) opredelila prostovoljstvo kot enega temeljnih kamnov civilne družbe, saj oživlja najplemenitejša stremjenja človeštva - prizadevanja za mir, svobodo, priložnost, varnost in pravičnost za vse ljudi. V dobi globalizacije in nenehnih sprememb, ko postaja svet manjši in

bolj zapleten, dogajanja v njem pa bolj soodvisna, naj bi prostovoljno delo: spodbujalo k sodelovanju celotno skupnost, ker bo prepoznalo njene težave in se lotilo njihovega reševanja, posojalo glas tistim, ki ne morejo govoriti sami zase; omogočalo drugim vključevanje v prostovoljno delo; dopolnjevalo, vendar ne nadomestilo odgovorno delovanje drugih sektorjev in delo plačanih delavcev; podpiralo solidarnost v okviru družine, skupnosti, države in sveta; omogočalo ljudem pridobivanje novega znanja in spretnosti ter najboljši možen razvoj njihovih osebnih potencialov, samozaupanja in ustvarjalnosti.

Evropski mladinski forum (2003) poudarja, da je promocijo prostovoljnega dela potrebno povezovati s promocijo mladinskih organizacij, kajti delo mladinskih organizacij temelji na prostovoljnem delu. Prostovoljno delo je neplačano delo, ki ga posamezniki opravljajo v sklopu neke organizacije, projekta, društva, zavoda in se z njegovo opravljanje svobodno odločijo in se obvežejo, da bo delo opravljeno (vir:www.nefiks.net). Urad RS za mladino z izrazom mladinsko (prostovoljno) delo označuje procese in rezultate, v katere je vključen mlad posameznik in katerih osrednji nosilci so mladi sami.

Pomembna priporočila v zvezi s prostovoljnim mladinskim delom je državam članicam EU naslovila t.i. »*BELA KNJIGA – Nova spodbuda za evropsko mladino*«, sprejeta s strani Evropske skupnosti (2002) v obliki Resolucije OJ C 168, 13.7.2002. Čeprav ni zavezujoč pravni akt, je bila obravnavana v Institucijah EU (Komisiji, Svetu ES in Evropskem parlamentu), kar vsekakor kaže na pomembnost dokumenta. Bela knjiga obravnava nov okvir za participacijo v mladinski politiki in se zavzema predvsem za povečevanje informiranosti mladih ter promoviranje prostovoljnega dela med mladimi.

4.3.1 Učinki mladinskega prostovoljnega dela

Preučevalci mladinskih organizacij (npr. Sahlberg, Urad RS za mladino, Elsdon) ugotavljajo, da mladi s svojo aktivnostjo in sodelovanjem z drugimi mladimi pridobijo možnost za doseganje **edukativnih učinkov** z namenom osebne rasti in integracije mlade osebe v družbo. S tem pridobijo možnost za:

- *oblikovanje mnenj in stališč* mladih v družbi ter posredovanje teh mnenj in stališč mladih v družbi, pri čemer je pogoj za oblikovanje mnenj in stališč informiranost mladih;

- lastno družbeno integracijo v sodelovanju z drugimi mladimi ter na podlagi svojih prostovoljnih aktivnosti;
- neformalno učenje, ki temelji na izkustvenem učenju, in katerega namen je pridobivanje izkušenj in veščin mladega posameznika in skupin mladih za življenje v družbi ter osebno rast mladega človeka.

Neformalno učenje in mladinsko delo sta torej tesno povezana, kar dokazujejo tudi raziskave v ZDA in navajajo naslednje učinke mladinskega prostovoljnega dela za mlade (Anica Mikuš Kos, 1999: 15-16):

(1) Osebnostna rast in razvoj

Mladinsko delo je polje, kjer se lahko posameznik skozi različne oblike izobraževanja in dela spozna ter razvija svoje potenciale, interese in talente. Mladi se skozi mladinsko aktivnost seznanjajo z različnimi področji in tako lažje ugotovijo, kakšni so njihovi interesi. Mladi razvijejo občutek osebne vrednosti in samozavesti, sposobnost prevzemanja odgovornosti in sodelovanja pri reševanju problemov v skupini, v svoji življenjski skupnosti in v širši družbeni skupnosti. Bolje razumejo dogajanja pri njih samih in svoje vedenje; k temu jim pomagajo stalna skupinska refleksija prostovoljske dejavnosti in lastne vloge. Vstopajo v novo situacijo, ki predstavlja zanje izziv; to prispeva k širjenju izkustvenega in spoznavnega obzorja in k spreminjanju podobe o sebi.

(2) Intelektualni razvoj in šolski uspeh

Tradicionalni šolski sistem ne podpira konstrukcije dobre samopodobe in lastne vrednosti, zato mladi hitro zapadejo v depresije in se pogosto nehajo izobraževati. V tem pogledu lahko neformalno izobraževanje deluje kot balzam in pripomore k izboljšanju posameznikove identitete s tem, ko mu omogoči samouresničevanje in osebno rast. Mladi v tej sferi veliko lažje odkrivajo svojo kreativnost in domišljijo, saj je atmosfera zelo sproščena. Naučijo se uporabljati šolsko znanje in veščine pri obravnavanju stvarnih življenjskih in socialnih problemov ter osebnih stisk. Mladi postanejo bolj motivirani za šolsko učenje.

(3) Socialna rast in razvoj

Mladi se v večji meri zanimajo za druge in jih bolj prizadeva dobrobit drugih, narašča njihova socialna odgovornost. Bolje razumejo in spoštujejo ljudi iz različnih socialnih ali kulturnih okolij skupine, ki živijo v različnih življenjskih okoliščinah.

(4) Prepoznavanje poklicnega interesa

Mladinsko delo je posebej pomembno za mladostnike, saj nudi okolje, v katerem lahko mladi pridobivajo konkretne delovne izkušnje, se neposredno poklicno informirajo ter razvijajo interese. Poklicna odločitev je lažja in ustrežnejša za tiste učence, ki so v svojem življenju imeli priložnost poskusiti različne dejavnosti in dobiti čim boljše predstavo o različnih delih in poklicih. Mladi pridobijo vpogled v različne poklicne situacije in se lažje odločajo za poklicni izbor (boljša poklicna informiranost). Najbolj realno podobo o poklicih dobimo šele, če imamo možnost sami opravljati vsaj del nalog, ki jih ta poklic zahteva.

(5) Pridobivanje relativnih delovnih izkušenj

Mladi skozi aktivnost v mladinskih organizacijah izvajajo delovne tabore in srečanja, pridobivajo prostovoljce, zbirajo sredstva, vodijo bančne zadeve, pridobivajo in vodijo osebje, svetujejo in dajejo psihološko podporo vrstnikom, organizirajo športne aktivnosti in kulturne festivale, posegajo v skupnost in ustanove za lobiranje, za socialne spremembe itd. To so le nekatere izmed številnih aktivnosti, ki velikokrat potekajo v mladinskih organizacijah. Mladi skozi mladinsko delo velikokrat pridobijo poklicno relevantne veščine in izkušnje, ki so primerljive s tradicionalnimi delovnimi izkušnjami. Skozi prostovoljno delo pridobivajo pomembne kompetence (predanost, demokratična zavednost, pobuda, udeležba, motivacija, spoštovanje in toleranca, odgovornost, sodelovanje, samozavest, solidarnost) in spretnosti (komunikacija in medosebni odnosi, reševanje sporov, vodenje, upravljanje, načrtovanje, reševanje problemov, timsko delo).

Ponudniki honorarnega dela študentov in dijakov, na primer ŠOU servis, so zasledili, da so njihovi člani lažje zaposljivi (Pavlin, Zgaga, 1999: 296). Honorarno delo pomaga prestatu šok, ki ga veliko študentov doživi, ko iz študijskega okolja preide v delovno organizacijo, kjer velja čisto drugačna logika kot v šoli. Ponudba honorarnega dela gotovo sodi v evropsko zasnovano vseživljenjskega in vsesplošnega izobraževanja. Honorarno plačano delo in/ali mladinsko prostovoljno delo omogočata, da se mladi pravočasno začnejo navajati na socialno klimo v podjetjih, da se socializirajo. Ker pa prostovoljno delo temelji na osebni motivaciji in svobodni izbiri, dajejo nekateri proučevalci tega področja (npr. Samec, 1999: 113) za spodbujanje osebnostnega razvoja, pridobivanje novih veščin in znanj, razvoj samozaupanja in kreativnosti *večjo vrednost prostovoljnemu delu*, ker s tem posamezniki in skupine prevzemajo aktivno vlogo pri reševanju problemov v svojem okolju.

Delodajalci dajejo veliko pozornost pridobljenim delovnim izkušnjam, pridobljenim v času študija. Kakšen je odnos delodajalcev do prostovoljnega dela v življenjepisih? Simona Bandur (2003) ugotavlja naslednje: Delodajalci se ponavadi odločajo na podlagi izkušenj, ki jih ima kandidat na področju, povezanem z delovnim mestom, prostovoljno delo pa jim je kazalec kandidatovih osebnostnih značilnosti. Referenca s področja prostovoljnega dela kaže na to, da je človek pripravljen delati v vsaki situaciji in da se zna prilagajati okolju, je bolj ciljno naravnano ter teži k čimprejšnjemu zaključevanju projektov. Izkušnje s prostovoljnim delom nimajo odločilne vloge pri izbiri kandidata, so pa koristen dodaten podatek v postopku izbiranja med kandidati podobnih kakovosti.

Na Slovenski filantropiji so zasledili, da se tudi slovenski delodajalci vedno bolj zavedajo, da je uspešno prostovoljno delovanje na kateremkoli področju referenca za uspešno delo v službi. Problem je le, da se izkušnje s prostovoljnim delom v Sloveniji ne zaznamujejo sistematično in so bolj ali manj prepuščene iznajdljivosti posameznika pri pisanju prošnje za delo. Obstajajo načini za vrednotenje in beleženje nekaterih neformalnih oblik izobraževanja (tečaji, seminarji, učenje skozi delo, praktično znanje ipd.), ki pa posebej ne obravnavajo prostovoljnega dela (na primer kot to beleži indeks neformalnega izobraževanja Nefiks).

Priznavanje prostovoljnega dela kot delovnih izkušenj je v nekaterih državah Evropske unije že ustaljena praksa. Bela knjiga se zavzema, da države članice EU določijo niz pogojev za mlade prostovoljce, ki bi določali pravice in odgovornosti prostovoljnih delavcev, olajšali razvoj prostovoljnega dela ter zajamčili socialno varstvo za mlade⁸. Države članice poziva, naj takoj ukrepajo in odstranijo ovire za mobilnost mladih prostovoljcev. Slovenija se je z vstopom v Evropsko unijo (EU) zavezala, da bo upoštevala in izvajala evropske strategije in smernice na področju mladinske politike, kar pomeni, »v naslednjih desetih letih znatno povečati prostovoljno delo med mladimi na vseh ravneh, uvesti prostovoljno delo v taki in drugačni obliki, vzpostaviti ustrezne strukture, določiti državni niz pogojev za mlade prostovoljce, vključiti mlade v pospeševanje in razvijanje prostovoljnega dela, ...« (Evropska komisija, 2002: 83).

⁸ Dober primer je Nemčija, kjer zvezni zakon v zvezi s prostovoljnim socialnim delom mladim (16-27) omogoča, da opravljajo dejavnosti s polnim časom za obdobje 6-12 mesecev v projektu socialnega varstva, varstva ali izobraževanja. Zakon zagotavlja, da imajo mladi prostovoljci med delom še naprej ugodnosti (kot so družinski prejemki in nagradne točke za vpis na univerzo) ter da jim organizacije gostiteljice plačajo socialno zavarovanje. Zakon posebej poudarja izobraževalni pomen leta z določitvijo standardov minimalne podpore za prostovoljca (vir: <http://www.ijgd.de>).

4.4 PRAKSA MLADINSKEGA DELA V SLOVENIJI

Anica Mikuš Kos (1999) na razširjenost prostovoljnega dela mladih opozarja z dvema podatkom: analiza vključenosti mladih v starosti 14 do 17 let v prostovoljno delo v ZDA je pokazala, da je v 90-ih letih delovalo 58 % te populacije v različnih prostovoljskih projektih. Povprečno število opravljenih ur v tednu na prostovoljca je bilo 3,9. V Angliji se število mladih prostovoljcev meri v stotisočih. Vendar Kovatcheva (2000) opozarja na majhno vključenost mladih (od 6% do 10 %) v mladinske organizacije v poskomunističnih državah. Za to vidi razloge v preveliki organiziranosti teh organizacij v preteklosti in v porastu individualizma med mladimi. Drug razlog za ne vključevanje v mladinske organizacije pa je v omejenem financiranju in premajhni podpori njihovem delovanju s strani države in drugih neprofitnih organizacij. Sredstva jim namenjajo le za posamezne projekte, kar jim onemogoča dolgoročno delovanje in planiranje.

Raziskava *Človeški viri v organizacijah s programi mladinskih dejavnosti* (Kern, 2003) je pokazala, da je tudi za slovenske mladinske organizacije značilna skromna motivacija mladih za vključevanje in aktivno sodelovanje v programih. Ob prostorski problematiki, upadanju sredstev za financiranje, v odnosu do potreb izvajalcev in odnosu lokalnih skupnosti do mladinske problematike v občinah, velja pomanjkanje strokovnih, profesionalnih kadrov v programih za delo z mladimi kot ključna ovira izvajalcev mladinskih dejavnosti. Raziskava je pokazala, da dobrih 37 % izvajalcev nima formalno sklenjenih delovnih razmerij. Svoje programe dejavnosti izvajajo ob pomoči prostovoljnih sodelavcev in/ali študentov, ki delo opravljajo preko študentskih servisov. Kadrovska nestabilnost mladinskih organizacij je najpogosteje posledica financiranja kadrov in s tem težav z zaposlovanjem. Časovna omejenost javnih dela na leto dni onemogoča ali močno ovira kontinuirano delo posameznih sodelavcev na programih, katerih ambicije so dolgoročneje, zato si drugje iščejo zaposlitev. Zaradi tega se posledično pojavljajo težave z organizacijo, koordinacijo dejavnosti, nezaupljivostjo partnerjev, veliko fluktuacijo skozi krajše časovno obdobje, negotovo prihodnostjo ipd. Pojavljajo se stihijski programi, ki ustrezno ne promovirajo organizacij in preko katerih se ne vzpostavlja ustrezna komunikacija z javnostmi.

Kljub omenjenim težavam je v zadnjih letih kakovost ponudbe programov za preživljanje prostega časa mladih v porastu. V lokalnih skupnostih se prebujata zavest o potrebnih prostorih, ki so namenjeni izključno organizirani mladinski dejavnosti. Njihovo delovanje pa je zaradi

načina financiranja omejeno na organiziranje enkratnih ali preverjenih dogodkih, kjer se organizira ožji krog mladih v vlogi organizatorjev. Razlika med aktivnimi organizatorji in »pasivnimi« odjemalci je še vedno nesorazmerna v prid »pasivnim«. Tako ne moremo govoriti o specifični mladinski klubski kulturi ali neformalnem interesnem povezovanju mladine.

Izvajalci mladinskega dela v praksi vse glasneje izražajo potrebo po enotnem konceptu mladinskega dela, ki bi omogočal dolgoročno načrtovanje in financiranje kakovostnih mladinskih programov. Za kakovost izvajanja mladinske dejavnosti je značilno organizirano delovanje v skupnosti, zato potrebujejo mladinski animatorji (menorji) ustrezna znanja in veščine. Praksa je pokazala, da brez strokovnega vodenja mladinskih dejavnosti, projekti, četudi so gnani s še tako velikim zanosom, v zelo kratkem času izzvenijo in zastanejo. Kar 91 % anketiranih mladinskih organizacij (Kern, 2003) je zainteresiranih za formalno priznanje poklica mladinski delavec, kar bi zagotavljalo večjo kakovost mladinskih programov. Mladinski delavec mora biti usposobljen tako za organizacijska dela kot za neposredno delo z mladimi, zato je Urad RS za mladino v sodelovanju z Ministrstvom za šolstvo, znanost in šport pripravil strokovno podlago koncepta izobraževanja in usposabljanja za kadrovskega profila »mladinski delavec«, ki bi omogočil: (a) povečane možnosti za celosten in strokoven pristop k razvoju kakovosti življenja mladih v lokalnih okoljih, (b) boljše pogoje in možnosti za mlade v lokalnih okoljih, (c) povečano aktivno participacijo mladih pri odločanju o njih samih, (d) povečano emancipacijo mladih v družbenem življenju v lokalnem okolju, (e) povečano mobilnost in kooperativnost mladih, (f) izgradnjo strokovnih podpornih sistemov za mlade, (g) kakovostnejšo ponudbo programov, aktivnosti in storitev za mlade in večjo usklajenost z njihovimi potrebami in interesi, (h) kontinuiran in uravnotežen razvoj novih programov in oblik sodelovanja mladih« (glej Posvet Urada RS za mladino 2004 »Prihodnost mladinske politike: Elaborat »mladinski delavec«).

Necelovita definiranost področja mladinskega prostovoljnega dela ter mednarodne smernice so tudi Slovenijo pripeljale do potrebe, da se področje prostovoljnega dela zakonsko uredi. Vendar se je novi predlog Zakona o prostovoljnem delu srečal z mnogimi omejitvami in je trenutno v fazi za vložitev v zakonodajni postopek. Mladinske organizacije nasprotujejo restrikcijam, ki bi prostovoljno delo omejevale ter organizacije in njene prostovoljce odvrčale od tovrstnega dela. Ne strinjajo se na primer s predlogom, da naj bi posameznik, ki še ni dopolnil 18 let, za opravljanje prostovoljnega dela potreboval pisno soglasje zakonitih

zastopnikov, ker menijo, da bi takšna določba mladinskim organizacijam naprtila ogromno dodatnega dela, hkrati pa omejevala svobodno odločanje mladostnikov. V delovni regulaciji je na primer človek odrasel, ko konča obvezno šolanje (15 let) in spada v delovno silo. Prav tako pomembna plat uzakonjanja prostovoljnega dela je vrednotenje tega dela. NPO bi morale imeti možnost finančno ovrednotiti prostovoljno delo in ga tako upoštevati v prijavih na razpise za sofinanciranje ipd. Pri tem ne gre za to, da bi imele dejansko finančno korist, pač pa da bi bilo legalno kot enega od virov financiranja upoštevati lastno prostovoljno delo.

Večina NPO ugotavlja, da je predlagan zakon dokaj splošen oz. ni dobro dodelan, vendar je nujen. Anketirane NPO (Žakelj, 2004: 2) od novega Zakona o prostovoljnem delu pričakujejo naslednje *pozitivne učinke in spremembe*: pomemben prispevek k zmanjšanju brezposelnosti; večja preglednost na področju študentskega dela in sive ekonomije; boljše možnosti za zaposlovanje znotraj nevladnega sektorja; skrajšane dobe študija; več mladih bi se odločilo za opravljanje tovrstnega dela, tako na lokalni kot na mednarodni ravni; večja definiranost pojma prostovoljnega dela, ki prinaša pravice in odgovornosti prostovoljca; večja razpoznavnost in cenjenost prostovoljnega dela; boljše sodelovanje med vladnimi strukturami in NPO; preprečevanje nasilja, ravnodušnosti in odvisnosti v družbi; harmonizacija vrednostnih sistemov v družbi.

4.5 SKLEP

Ugotovitve različnih raziskav potrjujejo hipotezo, da so mladinske organizacije (ključni) izobraževalci mladih, ki delujejo v njih ali obiskujejo njihove neformalne izobraževalne programe, predvsem v času, ko se pripravljajo na zaposlitev. V strokovni literaturi se jim vse bolj priznava njihova koristna vloga, potrebno je, da še same premostijo lastno mišljenje, da so le možnost aktivnejšega preživljanja za mlade. Posvet Urada RS za mladino 2004 (glej www.uradzamladino.org/novice/novica.asp?Noviceld=81) je pokazal, da slovenske mladinske organizacije temu sledijo, saj poleg možnosti za kvalitetno preživljanje prostega časa izpostavljajo tudi svojo izobraževalno vlogo za mlade: medkulturno učenje (mednarodne izmenjave), soustvarjanje programa (izražanje želja, razvijanje in izvajanje projektov), razvijanje ustvarjalnosti skozi aktivno participacijo ter svetovanje in informiranje mladih.

Izpostavljam tri razloge, zakaj je mladinske organizacije kot neformalne izobraževalce potrebno in smiselno vključevati v politiko izobraževanja in zaposlovanja mladih, ki bodo služili kot podlaga za kasnejšo analizo konkretne mladinske organizacije:

1. Skozi vpletenost v aktivnosti v mladinski organizaciji lahko mladi pridobivajo dragocene sposobnosti in spretnosti, ki jih ni mogoče ali jih je težje pridobiti v formalnem izobraževanju.

Mladi se učijo skozi resnične situacije eden od drugega in preko prostovoljnega dela sposobnosti kot so medosebne spretnosti, upravljanje z ljudmi, timsko delo, samozavest, disciplina, odgovornost, vodstvene sposobnosti, načrtovanje, projektno delo, organiziranje, koordiniranje in reševanje problemov v praksi. Te sposobnosti so zelo dragocene za osebni razvoj posameznika za aktivno participacijo v družbi kot tudi v svetu dela in kot komplement »trdemu znanju« formalnega izobraževanja.

2. Mladinske organizacije so odprte za tiste, katerih izobraževalne potrebe in zahteve niso bile izpolnjene v formalnem izobraževanju.

Vključujejo mlade iz različnih socialnih okolij in jih spodbujajo, da se učijo in dosegajo sposobnosti skozi participiranje v neformalnem izobraževanju. Mladi se bolje počutijo v neformalnem učnem okolju. Zaradi dejstva, da je participacija prostovoljna, je zanje takšno učenje bolj prijetno. Mladi, ki so zgodaj zapustili šolo in tisti, ki so v negotovi situaciji, jih je neformalno izobraževanje lahko druga priložnost, ki lahko močno vpliva na njihovo življenje (European Youth Forum, 2003: 5).

3. Mladi delujejo v mednarodnem kontekstu, kar jim omogoča možnost medkulturnega učenja.

Medtem ko se formalno izobraževanje odvija in upravlja v nacionalnem kontekstu, se mladinske aktivnosti, izmenjave, seminarji in konference odvijajo v mednarodnem kontekstu. To zagotavlja nepepenljive možnosti za medkulturno učenje. Na organizaciji MOVIT, ki prek Evropske prostovoljne službe pošilja mlade Slovence na prostovoljno delo v tujino, poudarjajo, da si mladi na tak način izboljšuje komunikacijske in jezikovne sposobnosti ter spoznavajo drugačne delovne prakse. Prav slednje lahko mladim pridejo prav pri kasnejšem iskanju zaposlitve, saj so zaradi tovrstnih izkušenj bolj zaposljivi.

Mladinsko delo se razvija v smeri, ki nujno pripada polju neformalnega. Torej lahko karakteristične opredelitve neformalnega učenja prenesemo v polje mladinskega dela: Udeleženci imajo možnost izbire. Lahko se programov udeležujejo ali tudi ne. Pri tem gre za notranjo motiviranost udeleženk/cev in njihovo prostovoljno udeležbo. Proces učenja zahteva nenehno prilagajanje ciljev glede na razvoj in razumevanje udeleženk/cev. Čas je odprto določen, ni strogih in togih urnikov, ni delitve na delovne enote, učne ur. Dogajanje se odvija v dialogu med posredniki in sprejemniki, kjer velja opozoriti zlasti na pomen medsebojnih odnosov, na medsebojno spoštovanje in primat govorne besede. Neformalno mladinsko delo se odvija v okolju, ki uporablja znane kulturne obrazce in znotraj uveljavljenih socialnih sistemov. Je vpeto v lokalno skupnost in v vsakdanje življenjske izkušnje, kjer odpira možnosti eksperimentiranja in pridobivanja novih izkušenj. Predvsem pa mora mladinsko delo oz. delo z mladimi temeljiti na tem, da mladi sami prepoznajo smiselnost dogajanja in programske ponudbe, da v njej spontano (motivirano) in aktivno sodelujejo. Ob znanjih, ki jih dokazujejo šolska spričevala, mladi potrebujejo še znanja, ki so uporabna za življenje. Namesto institucionalnih modelov discipliniranja, mladi potrebujejo širšo družbeno socializacijo in možnost ustvarjanja lastnih socialnih mrež. Ob storitvah profesionalnega svetovanja potrebujejo še možnost posredovanja in učenja iz izkušenj. Ob treningu v sistemu tekmovalnosti na področju dela in rekreacije potrebujejo razvoj odnosa do različnih področij delovanja, v katerih bodo prepoznali pomen zase in smiselnost lastnega angažiranja. Ob zahtevah po avtonomnosti potrebujejo tudi možnost, da se avtonomnosti naučijo prek lastnih izkušenj. Mrgole (2003) zato mladinskim organizacijam predlaga, da vzpostavijo tako okolje, kjer lahko mladi zadovoljujejo svoje temeljne potrebe po kakovostnem preživljanju časa odraščanja, kot okolje, kjer imajo mladi možnost dobiti vzpodbude, znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo v vsakdanjem življenju in jih drugi formalni sistemi zaradi svojega ustroja ne morejo posredovati.

Na vprašanje, zakaj si je potrebno prizadevati za vrednotenje in priznavanje neformalnega izobraževanja znotraj mladinskega dela Evropska Komisija (2004: 1) odgovarja, da glavna motivacija ni izboljšanje zaposljivosti mladih, ampak zagotoviti njihovo socialno vključenost, jih opogumiti za aktivno državljanstvo, solidarnost, osebni razvoj, samoizpolnitev, prostovoljne dejavnosti in samozavest. To lahko analogno razširimo tudi na ostala področja neformalnega učenja. Vsi naštetih doprinosi neformalnega izobraževanja so dober in ustrezen odgovor na nekatere probleme povezane z poklicnim izobraževanjem. Socialna vključenost,

samozavest in samoizpolnitev so odlični preventivni elementi proti osipu. Prav tako solidarnost in prostovoljne dejavnosti, ki so lahko usmerjene v pomoč med sošolci. Posebno pomemben element je skrit znotraj osebnega razvoja. Del osebnega razvoja je prav gotovo poklicni razvoj. Širok spekter neformalnega izobraževanja, ki se ga lahko mlad človek udeleži mu ponuja veliko priložnosti za preizkušanje samega sebe, svojih sposobnosti in doživljanje občutkov ob različnih izkušnjah. To pa je pomemben element načrtovanja poklicne poti. Ob tem se namreč jasni slika tega, kar bi z veseljem počel in v čem je res dober. Dodaten element pa je razvijanje ključnih kompetenc kot so sposobnost za timsko delo, komuniciranje, reševanje problemov, ki dodatno širijo možnosti posameznika za hitrejše prilagajanje na različna dela in njegovo večjo samozavest.

Poglejmo še predlog modela (Kozoderc, 2005), ki bi s svojo komplementarnostjo neformalnega in neinstitucionalnega učenja dopolnjeval formalni izobraževalni in ga krepil. Jasno je, da posamezna organizacija tega ne zmore. Gre za mrežo, ki vključuje mladinske organizacije, mladinske centre, nevladne organizacije, ki se ukvarjajo z neformalnim izobraževanjem in poklicnim usmerjanjem, podjetja, ter nekatere državne institucije. Mladinske in ostale nevladne organizacije v sodelovanju z vladnimi institucijami razvijajo ponudbo neformalnega izobraževanja ter orodja za njegovo promocijo in vrednotenje. Obenem pa razvijajo komplementarne sisteme poklicnega usmerjanja, ki ga vzpostavijo na mladinskih centrih in mladinskih organizacijah. Tam se namreč mladi zbirajo in to okolje doživljajo kot domače. Za domačnost velikokrat že zadostuje, če pride na šolo nekdo izven. V mladinskih centrih mladinskih organizacijah se vzpostavijo tudi stalni svetovalni centri, kjer lahko posameznik dobi osebnega svetovalca. Posameznik se nanj obrača v stiski ali pa le ob običajnih vprašanjih, ki se mu postavljajo na poklicni poti. Vloga podjetij je pomembna z vidika predstavljanja tako povpraševanja po določenih kadrih kot tudi predstavljanja posameznih poklicev, ki najdejo delo pri njih in zahtev, ki jih imajo do bodočih zaposleni. Katy Orr (2001: 5) ugotavlja, da se mladi velikokrat soočajo s pomanjkljivim vodenjem in informiranjem v šoli o možnostih na naraščajočem kompleksnem trgu dela. »Mladi ostajajo danes pri načrtovanju svoje kariere prepuščeni sami sebi« (Svetlik v Pavlin, Zgaga, 2000: 264). Torej je mladim potrebno organizirano ponuditi vodenje, podporo, informacije in svetovanje, jih motivirati za učenje, ne le v formalno-izobraževalnih strukturah, temveč tudi v drugih okoljih. Zato ni naključje, da je informativno-svetovalna dejavnost prioritarno področje posameznih društev, študentskih klubov, mladinskih in drugih nevladnih organizacij, in jim

evropska politika namenja vse več pozornosti (tudi finančne spodbude za ustanavljanje informacijskih središč za mlade).

Kljub temu, da pravzaprav vemo zelo malo o praksah neformalnega učenja mladih v mladinskih organizacijah in navkljub slabo razviti zakonski podlagi mladinskega prostovoljnega dela, lahko optimistično napovemo, *da se bo pomen neformalnega učenja v mladinskih organizacijah še okrepil*. Mladinske organizacije so idealno okolje za promoviranje nove kulture učenja ter imajo kot take veliko možnost, da postanejo resni partnerji v procesu izobraževanja novih generacij. Sahlberg meni (1999, 18-19), da je to možno, če bodo mladinske organizacije oblikovale enoten pristop k neformalnemu učenju ter sprožale sodelovanja z drugimi izobraževalnimi partnerji.

5. ŠTUDIJA PRIMERA: MEDVOŠKA MLADINSKA ORGANIZACIJA

Kot delavka na področju dela z mladimi v Medvodah sem se odločila, da raziščem, kaj Društvo Mladinski kulturni center Medvode omogoča mladim ter kakšne so njegove možnosti za nadaljnji razvoj na področju mladinskih dejavnosti. V oporo so mi bile predhodne ugotovitve.

5.1 STANJE V OBČINI MEDVODE NA PODROČJU DRUŽBENIH IN MLADINSKIH DEJAVNOSTI

V zadnjih štirih letih se je v občini Medvode na področju družbenih dejavnosti zgodilo nekaj pozitivnih sprememb. Občinska kulturna zveza Medvode (OKZ Medvode) je ponovno pričela delovati ter spodbudila društva k medsebojnemu sodelovanju. Njihov pritisk na občinski aparat je doprinesel k temu, da je bil v okviru občinskega sveta Občine Medvode v letu 2003 ustanovljen nov Odbor za mlade. Naloga odbora je poglobljeno in osredotočeno ukvarjanje s potrebami, težavami in interesi mladih v občini Medvode; odboru so zagotovljena proračunska sredstva, namenjena zgolj projektom za mlade. Formiranje odbora medvoška društva razumejo kot velik uspeh. V letu 2004 je bil sprejet nov pravilnik za sofinanciranje kulturnih dejavnosti. Društva so ugotavljala, da se lahko nova kulturno umetniška ter mladinska dejavnost razvije le na račun že obstoječih kulturno umetniških dejavnosti v občini, kar je velika škoda in izraz ne-razvojno zasnovane kulturne politike. Pod okriljem OKZ Medvode so društva kot skupina pritiska dosegla, da je občinski svet sprejel omenjeni pravilnik. Kot argument za sprejem takšnega pravilnika so društva navajala, da kvaliteta v smislu dolgotrajnosti delovanja, števila članov društev, števila prireditev na leto ipd., ni edini veljavni in zveličevani argument za financiranje kulturno umetniških produkcij, veja tudi kvaliteta. Pravilnik pa naj bi zagotavljal prav transparentnost financiranja ter kvalitetnejše programe in aktivnosti društev.

Najštevilčnejša društva v Medvodah so na področju športa, sledijo turistična, kulturna, gasilska. Društvo Mladinski kulturni center Medvode in Klub medvoških študentov sta neposredno mladinski organizaciji, ostala društva, predvsem kulturna, pa izvajajo manjše

projekte, ki so namenjeni mladim in/ali z mladimi. Natančnejša evidenca organizacij, ki izvajajo programe za mlade in/ali z mladimi zaenkrat še ne obstaja.

5.2 PREDSTAVITEV DRUŠTVA MLADINSKI KULTURNI CENTER MEDVODE

Društvo mladinski kulturni center Medvode (MKC) je leta 1998 ustanovila skupina mladih kot odgovor na nedogajanje v lokalni skupnosti na področju kulturne in splošne aktivnosti za mlade. Društvo ima v najemu kletne prostore, ki je last Kmetijske zadruge Medvode (plačevanje najemnine in vseh stroškov), poleg tega uporablja preddverje in dvorano Kulturnega doma Medvode, ki je last občine Medvode (sofinanciranje vzdrževanja opreme, čiščenje). Začetni entuziazem je botroval k temu, da so s prostovoljnim delom preuredili prostore: podstrešne so preuredili v prostor za druženje ter ga opremili z računalniki, kletne prostore pa so v letu 2002 preuredili v klubski prostor za prirejanje koncertov, predavanj, video- in dia-projekcij. Z vzpostavitvijo klubskega prostora je postal MKC dostopnejši večjemu številu mladih. Klubski prostor so s pomočjo občinskih proračunskih sredstev ter predvsem s sredstvi, ki so jih pridobili na podlagi razpisov na različnih skladih, opremili s potrebno tehnično in informacijsko opremo.

Začetni entuziazem je počasi splahnel. Skupina ustanoviteljev MKC se je skozi delovanje soočala z različnimi infrastrukturnimi, finančnimi, in zato z organizacijskimi in kadrovske problemi. Ustanovitelji so bili iniciatorji, organizatorji in izvajalci takšnih dogodkov, na drugi strani pa je bila široka množica pasivnih mladih, ki so bili zgolj uporabniki te ponudbe. Za leto 2004 lahko rečemo, da je bilo prelomno, saj MKC kljub različnim razvojnim težavam še deluje, se spreminja in razvija. Ustanovitelji so spoznali, da jim samozadostnost ne omogoča in ne zagotavlja nadaljnega razvoja oz. da je MKC vsebinsko in kadrovske v zatonu. Zavest, da je v prostore potrebno vnesti vsebino ter vse večje povpraševanje mladih po mladinskih dogodkih, ki jih pogrešajo v Medvodah, jih je vzpodbudil, da prevetrijjo kadrovske strukturo ter »pripustijo« v organizacijske strukturo tudi druge. Dodaten argument za ponovno oživitvev MKC prostorov so bili tudi rezultati raziskave o problematiki drog med mladimi v Medvodah, ki jo je v letu 2003 izvedla Akcijska skupina za preventivo zlorabe dovoljenih in nedovoljenih drog Medvode (LAS). Raziskava je pokazala, da mladi (predvsem osnovnošolci) pogrešajo prostor, ki bi bil namenjen samo njim, kjer bi lahko izvajali dejavnosti, ki jih zanimajo, se

družili, imeli dostop do interneta ipd. Kljub izkazanemu interesu mladih za vključevanje v društvo, pa se je trend slabega vključevanja v društvo nadaljeval.

Kadrovska reorganizacija MKC v letu 2004 je spodbudila sočasno vsebinsko prenavo. Medvode svojim mladostnikom do sedaj niso nudile možnosti resnejše pomoči pri razvijanju pozitivnejše samopodobe, pri lažjem in uspešnejšem iskanju identitete in skritih potencialov, talentov, zanimanj. Poleg tega je v Medvodah veliko družin, ki svojim mladim zaradi slabega ekonomskega stanja ne more omogočiti stvari, ki so danes za mlade nekaj običajnega. To sta glavna argumenta za to, da je MKC pričel tudi z izvajanjem tudi bolj socialno naravnanih programov.

Vodstvo MKC je spoznalo, da so lahko boljši, privlačnejši ter da lahko zadovoljujejo potrebe mladih le tako, da spodbudijo mlade k aktivnemu sodelovanju. To pomeni, da mladi sami postanejo iniciatorji, da pobude prihajajo z njihove strani, da sami izvajajo in vodijo določen projekt skozi vse faze od zasnove, organizacijske priprave in finančnega načrta, izvedbe in evalviranja. MKC tako ostaja podporni element, ki nudi strokovno pomoč, zagotavlja ustrezno tehnologijo in ostalo infrastrukturo, nastopa kot svetovalec in koordinator projektov, ki jih izvajajo mladi (mladim) sami.

Kot ključne ovire pri svojem delovanju vodstvo MKC izpostavlja težave financiranja, neodzivnost občine na njihove pobude ter težave pri pridobivanju prostovoljcev. Društvo se financira iz proračunskih občinskih sredstev ter sredstev različnih skladov, ministrstev in neprofitnih krovnih organizacij na podlagi javnih razpisov. Sredstva se podeljujejo projektno oz. za eno leto, kar otežuje dolgoročno načrtovanje in s tem zagotavljanje kontinuitete dejavnosti. Ugotavljajo, da uspešno kandidiranje na razpisih zahteva veliko znanja, časa ter ustrezno opremljenost prostorov (računalnik, arhiv, internet). Vodstveni delavci zaenkrat sami pripravljajo kandidate, vzpostaviti pa želijo novo prakso, da bi predlagatelj posameznega projekta za kandidato poskrbel sam. Menijo, da bi takšna praksa razbremenila vodstvene delavce, saj pravijo, da jim zaradi nenehnega zagotavljanja finančnih sredstev zmanjkuje energije za neposredno delo z mladimi.

V letu 2003 so se znotraj MKC jasneje izkristalizirale različne sekcije: **LevaEva** združuje mlade, ki jih zanima digitalna produkcija kratkih filmov; **Penzl** deluje na likovnem področju; **Klub Svoboda** podpira celotno dejavnost društva oz. organizira in suportira izvedbo vseh

javnih prireditev MKCja. Mlade spodbuja pri kulturnem udejstvovanju (nudenje prostorov za vaje in možnost nastopov večjim glasbenim skupinam, prirejanje literarnih večerov, likovnih razstav...) ter predstavlja tudi dobro organizirano obliko zabave. **Sekcija Baza** je interdisciplinaren prostočasen center za mlade. Zamišljena je kot center obšolskih dejavnosti, ki naj bi bil mladostnikom finančno in sicer čim bolj dostopen. Je prostor, kjer se lahko mladostniki družijo ali pa aktivno sodelujejo v raznovrstnih delavnicah. Zaradi prepogosto napačnih predstav MKC poudarja, da Baza ni razpuščeno, brezplačno »zabušavanje« mladih, temveč čim bolj akcijsko in produktivno preživljanje časa z jasnim in napovedanim programom; zbirališče brez jasno postavljenih pogojev in pravil vedenja; potuha za mlade, temveč v mladih nagovarja aktivno udejstvovanje v skupnosti; zgolj pridobitev za mlade, temveč po potrebi tudi pridobitev za njihove starše.

Izdelani projekti in programi dejavnosti Baze so naslednji: **Poslovna delavnica** je namenjena izdelavi konkretnih poslovnih načrtov mladih ambicioznih udeležencev individualni podpori posameznemu mladostniku pri njegovem celostnem osebnem razvoju. **Kreativna delavnica** poteka kot rdeča nit dogajanja v Bazi in na svojevrsten način povezuje zelo različna kreativna dogajanja, vanj pa se lahko vključijo vsi mladostniki, ki jih te dejavnosti zanimajo. Bistvo programa je, da se kreativne vsebine med seboj prepletajo, podpirajo ena drugo in imajo skupne cilje v projektu, kar pomeni, da so rezultati srečanj predstavljeni kot celota. **Bivak** mladim nudi pribežališče, zabavo, svetovanje, hkrati pa jim (predvsem osnovnošolcem) omogoča, da s pomočjo mentorja pripravijo in izpeljejo samostojen projekt. Zaenkrat deluje štiri ure ob petkih in sobotah. Bivak je opremljen z računalnikom z dostopom do interneta. V prostorih Bivaka nameravajo urediti »študijsko sobo« ter »info točko«. **Klepetalnica** je namenjena mladostnikom, ki so v šolskem okolju stigmatizirani, socialno izključeni, ki sami zavračajo šolo kot ustanovo, ki so predčasno prekinili šolanje in potrebujejo orientacijsko pomoč za ponovni vpis v drugo šolo ali v druge izobraževalne/delovne programe ipd. V letu 2004 je bila klepetalnica mladostnikom na voljo enkrat tedensko štiri ure (pogovor v živo ali prek interneta). Mentorica ocenjuje, da je k slabemu obisku botrovalo dvoje; prvič, prostor izvajanja je bil preveč odmaknjen in je zaradi tega deloval nedostopno in preveč »šolsko«; drugič, mlade je verjetno potrebno spodbujati tudi na druge načine, da spregovorijo o svojih in drugih težavah. Interneta klepetalnica bo zaradi anonimne narave delovala še naprej. Klepetalnica kot informacijska podpora pa se seli v prostore Bivaka.

5.3 MOŽNOSTI ZA PRIHODNJI RAZVOJ

Predpogoj za dober mladinski center je primeren prostor. Društvo MKC ima lastne klubske prostore in dragoceno možnost koriščenja velike dvorane Kulturnega doma Medvode. Z novimi dejavnostmi, ki se odvijajo v klubskem prostoru, se je pokazala potreba po preureditvi prostora, kot celotni prenovi, ki naj zagotovi prostor, v katerem se bodo mladi in mentorji počutili prijetno.

Še tako dober prostor ob slabem vodenju celotnega centra je že vnaprej obsojen na propad, kar je skusilo prejšnje vodstvo. Za majhne NPO je enako pomembno kot za velike, da imajo na ključnih mestih prave ljudi. Novo vodstvo MKC je zastavilo svoje delovanje s poslanstvom MKCja kot »tovarne mladinskih produkcij«. Mladim, ki želijo izpeljati nek projekt, društvo nudi pomoč s svetovanjem, mentorstvom, infrastrukturo ipd. Kar nekaj projektov so na ta način izvedli v zadnjih dveh letih. Uvedli so mesečno supervizijo, kjer prostovoljci, mentorji in vodstveni delavci preučujejo svoje dosedanje delo ter na podlagi izkušenj načrtujejo prihodnje delovanje. Kot posebna kvaliteta društva je njegova odzivnost na potrebe mladih oz. da se dejavnosti in projekti izvajajo na pobudo mladih. V praksi se to kaže skozi prepletanje projektov različnih sekcij, kjer eden projekt sproži akcijo v drugi sekciji, vse pa vodi v zaokroženo celoto in javni predstavitvi. Analiza delujočih društev v občini kaže, da je MKC eden redkih društev, ki se ukvarja s sodobnimi multimedijskimi projekti, ki pa so za mlade zelo atraktivni in zanimivi.

Ambicije društva ter tekoči projekti nakazujejo potrebo po zaposlitvi (v začetku prek javnih del) vsaj dveh sodelavcev, enega za organizacijska dela (spremljanje zakonodaje in razpisov, usklajevanje dejavnosti različnih sekcij ipd.), drugega za neposredno delo z mladimi (animacija mladih, načrtovanje, vodenje in evalvacija programov, informiranje mladih, podpora mladim ipd.). Občina je mnenja, da zaposlitev mladinskih delavcev ni potrebna, zato je nujno odločneje in argumentirano lobirati v občinskem aparatu.

Društvo skozi različne sekcija izvaja različne programe, projekte in dejavnosti. Velik potencial predstavlja projekt Baza, ki dokazuje, da je tudi potrebe po zabavi in adrenalinskih izkušnjah možno kultivirati in izkušati v varnih socialnih kontekstih. Večdnevna odprtost tako Kluba kot Bivaka bi mladim predstavljala možen prostor zadovoljevanja različnih socialnih potreb, hkrati pa bila pomemben možen uvajalni prostor v ostale dejavnosti društva, sploh

Baze. Prav slednje velja še bolj okrepiti kot metodo pridobivanja prostovoljcev, saj ima društvo velike težave z zagotavljanje motiviranih prostovoljcev. Še vedno prevladujejo pasivni uporabniki storitev in prostorov društva nad aktivnimi (organizatorji). Potrebno je ukvarjanje z vprašanji, kako pridobiti zadosti ustrezno motiviranih in usposobljenih prostovoljcev, kako jih zadržati oz. kako doseči, da bodo organizacijo vzeli za svojo. Med načini pridobivanja prostovoljcev je treba postaviti v ospredje sodelovanje s šolami in z drugimi društvi. Pomembne so javne predstavitve dejavnosti organizacije oz. intenzivni odnosi z javnostmi sploh.

V zadnjem času zelo socialno naravnani program je odziv na problematično stanje na področju mladine (opuščanje šole, brezdjelje, poseganje po alkoholu in drogah, kriminalna dejanja ipd.). Vodstvo ima ambiciozne cilje, ki posegajo tako na področje preventivnega delovanja, socialnega vključevanja, izobraževanja kot lažjega zaposlovanja. MKC postaja »kotiček svobode« za samoorganizacijo skupin obiskovalcev skozi (nestrukturirano) preživljanje prostega časa kot kraj participativne kompenzacije za prikrajšanosti, dopolnjevanje družinske vzgoje in šolske izobrazbe (dodatna ponudba). Iz aktivnosti, ki jih MKC izvaja, lahko sklepamo, da organizacija ponuja izobraževalne priložnosti svojim članom kot nečlanom z metodami izkustvenega učenja (learning by doing). Neformalnemu učenju, ki zahteva nekaj več organiziranega in vnaprej predvidenega pristopa kot priložnostno učenje, vodstvo namenja vse večjo pozornost. Za vsako aktivnost/projekt/program skušajo vnaprej predvideti možne izobraževalne učinke ter slediti zastavljeni poti, vključno s trenutkom na koncu, ko vsak zase in skupaj ugotavljajo »rezultat« oz. opravijo evalvacijo (npr. kaj bi spremenili, če bi to počeli v drugo, in zakaj). Na organizaciji MOVIT (Škulj, 2004: 3) menijo, da je bistveni element dobre mladinske organizacije v tem, da pričakovane izobraževalne učinke postavljajo tisti, ki bodo tudi dejansko sodelovali kot udeleženci v pešačenju na poti, ki naj jih pripelje do zelenih rezultatov. Kar pomeni, mladim dovoliti, da razvijajo in izražajo svoje potrebe tako, da sodelujejo pri oblikovanju programov, ki so namenjeni njim samim, da imajo možnost enakopravnega uveljavljanja. V praksi se to v društvu MKC izvaja, vendar v manjši meri, kajti mladi se sicer radi zadržujejo v prostorih MKC ali udeležujejo aktivnosti, vendar niso pripravljeni prevzeti odgovornejših organizacijskih nalog. Potreben je večji premik od delovanja »mi mladim« k aktiviranju delovanja »mladi mladim«. MKC mora bolj kot producent nastopati v vlogi spodbujevalca mladinskega dela in opore za samoorganizacijo mladih.

Menim, da pridobivanje zadostnih finančnih sredstev (za izvajanje dejavnosti, osnovne stroške, za načrtovano zaposlovanje ipd.) in novih prostovoljcev ter uspešnost in učinkovitost dela z mladimi v programih odločilno pogojuje prav kakovost na ravni človeških virov (tistih, ki se v društvu ukvarjajo s programskim, projektnim, organizacijskim načrtovanjem in vodenjem). Zato je nadaljnji razvoj društva odvisen predvsem od naravnosti in usposobljenosti vodstva, pred katerim je veliko pomembnih nalog, med katerimi naj bosta kot prioritetni naslednji: prvič, *animirati mlade za vključevanje v društvo ter aktivno sodelovanje*, in drugič, *vzpostaviti pozitiven odnos z družbeno organiziranostjo na lokalni ravni*. Potrebno je več posvečanja razvijanju različnih oblik participacije mladih, na primer znotraj mladinskega centra in k doseganju predvsem tistih skupin mladih v lokalnem okolju, ki sicer prevzemajo kvečjemu vlogo »uporabnika« storitev ali ponudbe mladinskega centra. Z vpeljevanjem novih vsebin je postalo upravljanje z organizacijo zahtevnejše, zato bo potrebno zagotoviti dodatna usposabljanja za vodstvena znanja: zbiranje sredstev, trženje in lobiranje kot znanja za delo z mladimi. Prešlenkova (2004: 92) opozarja, da prav pomanjkanje takšnih znanj kaže znake revščine in izključenosti mladinske organizacije. Društvo MKC bi moralo mlade redno seznanjati s številnimi možnostmi za neformalno učenje. Sestavni del njegove dejavnosti bi morala biti javna predstavitev projektov neformalnega učenja. Na ta način bi organizacija postala dostopnejša in privlačna za mlade, hkrati pa bi lokalni oblasti predstavila pozitivne učinke mladinskega prostovoljnega dela na zaposlitvene možnosti mladih.

UGOTOVITVE IN SKLEPNE MISLI

Izobraževanje je tesno povezano s skoraj vsemi vidiki življenja posameznika, posebno vlogo pa ima pri zaposlovanju. Izhajajoč iz podmene, da je izobraževanje področje, s katerim naj bi se ukvarjala predvsem šola in da je predvsem šola usposobljena za njegovo kakovostno udejanjanje, je bilo do nedavnega zapostavljeno izobraževanje v drugih, nešolskih organizacijah. V zadnjih desetletjih se je začelo stanje postopoma spreminjati. Neformalnemu učenju se pripisuje vse večjo veljavo. Prednost neformalnega učenja je v glavnem v njegovi prostovoljni in pogosto samoorganizirani naravi, njegovi prilagodljivosti, možnosti sodelovanja, »pravici delati napake«, tesnejši povezavi z zanimanji in težnjami mladih ter metodi izkustvenega učenja (learning by doing). Vse pomembnejši postaja razvoj učinkovitih in prilagodljivih načinov priznavanja znanja in sposobnosti, pridobljenih zunaj formalnih izobraževalnih sistemov. Iskanje pravega ravnotežja v nizu orodij ki zagotavljajo ustrezne in zadovoljive rešitve potrjevanja kakovosti (certificiranje) in njeno priznavanje v postopkih (samo)vrednotenja in presojanja neformalnega učenja, bo občutljiva naloga.

Ena od velikih utvar je ta, da je edina možna pot začeti iskati zaposlitev po diplomi. Zelo veliko lahko namreč naredimo za zaposlitev že v času študija. Praksa kaže, da je uspeh na trgu dela odvisen predvsem od osebnih okoliščin in (delovnih) izkušenj mladih. Študent/ka lahko začne graditi mostove do delodajalcev na različne načine, npr. s študentskim delom in prakso, specializacijo, izdelavno diplome ali seminarske naloge za posamezna podjetja, s prostovoljnim delom. Evropska politika kot mladi sami se vse bolj zavedajo, da oblikovanje možnosti kombiniranja izobraževanja in delovnih izkušenj omogoča večjo zaposljivost mladih. Pomembna je torej dodana vrednost, ki jo ustvari študent v času študija in se izraža v količini človeškega kot socialnega kapitala. Analiza kaže, da delodajalci socialnemu kapitalu namenjajo vedno večjo vrednost. Na potencial slednjega naj bi vplivale zlasti neprofitne prostovoljne organizacije (NPO). V skladu z ugotovitvijo, da je socialni kapital pozitivno povezan s človeškim kapitalom (Vidovič, 2003), lahko trdimo, da je v primeru, če želimo študente z večjimi zalogami človeškega kapitala, torej znanj in sposobnosti, najbolje, da povečamo njihove zaloge socialnega kapitala. To bi lahko dosegli z določenimi ukrepi, s katerimi bi jih motivirali za vključitev v razne asociacije. Najbolje bi bilo, če bi posamezniki že v procesu socializacije spoznali prostovoljno delo in članstvo v asociacijah kot pomembno vrednoto in jo lahko ponotranjili. Ustvarjanje dodatne vrednosti mladim omogočajo NPO

skozi različne oblike neformalnega učenja (vsebinsko, socialno, poklicno, politično, osebno učenje), ki po večini definicij prispevajo k razvijanju kompetenc in veščin, prilagodljivosti posameznika, kreativnosti ter spodbujajo aktivno participacijo mladih v družbi, torej vplivajo na osebni in družbeni razvoj mladih (Sahlberg, 1999). Neformalnemu učenju mladinske organizacije pripisujejo predvsem dve vlogi za mlade: 1. neformalno učenje kot alternativa formalnemu izobraževanju (funkcija popravljanja škode, ki jo je naredilo formalno izobraževanje) in 2. neformalno učenje kot dopnilo formalnemu izobraževanju. Medtem, ko prva opredelitev temelji izvajanju strukturirano, sosledično organiziranem izobraževanju, druga izpostavlja učenje prek dejavnosti civilne družbe oz. prostovoljnih organizacij ter partnerski odnos med formalnim in neformalnim učnim okoljem. Medtem ko je težko prenesti metode neformalnega učenja direktno v učilnico, je mogoče oblikovati večjo sinergijo med metodami formalnega in neformalnega učenja. Razmisliti bi veljalo o možnosti, da bi se npr. družboslovni predmeti (državljska vzgoja, etika, religija) izvajali v okviru t.i. izkustvenega učenja na temelju vključitve prostovoljnega dela. Na ta način bi si študentje in dijaki skozi prakso bolj poglobili v svoje študijsko področje in si s pomočjo socialnega kapitala povečali človeškega (Vidovič, 2003). Posameznik brez delovnih izkušenj, morda z nizko izobrazbo, ki ne dobi dela, bi torej možnost delovanja v NPO lahko izkoristil, saj bi si tako izboljšal zaposlitvene možnosti.

Pomemben korak v smeri priznavanja neformalno pridobljenega znanja in spretnosti je na evropski ravni (Bela knjiga - Nova spodbuda za evropsko mladino, priporočila Evropske skupnosti za večji poudarek na mladinski politiki) sprejeto novo razumevanje mladinskega prostovoljnega dela, ki ni več samo brezplačno delo v korist skupnosti, ampak predstavlja za mladega človeka predvsem del lastnih prizadevanj z edukativnimi učinki. Mladinsko prostovoljno delo je temelj dela v mladinskih organizacijah, kjer si mladi različne spretnosti in znanja, ki so pomembna za njihovo delovanje v organizaciji, običajno pridobijo s pomočjo neformalnega učenja z metodo izkustvenega učenja. Raziskave kažejo, da mladinsko delo pozitivno vpliva tako na osebni, kot socialni in intelektualni razvoj mladih, na šolski uspeh in pridobivanje relativnih delovnih izkušenj ter prispeva k prepoznavanju poklicnega interesa (Anica Mikuš Kos, 1999). Mladinsko delo ponuja priložnost preizkušanja lastne zmožnosti ter mora omogočati prostor za napake in učenje iz napak, toda zahteva tudi, da prevzemamo odgovornost za storjene napake. Z njim se vsekakor učimo tudi odgovornosti – do sklenjenih dogovorov, do samih sebe in do ljudi, s katerimi delamo. Pridobivamo si novo znanje o sodelovanju v kolektivu in o naši vlogi v njem, nova vedenja s področij, na katerih

delamo, in predvsem nova spoznanja o samih sebi, o svoji vrednosti, sposobnostih, potencialih, nagnjenjih. Prostovoljno delo ponuja tudi možnost spoznavanja in vstop v institucije, ki se zdijo sicer težko dosegljive in nedostopne. Širi nam obzorja in ponuja mnogo boljši uvid v življenje. Prav zato je prostovoljno delo imenitna podlaga za kasnejše profesionalno življenje. Tako lahko posameznik nastopi službo usposobljen za delo. Ne le teoretično podkovan, temveč tudi praktično pripravljen.

Pregled projektov ter dokumentov na evropski ravni kaže, da ima prostovoljno delo v tujini precejšnjo težo. Veliko ljudi, predvsem mladih, se odloči za daljše prostovoljno delo predvsem zato, ker jim to tudi kasneje koristi pri kandidiranju na želena delovna mesta. To si lahko privoščijo tudi zaradi zakonodaje, ki je v nekaterih državah prijazna do prostovoljstva – prostovoljec med delovanjem teče delovna doba ali lahko obdržijo študentski status. Kljub temu, da področje prostovoljstva v Sloveniji še ni urejeno (v pripravi je nov zakon o prostovoljnemu delu), menim, da je za mlade dobro, da se vključujejo v NPO ter opravljajo prostovoljne dejavnosti. Še posebno za mlade, ki iščejo svoje mesto v družbi, ter tiste, ki še nimajo stalne zaposlitve ali pa so ostali brez nje. S prostovoljnim delom si tako brezposelni kot drugi iskalci zaposlitve lahko poiščejo nove možnosti, se reaktivirajo, morda preusmerijo. Tako se vključijo v družbeno dogajanje, vrnejo ali vključijo v delovno okolje, spoznavajo svoje sposobnosti in nagnjenja. S prostovoljnim delom si tako mlad človek širi krog poznanstev in tako povečuje možnosti za odkrivanje primernih delovnih mest, hkrati pa pridobiva potrebne reference. V Sloveniji delodajalci izkušnjam s prostovoljnim delom ne pripisujejo odločilne vloge pri izbiri kandidata, vendar so koristen podatek v postopku izbiranja med kandidati podobnih kakovosti (Bandur, 2004). Indeks neformalnega izobraževanja mladih (Nefiks), ki je namenjen tudi beleženju pridobljenih izkušenj in znanj s prostovoljnim delom, je lahko mladim in delodajalcem pri tem v pomoč. Potrebno je več dela v smeri seznanjanja delodajalcev tudi o pomenu mladinskih organizacij, ki jih imajo pri ustvarjanju sposobnosti, ki jih delodajalci zahtevajo, kjer mora vlada odigrati ključno vlogo. Namreč - s prevzemom evropskega pravnega reda se je Slovenija zavezala vzpostaviti in oblikovati orodja za priznavanje prostovoljnega dela kot delovnih izkušenj, kar je v nekaterih državah EU že ustavljena praksa.

Analiza društva Mladinski kulturni center Medvode (MKC) je osvetlila problematiko, s katero se soočajo mladinske organizacije pri svojem delovanju. Mladi se relativno veliko udeležujejo različnih oblik izobraževanja zunaj rednega šolskega sistema ter opravljajo različne oblike

dela, vendar je zaznati skromno motivacijo mladih za vključevanje in aktivno sodelovanje v programih mladinskih organizacij. Razlogi za to, kot jih navajajo slovenske mladinske organizacije (Kern, 2003), so v omejenem financiranju, upadanje sredstev za financiranje, premajhni podpora s strani države in lokalnih skupnosti ter kadrovska nestabilnost oz. pomanjkanje strokovnih kadrov v programih za delo z mladimi, ki pa je posledica prej omenjenih razlogov. V skladu s promoviranjem neformalnega učenja skozi (mednarodno) mladinsko delo, mora razvijanje ukrepov za podporo mladinskih organizacij temeljiti na zavedanju vlade, da so mladinske organizacije upravičeni prejemnik (finančnih) sredstev zaradi pomembnega edukativnega učinkovanja na mlade. Odgovornost za dvig tega zavedanja je na mladinskih organizacijah, ki morajo s proaktivnim pristopom približati njihov pomen širši družbi, ne le mladim, in s tem dati neformalnemu učenju skozi mladinsko delo večjo vrednost, kot jo uživa. Mladinska organizacija lahko mobilizira nove človeške energije (prostovoljce, aktivne mlade) in finančna sredstva s povezovanjem z različnimi sektorji, s povezovanjem profesionalnih in laičnih prostovoljskih pristopov ter s povezovanjem različnih področij (socialnega, zdravstvenega, šolskega). Redno seznanjanje mladih in lokalnih oblasti s številnimi možnostmi za neformalno učenje v mladinskih organizacijah bo prispevalo k temu, da bo mladinski neprofitni sektor priznan kot neformalno poučno in delovno okolje mladih. Lokalne oblasti morajo sodelovati pri razvoju mladinskega dela na lokalnih ravneh (Škulj, 2003: 4). Potrebno je izpostaviti spoznanja, da je v okviru mladinske politike težko govoriti o zaposlovanju, da pa je mogoče veliko narediti za zaposljivost. Ali pa, da mladinsko prostovoljno delo ne rešuje stanovanjskih problemov, ampak lahko skozi razvijanje samoiniciativnosti mladih prispeva k temu, da bo vsak zase lažje našel rešitev. S temi spoznanji bo prostor mladinskega prostovoljnega dela v občini postal dodatna vrednost vsem drugim prostorom in s tem tudi priznan prostor odraščanja mladega posameznika. Poslovili se bomo od stališča, da je čisto v redu, če prostor mladinskega prostovoljnega dela obstaja, da pa ni nič narobe, če ne obstaja.

Načinov merjenja učinkov mladinskega prostovoljnega dela v nalogi nismo podrobneje obravnavali. Eden od možnih načinov merjenja je lahko ugotavljanje povezanosti med kvantiteto in istočasno kvaliteto neformalnih mladinskih programov in njihovih izvajalcev (mentorjev) na eni strani ter na drugi strani obsegom javne finančne podpore kot ugotavljanje števila mladih, ki so aktivno vključeni in ki imajo odločilno besedo pri vsakem projektu. Tovrstna dopolnitev je lahko domet nadaljnjega raziskovanja, kot tudi podrobnejša osvetlitev dopolnjevalne narave formalnega in neformalnega učenja.

LITERATURA IN VIRI

- Andragoški center (1998): *Raziskava Pismenost odraslih in udeležba odraslih v izobraževanju*
- Bandur, Simona (2005): »Lahko je le dopolnilo delovnim izkušnjam«. Delo, št. 20, str. 15.
- Bergant, Katra in Musek-Lešnik, Kristjan (ur.) (2002): *Šolska neuspešnost med otroki in mladostniki*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
- Brandstetter, Genoveva, Keller Wolfgang (2001): *Voluntary commitment and adult learning*. Wien: Ring Osterreichischer Bildungswerk.
- Črnak Meglič, Andreja, Vojnovič, Maja (1997): »Vloga in pomen neprofitno-volonterskega sektorja v Sloveniji«. Družboslovne razprave, št. 25/25, str. 152 – 178.
- Darvill, Giles, Perkins, Elizabeth, Unell, Judith (1988): *Learning from Volunteering. An Exploratory Study*. The National Institute of Adult Continuing Education (UDACE).
- Elsdon, Konrad (1998): »Prostovoljne organizacije in izobraževanje odraslih«. Andragoška spoznanja, št. 1-2, str. 24 – 29.
- Evropska Komisija (2002): »Bela knjiga Evropske komisije – Nova spodbuda za evropsko mladino«. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport: Urad RS za mladino.
- Falk, Nicholas (1992): *Voluntary Work and the Environment: Local Environmental Development Initiatives in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Findeisen, Dušana (1996): »O skupnostnem izobraževanju in razvoju kraja«. Andragoška spoznanja, št. 3, str. 27 – 32.
- Findeisen, Dušana (1997): »Razvijmo sebe, druge in s tem svoj kraj«. Andragoška spoznanja, št. 2, str. 4 – 9.
- Gornik, Jože (ur.) (2004): *Zbornik 1. posveta na temo Revščina in socialna izključenost oziroma vključenost*. Ljubljana: Urad RS za mladino: Mladinski svet Slovenije.
- Hrovatin, Nevenka (2002): »Ekonomski vidiki menedžmenta nevladnih organizacij«. V: Jelovac, Dejan (ur.): *Jadranje po nemirnih vodah menedžmenta nevladnih organizacij*. Ljubljana: Radio Študent: Študentska organizacija Univerze, str. 71 – 92.
- Ignjatovič, Miroljub (2002): *Družbene posledice povečevanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (Zbirka Znanstvena knjižica).
- Ivančič, Angelca, Jelenc, Zoran, Mohorčič Špolar, Vida (1996): *Izobraževanje delovne sile in transformacije na trgu dela. Raziskovalno poročilo*. Ljubljana: Andragoški center.

- Ivančič, Angelca (1999a): *Iz izobraževanja v zaposlitev – usklajenost dosežene formalne izobrazbe in priložnosti na trgu dela*. Sodobna pedagogika. Ljubljana: Andragoški center Slovenije, str. 46 – 65.
- Ivančič, Angelca (1999b): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ivančič, Angelca, Jelenc, E., Nataša, Jakara, Vera, Krajnc, Barbara, Sever, Bojana, Višnar, Blaž (2000): *Postopek ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Jelenc, Zoran (1991): *Terminologija izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut pri Univerzi Ljubljana.
- Jelenc, Zoran (1992): *Neformalno izobraževanje odraslih v organizacijah*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Jelenc, Zoran (1994): »*Temeljno izobraževanje odraslih in neformalno izobraževanje odraslih*«. V: Jelenc, Zoran, Drofenik, Olga in raziskovalne sodelavke (1994): *Raziskovalni projekt Izobraževanje odraslih kot dejavnik razvoja*. Raziskovalno poročilo 5. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Jelenc, Zoran (2002): »*Vseživljenjskost učenja*«. V: Bergant, K. in Musek Lešnik, K. (ur.): *Šolska neuspešnost med otroki in mladostniki*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti, str. 22 – 27.
- Jeraj, Tomaž (2004): Raziskava »*Študentsko delo – vir pridobivanja kadrov ali ne?*«. Ljubljana: Atama (Delo, 12.10.2004).
- Kern, Bojan (2003): Poročilo o raziskavi *Človeški viri v organizacijah s programi mladinskih dejavnosti ter izobraževanje in usposabljanje za poklicni profil mladinski delavec*. Delovno gradivo za interno uporabo. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport: Urad RS za mladino.
- Kolarič, Zinka, Črnak-Meglič, Andreja, Vojnovič, Maja (2002): *Zasebne neprofitno – volonterske organizacije v mednarodni perspektivi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kolarič, Zinka (2003): »*Neprofitno-volonterske organizacije in njihov razvoj – od volonterstva k profesionalizmu*«. Teorija in praksa, št. 1, str. 37 – 56.
- Krajnc, Ana (1996): »*Izobraževanje odraslih in lokalni razvoj*«. Andragoška spoznanja, št. 3, str. 23 – 26.
- Kramberger, Anton (1999): *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: FDV, str. 94 – 109.
- Kump, Sonja (2003): »*Socialni kapital in izobraževanje odraslih*«. V: Makarovič, M. (ur.) (2003): *Socialni kapital v Sloveniji*. Ljubljana: Založba Sophia, str. 148-169.

- Levičar, Robert (1999): *Vodnik po nevladnih organizacijah v Sloveniji*. Ljubljana: Agencija za razvojne iniciative.
- Ličen, Nives (1996): »Društva nekoč in danes z vidika skupnostnega izobraževanja«. *Andragoška spoznanja*, št. 3, str. 45 – 52.
- Makarovič, Matej (ur.) (2003): *Socialni kapital v Sloveniji*. Ljubljana: Založba Sophia (Zbirka Sodobna družba).
- Marentič-Požarnik, Barica, Magajna, Lidija, Peklaj, Cirila (1995): *Izziv raznolikosti; stili spoznavanja, učenja, mišljenja*. Nova Gorica: Educa, str. 78 – 79.
- Mencin-Čeplak, Metka (1996): »Izobraževanje in izobraženost«. V: Nastran-Ule, Mirjana (ur.) (1996): *Mladina v devetdesetih. Analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče: 69 – 100.
- Mesec, Bojana (2002): »Prostor, kjer nastaja in se organizira prostovoljno delo«. *Socialno delo*, št. 3/4, str. 199 – 202.
- Mijoč, Nena (1996): »Izkustveno učenje in lokalni razvoj«. *Andragoška spoznanja*, št. 3, str. 33 – 35.
- Mikuš Kos, Anica s skupino soavtorjev (1998): *Prostovoljno delo v šolstvu*. Ljubljana: Združenje Slovenska filantropija.
- Mrgole, Albert (2003): *Kam z mularijo? Načela kakovosti neformalnega dela z mladimi*. Ljubljana: Aristej: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport: Urad RS za mladino.
- Ovsenik, Marija, Ambrož, Milan (1999): *Neprofitni avtopoetični sistemi*. Ljubljana: Inštitut za samorazvoj d.o.o.
- Pavlin, Samo, Zgaga, Matevž (1999): *Prehod 2000*. Ljubljana: Delo.
- Prešlenkova, Nina (2004): *Revščina ljubljanskih mladinskih organizacij in njihova izključenost oziroma vključenost*. V: Gornik, Lože (ur.): *Zbornik I. posveta na temo Revščina in socialna izključenost oziroma vključenost*. Ljubljana: Urad RS za mladino: Mladinski svet Slovenije.
- Radovan, Marko (2002): *Ovire odraslih pri vključevanju v izobraževanje*.« *Andragoška spoznanja*, št. 1, str. 24 – 31.
- Samec, Tanja (ur.) (1999): *2. Slovenski kongres prostovoljcev, Maribor, september 1998. Zbornik prispevkov*. Ljubljana: Slovenska filantropija: Socialna zbornica Slovenije.
- Sicherl, Pavle (2003): *Fleksibilnost dela; primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede (Knjižna zbirka Pravo in gospodarstvo), str. 34 – 35.
- Svetlik, Ivan (ur.) (1996): *Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Svetlik, Ivan (2000): *Cerificiranje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji*. Zvezek 1, Poročilo o stanju in povzetki študij. Ljubljana: Ministrstvo RS za šolstvo in šport.
- Svetlik, Ivan (2002): »*Kreiranje družbe znanja*«. V: Bergant, K. in Musek Lešnik, K. (ur.): Šolska neuspešnost med otroki in mladostniki. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti: 28 – 29.
- Svetlik, Ivan, Lorenčič, Meri (2002): »*Izobraževanje in usposabljanje*«. V: Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 256 – 291.
- Škulj, Janez (2003): »*Nujnost razvoja mladinskega dela na lokalnih ravneh*«. Mladje (tiskovina Nacionalne agencije programa MLADINA, MOVIT), št. 6, str. 3 – 5.
- Škulj, Janez (2004): »*Aktivno državljanstvo*«. Mladje (tiskovina Nacionalne agencije programa MLADINA, MOVIT), št. 9, str. 2 – 5.
- Špilek Štumberger, Karmen (2000): »*Izkušnjsko učenje – učenje z delovanjem*«. Andragoška spoznanja, št. 1, str. 13 – 23.
- Trbanc, Martina, Verša, Doroteja (2002): »*Zaposlovanje mladih*«. V: Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, str. 338 – 369.
- Ule-Nastran, Mirjana, Mihelj, Vlado (1995): *Pri(e)hodnost mladine*. Ljubljana: DZS: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad RS za mladino.
- Ule-Nastran, Mirjana (ur.) (1996): *Mladina v devetdesetih. Analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče.
- Ule-Nastran, Mirjana idr. (2000): *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Aristej.
- Urad RS za mladino (2003): *Strategija Vlade RS za sodelovanje z nevladnimi organizacijami*. Delovno gradivo Urada RS za mladino.
- Urad RS za mladino (2004): »*Prihodnost mladinske politike: Elaborat Mladinski delavec*«. V: Posvet Urada RS za mladino 2004. Gradivo za interno uporabo. Ljubljana: Urad RS za mladino, str. 69 – 104.
- Vidovič, Urška (2003): »*Socialni in človeški kapital v študentski populaciji*«. V: Makarovič, M.(ur.): Socialni kapital v Sloveniji. Ljubljana: Sophia, str. 170 – 224.
- Žakelj, Helena (2004): »*Prostovoljno delo*«. NeFi, neformalni informator, št. 3, str. 1 – 2.

INTERNETNI VIRI

- Center za svetovanje in razvoj študentov ekonomske fakultete (CERŠ) (2003): »*Posvet o zaposljivosti mladih*«. (vir dostopen na: <http://miha.ef.uni-lj.si/cers/delodajalec/posvet2003.asp>)

- Chisholm Lynne (2001): »*Education, employment and the situation of young people*« (vir dostopen na <http://europa.eu.int/comm/youth/whitepaper/contrres/chrisholm.pdf>)
- Evropska Komisija (2000): »*A Memorandum on Lifelong Learning*«. A Commission Staff Working Paper. Brussels. (vir dostopen na <http://europa.eu.int/comm/educatio/life/index.html>)
- Evropska Komisija (2003): »*Discussion paper: The Commission and non-governmental organisations: Building a stronger partnership*« (vir dostopen na http://www.europa.eu.int/comm/civil_society/index:en.htm)
- Evropska Komisija (2004): *Pathways towards validation and recognition of education, training and learning in the youth field.* (vir dostopen na http://europa.eu.int/comm/youth/doc/working_paper_en.pdf. Pridobljeno 25.3. 2004)
- Evropski mladinski forum (European Youth Forum) (2000a): »*Get In! Report on the Youth Convention on Social Exclusion and Employment*«. (vir dostopen na <http://www.youthforum.org/en/employment/link%203.pdf>)
- Evropski mladinski forum (European Youth Forum) (2000b): »*Opinion of the Economic and Social Committee Opinion on the White Paper: Youth Policy (Own-initiative)*« (vir dostopen na <http://www.youthforum.org/en/press/reports/c116en.pdf>)
- Evropski mladinski forum (European Youth Forum) (2001): »*Report: Making a Difference, Youth Convention on Volunteering*«. Brussels. (vir dostopen na: <http://www.youthforum.org/en/press/reports/0382-01fin.pdf>)
- Evropski mladinski forum (European Youth Forum) (2003): »*Policy Paper on Youth organisations as non-formal educators – recognising our role*«. Brussels. (vir dostopen na <http://www.youthforum.org>)
- Kovatcheva, Siyka (2000): *Sinking or Swimming in the waves of transformation? Young people and social protection in Central and Eastern Europe*«. Brussels: European Youth Forum, Commission of the European Communities. (vir dostopen na <http://www.youthforum.org/publications/reports.html>)
- Kozoderc, Danilo (2005): *Zaposlitveni potencial mladih.* (vir dostope na <http://www.zaposlitev.net>)
- Orr, Katy (2001): »*From Education to Employment: The Experience of Young People in the European Union*«. European Youth Forum. (vir dostopen na: <http://www.youthforum.org>)
- Sahlberg, Pasi (1999): *Building Bridges for Learning. The Recognition and Value of Non-formal Education in Youth Activity.* Brussels: European Youth Forum. (vir dostopen na http://www.youthforum.org/en/our_work/citizenship2.html)
- Svet Evrope – priporočila in deklaracije Odbora za področje mladine (viri dostopni na <http://cm.coe.int>)

- Non-formal education, report (vir dostopen na <http://cm.coe.int/dec/2001/748/71.htm>)

- Svetlik, Ivan: »*Menedžment človeških virov v neprofitnem sektorju*. V: Kako jadрати čez nemirne vode managementa v nevladnih organizacijah?

(vir dostopen na <http://www.radiostudent.si/projekti/ngo/teksti/Svetlik.html>)

DRUGE INTERNETNE POVEZAVE

- Inštitut za evropske študije: <http://www.evropski-institut.si>
- Mladinski svet Slovenije: <http://www.ljudmila.org/mss> in <http://mss.si>
- Nacionalna agencija programa Mladina MOVIT: <http://mladina.movit.si>
- Društvo Mladinski ceh, projekt Nefiks: <http://www.nefiks.net>
- The encyclopedia of informal education: <http://www.infed.org>
- Urad RS za mladino: <http://www.uradzamladino.org>