

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alja Kump

**Pridobivanje kompetenc v okviru neprofitnih prostovoljnih
organizacij**

Študija primera: Evropska prostovoljna služba

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Alja Kump

Mentor: red. prof. dr. Zinka Kolarič

Somentor: doc. dr. Andrej Kohont

**Pridobivanje kompetenc v okviru neprofitnih prostovoljnih
organizacij**

Študija primera: Evropska prostovoljna služba

Diplomsko delo

Ljubljana, 2015

ZAHVALA

Zahvaljujem se svoji mentorici red. prof. dr. Zinki Kolarič in somentorju doc. dr. Andreju Kohontu za koristne nasvete in usmerjanje.

Posebno se zahvaljujem svoji družini, ki mi je med študijem ves čas stala ob strani in me brezpogojno podpirala, ter Manci, Tanji in Moniki za vso motivacijo in spodbudo.

Iskrena hvala vsem!

Pridobivanje kompetenc v okviru neprofitnih prostovoljnih organizacij. Študija primer: Evropska prostovoljna služba

Diplomsko delo je osredotočeno na analizo procesa pridobivanja kompetenc v neprofitnih prostovoljnih organizacijah. Kompetence so pojem, ki se vse bolj uporablja v zadnjem desetletju, in postajajo, predvsem pri mladih, vse pomembnejše pri iskanju zaposlitve. Z vse bolj napredno družbo znanja prihaja v ospredje vseživljenjsko učenje, pojem, ki se razlikuje od tradicionalnega izobraževanja, ki poteka zgolj v okviru formalnih institucij. Vključuje namreč tudi vidike neformalnega in priložnostnega učenja, saj se morajo ljudje zaradi vse bolj fleksibilnega trga dela učiti in izobraževati celo življenje. Kompetence, pridobljene z neformalnim učenjem, niso dovolj cenjene. Zato Evropska unija z različnimi mladinskimi politikami stremi k temu, da bi bilo neformalno izobraževanje mladih bolj cenjeno ter da bi bile kompetence, pridobljene s prostovoljnim delom bolj priznane tudi s strani delodajalcev. Poleg višanja zaposljivosti mladih želi Evropska unija z mladinskimi politikami omogočiti tudi aktivnejše državljanstvo mladih, socialno in poklicno vključevanje mladih ter vključevanje mladih v druge politike. Leta 2014 se je na pobudo Evropske unije razvil nov sedemletni program Erasmus+: Mladi v akciji, znotraj katerega se izvajajo različni ukrepi, ki pripomorejo k razvijanju kompetenc mladih ter večanju njihove zaposljivosti. Eden izmed ukrepov je Evropska prostovoljna služba, ki omogoča mladim izvajanje prostovoljne dejavnosti v tuji državi za obdobje do največ enega leta. Iz raziskave o pridobivanju kompetenc s projekti EVS je med drugim razvidno, da imajo nekdanji prostovoljci EVS večje možnosti za zaposlitev.

Ključne besede: Kompetence, vseživljenjsko učenje, prostovoljno delo, neprofitne prostovoljne organizacije, mladi.

Gaining competences in non – profit volunteer organisations. Case study: European Voluntary Service

The thesis has a focus on analysing the proces of gaining competences in non – profit volunteer organisations. Competences is a term that has been increasingly used over the past decade and it takes on significant importance when in the job search. In an advanced knowledge society the lifelong learning is coming to the forefront. Unlike traditional education that takes place within formal institutions, lifelong learning includes aspects of non – formal and informal learning. Competences obtained by non – formal learning are not valued enough. Therefore varied youth policies within the European Union tend to increase the value of non – formal education of young people and to get acknowledgement from employers of competences obtained by voluntary and other non – formal activities. Besides increasing youth employment the objectives of the European Union and its youth policies are to provide active youth citizenship, as well as their integration into other policies. On the European Union initiative a new Erasmus+: Youth in Action seven year programme was funded in 2014 within which various projects and activities are implemented that contribute to the competence development of youth and enhance their employability. European Voluntary Service (EVS) is one of the projects that enables young people to volunteer in another country for the period up to 12 months. The research on gaining competences by EVS projects shows that former volunteers have more employment possibilities when they actively participate in EVS projects.

Key words: Competences, lifelong learning, voluntary work, non – profit volunteer organisations, youth.

Kazalo

UVOD.....	7
I. TEORETIČNA IZHODIŠČA	8
1. SPLOŠNO O KOMPETENCAH	8
1.1 OPREDELITEV KOMPETENC	8
1.2 RAZVOJ KOMPETENC	9
1.3 KLJUČNE KOMPETENCE.....	10
1.3.1 KLJUČNE KOMPETENCE ZA VSEŽIVLJENJSKO UČENJE Z VIDIKA EVROPSKEGA REFERENČNEGA OKVIRA	11
1.3.1.1 SPORAZUMEVANJE V MATERNE JEZIKU	12
1.3.1.2 SPORAZUMEVANJE V TUJIH JEZIKIH	13
1.3.1.3 MATEMATIČNA KOMPETENCA TER OSNOVNE KOMPETENCE V ZNANOSTI IN TEHNOLOGIJ.....	13
1.3.1.4 DIGITALNA PISMENOST	14
1.3.1.5 UČENJE UČENJA.....	14
1.3.1.6 SOCIALNE IN DRŽAVLJANSKE KOMPETENCE.....	15
1.3.1.7 SAMOINICIATIVNOST IN PODJETNOST	15
1.3.1.8 KULTURNA ZAVEST IN IZRAŽANJE	15
2. IZOBRAŽEVANJE	16
2.1 RAZLIKE MED FORMALNIM, NEFORMALNIM IN PRILOŽNOSTNIM UČENJEM	16
2.2 OPREDELITEV VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA	17
2.2.1 PREDNOSTI PRIZNAVANJA NEFORMALNEGA IN PRILOŽNOSTNEGA UČENJA	18
2.3 MLADINSKE POLITIKE NA PODROČJU NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA MLADIH.....	19
2.3.1 STRATEGIJA EVROPSKE UNIJE ZA MLADE	20
3. PROSTOVOLJNO DELO	21
3.1 PROSTOVOLJSTVO MLADIH	22
3.1.3 POMEN PROSTOVOLJNEGA DELA MLADIH ZA DRUŽBO	23
3.1.2 POMEN PROSTOVOLJNEGA DELA MLADIH ZA PROSTOVOLJCE	23
3.1.3 POMEN PROSTOVOLJNEGA DELA MLADIH ZA MLADINSKE ORGANIZACIJE.....	24
4. ZNAČILNOSTI NEPROFITNIH PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJ	24
4.1 TRIKOTNIK BLAGINJE.....	25
4.2 VRSTE NEPROFITNIH ORGANIZACIJ.....	26
4.3 PREDNOSTI ZASEBNIH NEPROFITNIH ORGANIZACIJ.....	27
4.4 PRIDOBIVANJE ZNANJA V PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJAH.....	28
II. ŠTUDIJA PRIMERA: EVROPSKA PROSTOVOLJNA SLUŽBA (EVS).....	30
5. PREDSTAVITEV PROGRAMA ERASMUS+: MLADI V AKCIJI.....	30
5.1 KLJUČNI UKREPI V OKVIRU PROGRAMA ERASMUS+.....	31
5.1.1 KLJUČNI UKREP 1: UČNA MOBILNOST POSAMEZNIKOV	31
5.1.2 KLJUČNI UKREP 2: SODELOVANJE ZA INOVACIJE IN IZMENJAVO DOBRIH PRAKS	31

5.1.3 KLJUČNI UKREP 3: PODPORA ZA REFORMO POLITIK	32
6. EVROPSKA PROSTOVOLJNA SLUŽBA	32
6.1 AKREDITACIJA ORGANIZACIJ, KI LAHKO IZVAJAJO EVS	32
6.1.1 USKLAJEVALNA ORGANIZACIJA	33
6.1.2 POŠILJAJOČA ORGANIZACIJA	33
6.1.3 GOSTITELJSKA ORGANIZACIJA	34
6.2 PRIJAVA IN IZBIRA PROSTOVOLJCA	34
6.3 YOUTHPASS	35
6.4 REZULTATI RAZISKAVE: »KOMPETENCE EVS ZA ZAPOSLEJIVOST«	36
7. SKLEP	39
LITERATURA	41

UVOD

V vse bolj napredni družbi znanja vedno več pridobiva na pomenu koncept vseživljenjskega učenja, ki vključuje tako vidike formalnega izobraževanja kot tudi neformalnega in priložnostnega učenja. Mladi posamezniki, ki vstopajo na trg dela, se v današnjem času soočajo z vse večjimi težavami pri iskanju zaposlitve, saj so kompetence, ki so pridobljene v procesih neformalnega učenja, s strani delodajalcev velikokrat prezrte. Pomembno je, da mladi v izobraževalnem procesu, bodisi formalno bodisi neformalno, osvojijo vsaj kompetence, ki so z vidika Evropske unije opredeljene kot ključne kompetence. Eden izmed načinov neformalnega učenja ter pridobivanja kompetenc je prostovoljno delo mladih, ki ga spodbuja Evropska unija z različnimi mladinskimi politikami. Namen mladinskih politik je povišanje zaposljivosti mladih ter njihovo uspešno vključevanje v družbo, pri čemer je osrednjega pomena višje priznavanje neformalnega učenja.

Diplomska naloga je razdeljena na dva večja dela. V prvem delu je s teoretičnimi izhodišči predstavljen pomen pojma kompetenc, njihova delitev, pomen izobraževanja (formalnega, neformalnega, priložnostnega in vseživljenjskega učenja), prostovoljnega dela, učenja v neprofitnih prostovoljnih organizacijah in pomen mladinskih politik, ki delujejo v korist mladih pri vključevanju v družbo in na trg dela.

Drugi del diplomske naloge je študija primera Evropske prostovoljne službe. Slednja je ena izmed aktivnosti Erasmus+: Mladi v akciji, ki mladim omogoča pridobivanje kompetenc s prostovoljnim delom v tuji državi. V tem delu je opisan tudi Youthpass, orodje za beleženje pridobljenih kompetenc z neformalnim učenjem. Na koncu so predstavljeni rezultati raziskave »Kompetence EVS za zaposljivost«, v sklepu pa sta sprejeti oziroma zavrnjeni zastavljeni hipotezi.

HIPOTEZE

Hipoteza 1: *Pridobivanje kompetenc v procesih neformalnega učenja pripomore k višji zaposljivosti mladih.*

Hipoteza 2: *Evropska unija bi morala tako mlade kot tudi delodajalce bolj osveščati o pomenu neformalnega učenja, da bi se zvišala zaposljivost mladih.*

I TEORETIČNA IZHODIŠČA

1 SPLOŠNO O KOMPETENCAH

1.1 OPREDELITEV KOMPETENC

V 90. letih so na koncept kompetenc mnogi avtorji gledali kot na sinonim za kompetentno opravljanje dela. Tako Burgoyne (v Winterton 2006, 30) pojem razčleni na »biti kompetenten« oz. sposobnost izpolnjevanja delovnih zahtev in na »imeti kompetence«, kar pomeni upravljanje s potrebnimi lastnostmi, ki omogočajo izvedbo določenih nalog. Kasneje Mangham (v Winterton 2006, 31) koncept kompetence razdeli na kompetence kot osebnostni model, kompetence kot izobraževalni model ter kompetence kot model usposabljanja. Mansfield (v Winterton 2006, 31) slednjim ponudi pripadajoče rezultate, in sicer kompetence kot izobraževalni izidi, med katere uvršča poklicne standarde, ki predpisujejo določena znanja za zaposlitev; kompetence kot naloge, ki opisujejo izvajanje nalog posameznika; in kompetence kot osebnostne poteze in lastnosti, ki opisujejo lastnosti posameznika. R. H. White (v Kohont, 51) v koncept kompetence vpelje dimenzijo motivacije ter jo definira kot »učinkovito interakcijo z okoljem«, McClelland (v Metodologija za pripravo opisnikov temeljnih zmožnosti na področju temeljnih zmožnosti učenje učenja, sporazumevanje v slovenskem jeziku, matematična kompetenca ter samoiniciativnost in podjetnost (v nadaljevanju MPOTZ), 7) pa predlaga kompetence kot alternativo za merjenje inteligenčnega kvocienta.

M. Argyle (v Kohont 2011, 58) podobno kot R. H. White govori o pomembnosti motivacije za delovanje družbenih procesov, hkrati pa kompetence razdeli na njene sestavne komponente – motivacijo, ki vključuje stališča posameznika do celotnega procesa in cilja procesa; znanje in razumevanje posameznika, torej kaj se od njega pričakuje; zmožnost posameznika, da to znanje in razumevanje prevede v specifično vedenje; in njegovo celotno delovanje, ki vključuje vse naštetje komponente (Kohont 2011, 58).

Boyatzis (v Kohont 2011, 61), ki kompetence definira kot karakteristike osebe, ki so nujne, a ne zadostne za povsem učinkovito opravljanje določenega dela, je eden izmed pomembnejših avtorjev na področju kompetenc. Govori o tem, da so kompetence mešanica sposobnosti, samopodobe, motivov ter družbenih vlog, torej celota vseh znanj, s katerimi posameznik upravlja v določeni situaciji. Njegovi opredelitvi sledi Constable (v Kohont 2011, 61), ki kompetence vidi kot zmožnost oblikovanja nekega sistema vedenj, ki je nujen za doseg določenega cilja (Kohont 2011, 61).

Oprelitev kompetenc je lahko eksterna, kar pomeni, da pojem razumemo kot zmožnost opravljanja določene dejavnosti, med katere štejemo opredelitev Burgoyna (v MPOTZ 2013, 8). Druga skupina avtorjev pa kompetence opredeljuje kot interen koncept, kar pomeni, da se osredotočajo na njihovo notranjo strukturo. Eden izmed avtorjev, ki definira kompetence interno, je N. Chomsky (v MPOTZ 2013, 9) in jih lingvistično opredeli kot »neomejeno zmožnost rabe omejenih sredstev«. Tako se eksterne in interne opredelitve razlikujejo tudi glede na klasifikacijo kompetenc. V prvem primeru je značilna horizontalna klasifikacija, kar pomeni, da se jih razvršča glede na pomembnost, medtem ko je v drugem primeru značilna vertikalna klasifikacija oz. razvrščanje kompetenc glede na stopnjo njihove kompleksnosti (MPOTZ 2013).

Če upoštevamo najširšo definicijo kompetenc, lahko rečemo, da so slednje skupek intelektualnih sposobnosti, situacijsko specifičnih znanj, strategij, zaznav ter rutin posameznika, ki vplivajo na njegovo učenje, reševanje določenih problemov in nalog ter so ključnega pomena za posameznikovo uspešnost. So več kot le sposobnost uporabe znanja – šele ko se celota vseh zmožnosti posameznika, tj. sposobnosti, znanje, motivi, samopodoba, vrednote in motivacija, uporabijo v določeni situaciji oz. kontekstu, lahko govorimo o kompetencah posameznika oziroma o njegovi (ne)kompetentnosti (Kohont 2011, 56).

1.2 RAZVOJ KOMPETENC

V zadnjih nekaj desetletjih se pojem kompetenca vse bolj uporablja tako v znanstvenih diskurzih kot tudi v vsakdanjem življenju. Tako lahko pri prebiranju teorije zasledimo pravo poplavo različnih definicij. Zakaj je temu tako, lahko ponazorimo s štirimi ključnimi dejavniki, ki so imeli največjo vlogo pri oblikovanju različnih opredelitev koncepta kompetenc. To so zgodovinski, pragmatični, naravni in družbeni dejavniki (Weinert v MPOTZ 2013, 5).

Prvi izmed ključnih dejavnikov je zgodovinski, pri čemer je treba izpostaviti, da kompetence izhajajo iz psihologije, katere razvoj je buren in razvejan. Posledično je tudi pojem kompetenc raznolik, saj so različni psihologi nanj gledali iz različnih zornih kotov. Tako so klasični avtorji psihologije kompetence umeščali med sposobnosti in znanje, opredeljevali pa so jih bodisi kot končno stopnjo raziskovanja človeških sposobnosti, kar je v angleški terminologiji označeno kot »ability«, bodisi kot začetek raziskovanja procesa pridobivanja ekspertnega znanja. Pojem kompetenc je torej živ koncept, ki so ga od nekdanj razvrščali v različne dimenzije in ga prilagajali času, zaradi česar prihaja pri njegovi opredelitvi do takšne razvejanosti (Sternberg in Grigorenkova v MPOTZ 2013, 6).

Naslednji izmed dejavnikov je pragmatični, saj se, kot že omenjeno, koncept uporablja na eni strani v vsakdanjem in na drugi strani v znanstvenem diskurzu, ki pa se med seboj močno razlikujeta (Weinert v MPOTZ 2013, 5 – 6).

Naravni, kulturni in družbeni dejavniki sicer neposredno ne vplivajo na razumevanje in raziskovanje kompetenc na ravni posameznika, se pa njihov vpliv močno čuti pri opredeljevanju in raziskovanju kompetenc v družbi znanja ter njihovi uporabi v vsakdanji praksi. Na tej točki je treba omeniti naravni dejavnik iz 70. let prejšnjega stoletja, ki ga izpostavlja Svetlik (v MPOTZ 2013, 7–8). To je zavedanje o omejenosti naftnih virov in temu posledičnega razvoja visokega šolstva, kar pa se danes kaže v zahtevah razvoja vseživljenjskega učenja. Izpostavlja tudi družbeni dejavnik 20. stoletja, ki vpliva na različno pojmovanje koncepta kompetenc. Družba znanja na trgu delovne sile namreč zahteva vse bolj individualizirane, odgovorne in kompetentne posameznike, ki se znajo v največji možni meri prilagajati vse bolj kompleksnemu in fleksibilnemu trgu delovne sile (Svetlik v MPOTZ 2013, 7–8).

1.3 KLJUČNE KOMPETENCE

Dandanes je eden izmed najpomembnejših ciljev izobraževalnih sistemov v Evropi pripravljanje mladih na soočanje z izzivi družbe znanja, da kar najbolj izkoristijo priložnosti, ki jih le-ta ponuja. To je tudi akterje izobraževalne politike pripeljalo do tega, da v izobraževalnih procesih poudarjajo pomen ključnih kompetenc, ki so bistvene za uspešno vključitev posameznikov v družbo (Eurydice 2002).

Tako kot kompetence na splošno tudi ključne kompetence nimajo enovite definicije. M. Canto – Sperber in J. P. Dupuy (v Eurydice 2002, 14) opredelita ključne kompetence kot kompetence, ki so nepogrešljive za dobro življenje, katerega bistvene značilnosti so posameznikovo uspešno, odgovorno in produktivno udejstvovanje ne le doma, temveč tudi v gospodarstvu ter na političnem področju. Tudi J. Goody (v Eurydice 2002, 14) govori o tem, da morajo ključne kompetence posameznikov doprinesti k celotni družbi. Na splošno lahko rečemo, da so ključne kompetence tiste, ki posameznikom omogočajo uspešno integracijo v številna socialna omrežja, hkrati pa jim omogočajo, da ostajajo neodvisni in so pripravljeni neprestano nadgrajevati svoja znanja in veščine, da lahko sledijo napredku družbe (Eurydice 2002).

Eurydice (2002) izpostavlja, da morajo biti ključne kompetence koristne za vse člane družbe ne glede na spol, razred, raso, kulturo, družinsko ozadje ali materni jezik. Ravno tako morajo

biti v skladu z etičnimi, gospodarskimi in kulturnimi vrednotami, ki obstajajo v različnih družbah, ter omogočati vsem posameznikom, da so funkcionalni člani vseh različnih skupnosti.

Posamezniki torej potrebujejo široko paleto kompetenc pri soočanju z različnimi izzivi družbe znanja. OECD je s projektom DeSeCo »The Definition and Selection of Key Competencies« (2005) sodelovala z različnimi strokovnjaki in institucijami, ki so z raziskavami opredelili nabor ključnih kompetenc. Poudarjajo, da mora vsaka ključna kompetenca prispevati k boljšim rezultatom posameznikov in družbe, pomagati posameznikom dosegati različne zahteve družbe, biti pa morajo pomembne ne le za strokovnjake, temveč za vse člane družbe (DeSeCo 2005).

DeSeCo (2005) opredeli konceptualni okvir ključnih kompetenc, in sicer jih razdeli v tri širše kategorije. Prva je interaktivna uporaba orodij, ki jih morajo znati uporabljati posamezniki za učinkovito interakcijo z okoljem. Fizična in družbeno – kulturna orodja morajo razumeti in jih interaktivno tudi uporabiti. Drugič, v današnjem svetu je izrednega pomena vključevanje v različna družbena omrežja, zato je pomembno, da znajo delovati v družbeno heterogenih skupinah. In ne nazadnje je bistvenega pomena, da znajo posamezniki prevzeti odgovornost za upravljanje z lastnim življenjem, ga umestiti v širši družbeni kontekst ter v njem avtonomno delovati. Vsaka izmed skupin ima svoj poudarek, a so medsebojno povezane in so osnova za prepoznavanje ključnih kompetenc. Slednje posameznikom ne omogočajo le spopadanja s svetom, temveč tudi aktivno sodelovanje pri njegovem oblikovanju. Vse OECD države se strinjajo, da je pri postavljanju teoretičnega okvira ključnih kompetenc pomembno upoštevati demokratična načela in pripomoči k trajnostnemu razvoju družb. Ključne kompetence naj bi omogočale posameznikom razvijati svoj potencial, spoštovati ostale člane družbe in jim pomagati, da bi bili sposobni pripomoči k rasti pravične družbe (DeSeCo 2005).

1.3.1 KLJUČNE KOMPETENCE ZA VSEŽIVLJENJSKO UČENJE Z VIDIKA EVROPSKEGA REFERENČNEGA OKVIRA

Globalizacija svetovno populacijo sooča z neprestanimi in nepredvidljivimi izzivi ter spremembami, za soočanje s katerimi vsak posameznik potrebuje vse več ključnih kompetenc. Za dejavno vključitev posameznikov v družbo znanja in v delovni svet je pomembno vseživljenjsko učenje, katerega koncept bo opredeljen v naslednjem poglavju. Vse bolj napredne inovacije, produktivnost in konkurenčnost družb zahtevajo nova znanja, spretnosti in sposobnosti delovne sile. Ker zaradi vsega novega dogajanja spričo globalizacije na trgu dela ljudje ne vedo, kaj točno se od njih pričakuje, se počutijo odtujene in potisnjene na

obrobje. Za lažje razumevanje pričakovanj, za boljšo osebno izpolnitev, socialno vključenost in aktivno državljanstvo sta Svet Evrope in Evropski parlament leta 2006 sprejela evropski referenčni okvir, katerega glavni cilji so:

- izpostaviti ključne kompetence, ki so potrebne za aktivno vključitev v družbo znanja na področjih aktivnega državljanstva, socialne kohezije, osebne izpolnitve in večje zaposljivosti,
- razviti ključne kompetence mladih, da bodo v odraslem obdobju pripravljeni za vstop na trg delovne sile, hkrati pa jim z njimi omogočiti podlago za novo pridobivanje znanja oz. vseživljenjsko učenje,
- razviti referenčno orodje, ki bo pomagalo pri oblikovanju izobraževalnih politik v evropskih državah,
- oblikovati okvir, znotraj katerega se lahko sprejemajo nadaljnji ukrepi programov izobraževanja (Evropski referenčni okvir 2007).

Evropski parlament v Priporočilu evropskega parlamenta in Sveta o ključnih sposobnostih za vseživljenjsko učenje (Ur. l. EU 962/2006) opredeljuje kompetence kot »kombinacijo znanj, spretnosti in odnosov, ustrežajočih okoliščinam,« medtem ko ključne kompetence definira kot »tiste, ki jih vsi ljudje potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, dejavno državljanstvo, socialno vključenost in zaposlitev.« Referenčni okvir izpostavi osem ključnih kompetenc: sporazumevanje v maternem jeziku, sporazumevanje v tujih jezikih, matematično kompetenco in osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji, digitalno pismenost, učenje učenja, socialne in državljanske kompetence, samoiniciativnost in podjetnost ter kulturno zavest in izražanje. Vse izmed naštetih so enako pomembne, se med seboj prekrivajo in povezujejo ter pripomorejo k uspešnejšemu življenju vsakega posameznika v današnji družbi znanja. Pri vseh ključnih kompetencah, ki bodo opisane v nadaljevanju, je treba upoštevati kritično razmišljanje, ustvarjalnost, dajanje pobud, reševanje problemov, oceno tveganj, sprejemanje odločitev in konstruktivno obvladovanje čustev, saj so slednji pomembni dejavniki pri njihovem razvoju (Priporočilo evropskega parlamenta in sveta o ključnih sposobnostih za vseživljenjsko učenje Ur. l. EU 962/2006).

1.3.1.1 SPORAZUMEVANJE V MATERNEM JEZIKU

V Evropskem referenčnem okviru (2007) je kompetenca sporazumevanja v maternem jeziku opredeljena kot »sposobnost izražanja in razumevanja pojmov, misli, čustev, dejstev in mnenj v pisni in ustni obliki (poslušanje, govor, branje in pisanje) ter na ustrezen in ustvarjalen način

jezikovno medsebojno delovanje v vseh družbenih in kulturnih okoliščinah – izobraževanje in usposabljanje, delo, dom in prosti čas.« Usvojitev maternega jezika pripomore k razumevanju sveta na eni strani ter k lažjemu povezovanju z ljudmi na drugi, kar pa je povezano s kognitivno sposobnostjo posameznika. Znanje, pridobljeno s to kompetenco, je poznavanje besednjaka, funkcionalno znanje slovnice in poznavanje različnih funkcij jezika. Posamezniku daje sposobnost sporazumevanja v različnih okoliščinah in sposobnost uporabe, obdelave, iskanja ter zbiranja različnih informacij, pripomočkov in besedil. Pomembna je tudi za izražanje posameznikovih ne le ustnih, temveč tudi pisnih argumentov na ustrezen način glede na dane okoliščine, kar pomeni, da je posameznik pripravljen na kritični in konstruktivni dialog, v katerem spoštuje estetske lastnosti in si je zanje tudi pripravljen prizadevati ter se zanimati za interakcijo z drugimi. S pozitivnim odnosom do sporazumevanja v maternem jeziku zna posameznik le-tega uporabiti na pozitiven in družbeno odgovoren način (Evropski referenčni okvir 2007).

1.3.1.2 SPORAZUMEVANJE V TUJIH JEZIKIH

Kompetenca za sporazumevanje v tujih jezikih je opredeljena enako kot sporazumevanje v maternem jeziku, le da vsebuje tudi sposobnosti posredovanja in medkulturnega razumevanja. Posameznik, ki poseduje to kompetenco, upravlja z njenimi razsežnostmi poslušanja, govorjenja, branja in pisanja. Slednje so odvisne tako od samega naučenega jezika kot tudi od družbenega in kulturnega ozadja, okolja ter potreb in interesov posameznika. Znanja, ki jih vsebuje ta kompetenca, so razumevanje govornih sporočil, spodbujanje in sklepanje pogovorov v tujem jeziku, pa tudi branje, razumevanje ter pisanje besedil. Pri tem so potrebni poznavanje in upoštevanje kulturnega vidika ter spremenljivost jezikov. S kompetenco sporazumevanja v tujih jezikih posameznik pridobi pozitiven odnos do kulturne raznovrstnosti in do medkulturnega sporazumevanja (Evropski referenčni okvir 2007).

1.3.1.3 MATEMATIČNA KOMPETENCA TER OSNOVNE KOMPETENCE V ZNANOSTI IN TEHNOLOGIJI

Matematična kompetenca je v Evropskem referenčnem okviru (2007) opredeljena kot »sposobnost usvojitve in uporabe matematičnega načina razmišljanja za reševanje mnogih težav v vsakdanjem življenju. Pri usvojitvi temeljnih tehnik računanja so poudarjeni postopek, dejavnost ter znanje.« Kompetenca je pomembna, saj je z njo posameznik sposoben in pripravljen uporabljati matematični način mišljenja, kar vključuje logično in prostorsko razmišljanje, pa tudi predstavljanje različnih formul, modelov, konstrukcij, grafov in razpredelnic. Znanje, pridobljeno z matematično kompetenco, je poznavanje in razumevanje

številke, merskih enot, struktur, postopkov in temeljnih matematičnih predstavitev. Posameznika seznani z uporabo temeljnih matematičnih načel v vsakdanjem življenju, pri čemer zna ustrezno upravljati z matematičnimi orodji. S pozitivnim odnosom do matematične kompetence spoštuje resnico in je pripravljen na iskanje matematičnih razlogov, sposoben pa je tudi ocenjevati njihovo veljavnost (Evropski referenčni okvir 2007).

»Kompetenca na področju znanosti in tehnologije vključuje razumevanje sprememb, nastalih zaradi človeške dejavnosti, in odgovornost posameznega državljana.« Je temeljna kompetenca, saj posamezniku doprinese k primerni razlagi naravnega sveta, znanstvenih konceptov ter k razumevanju vpliva tehnologije in znanosti na okolje. Privede ga do kritičnega razmišljanja o znanosti in tehnologiji, do primerne upravljanja s tehnološkim orodjem in do razmišljanja o etičnih vprašanjih tako na področju družbenega napredka kot na področju svojega življenja (Evropski referenčni okvir 2007).

1.3.1.4 DIGITALNA PISMENOST

Kompetenca digitalne pismenosti je pomembna, saj omogoča »varno in kritično uporabo Tehnologije informacijske družbe (IST) pri delu, v prostem času in pri sporazumevanju.« To vključuje primerno uporabo osnovnih aplikacij računalnikov za izmenjavo informacij v družbi znanja ter poznavanje prednosti in nevarnosti interneta. Posameznik, ki upravlja s kompetenco digitalne pismenosti, zna uporabljati omrežna orodja na vseh področjih življenja – pri delu, v prostem času, za učenje ipd. Pripomore k posameznikovemu kritičnemu razmišljanju do dosegljivih informacij v medijih in podpira njegovo zanimanje za sodelovanja v različnih omrežjih ne le v socialne, temveč tudi v poklicne namene (Evropski referenčni okvir 2007).

1.3.1.5 UČENJE UČENJA

»Učenje učenja je sposobnost učiti se in vztrajati pri učenju, organizirati lastno učenje, vključno z učinkovitim upravljanjem s časom in informacijami, individualno in v skupinah. Ta kompetenca vključuje zavest o lastnem učnem procesu in potrebah, prepoznavanje priložnosti, ki so na voljo, in sposobnost premagovanja ovir za uspešno učenje.« Slednje omogoča nadgrajevanje že obstoječega znanja pri posameznikih na vseh področjih življenja, pri čemer imata osrednji pomen motivacija in zaupanje posameznika vase. Slednji s kompetenco učenje učenja prepozna prednosti in pomanjkljivosti svoje učne strategije, svojega že obstoječega znanja ter priložnosti za pridobitev novega znanja. Pripomore k posameznikovemu kritičnemu mišljenju do svojih učnih ciljev, pri čemer so pomembni samodisciplina, ocenjevanje lastnega dela in vztrajanje pri učenju (Evropski referenčni okvir 2007).

1.3.1.6 SOCIALNE IN DRŽAVLJANSKE KOMPETENCE

Socialne in državljanske kompetence »vključujejo osebne, medosebne in medkulturne kompetence ter zajemajo vse oblike vedenja, ki usposabljaajo posameznike za učinkovito in konstruktivno sodelovanje v socialnem in poklicnem življenju in zlasti v vse bolj raznovrstnih družbah ter za reševanje morebitnih sporov.«. Posameznik je z državljansko kompetenco sposoben sodelovati v državljanskem življenju, se demokratično udejstvovati, oblikovati odnose na javnem področju in oblikovati občutek pripadnosti do svoje države. Pri tem je pomembno upoštevanje človekovih pravic, poznavanje evropske integracije in aktivno sodelovanje v aktivnostih, ki zadevajo ožjo ali širšo skupnost, pri čemer so najpomembnejše volitve. Socialne kompetence posameznikom omogočajo strpnost do drugih ljudi, do drugih kultur in na splošno spoštovanje in sodelovanje pri družbenem in osebnem blagru. Doprinese torej k medkulturnemu komuniciranju, k spoštovanju soljudi ter k socialno-ekonomskemu napredku, saj posameznikom pomaga pri premagovanju predsodkov in pri sklepanju kompromisov, kar pa je odvisno od njihove samozvesti, integritete in od njihovega sodelovanja (Evropski referenčni okvir 2007).

1.3.1.7 SAMOINICIATIVNOST IN PODJETNOST

»Samoiniciativnost in podjetnost pomenita sposobnost posameznika za uresničevanje svojih zamisli.« Ta kompetenca posameznikom omogoča ustvarjalnost, inovativnost, proaktivnost, dajanje pobud, neodvisnost in jim pomaga pri ocenjevanju tveganja pri sprejemanju odločitev in zastavljenih ciljih tako v vsakdanjem življenju kot tudi na delu. Pri tem sta pomembni motivacija in odločnost posameznikov, da dosežejo zastavljene cilje, naj bodo osebni, službeni ali cilji določene skupnosti (Evropski referenčni okvir 2007).

1.3.1.8 KULTURNA ZAVEST IN IZRAŽANJE

Kompetenca kulturne zavesti in izražanja je opredeljena kot »spoštovanje pomena kreativnega izražanja zamisli, izkušenj in čustev v različnih medijih, vključno z glasbo, upodabljaajočimi umetnostmi, literaturo in vizualnimi umetnostmi.« Pomembno je, da ta kompetenca posamezniku zagotavlja znanje tako o lokalni, nacionalni kot tudi o evropski kulturni dediščini. Pomembno je zavedanje o kulturni in jezikovni različnosti evropskih in svetovnih držav. Kulturna zavest pripomore k temu, da posamezniki spoštujejo različne kulture, kulturne spretnosti pa je mogoče uporabiti na socialnem in poklicnem področju življenja (Evropski referenčni okvir 2007).

Ljudje se nenehno učimo – povsod in ob vsakem trenutku. Vsak dan se soočamo z novimi sposobnostmi, znanjem ali kompetencami. Za ljudi zunaj začetnega izobraževalnega sistema,

še posebej za odrasle, je takšno izobraževanje oziroma učenje, pa naj poteka na domu ali na delovnem mestu, še toliko pomembnejše od formalnega izobraževanja. Pa vendar izobraževanje, ki se dogaja izven formalnih okvirov izobraževalnega sistema, v družbi ni dobro razumljeno, še manj pa primerno cenjeno. V nadaljevanju bom predstavila razlike med formalnim in neformalnim izobraževanjem ter vseživljenjsko učenje, ki je ključ do pridobitve vseh ključnih kompetenc.

2 IZOBRAŽEVANJE

Leta 1996 so politični akterji držav članic OECD razvili strategijo »vseživljenjskega učenja za vse«, katerega koncept vključuje formalno, neformalno in priložnostno učenje. S pojmom vseživljenjskega učenja ali učenjem »od zibelke do groba« rezultati neformalnih izobraževanj bistveno pridobijo na pomembnosti (Werquin 2010).

2.1 RAZLIKE MED FORMALNIM, NEFORMALNIM IN PRILOŽNOSTNIM UČENJEM

Pojmi formalnega, neformalnega, priložnostnega ter vseživljenjskega učenja so največkrat definirani v medsebojni povezavi, njihove opredelitve pa se spreminjajo tako skozi čas kot tudi glede na posamezne države. Pri opredeljevanju se največkrat upoštevajo trije pogoji – ali učenje vključuje vnaprej določene cilje, ali vodi do določene izobrazbe in ali je učenje načrtovano ali nenačrtovano (Werquin 2008).

Ne eni strani sta formalno in neformalno izobraževanje načrtovana procesa učenja oz. pridobivanja znanja, formalno poteka znotraj določenih formalnih sistemov izobraževanja, medtem ko se neformalno odvija zunaj formalnih institucij – v okviru dejavnosti različnih organizacij, skupin, civilne družbe, na delovnem mestu ipd. Naslednja razlika med njima je, da formalno izobraževanje posamezniku omogoča splošno priznane kvalifikacije oz. vodi do veljavnih certifikatov ali diplom, medtem ko neformalno izobraževanje ne vodi vedno do formalnih kvalifikacij. Pri slednjem so odnosi med udeleženci v izobraževanju manj hierarhični ter bolj interaktivni, metode izobraževanja so veliko fleksibilnejše in raznolike, bolj pa se osredotočajo tudi na potrebe posameznikov, ki so deležni neformalnega izobraževanja. Na drugi strani priložnostno učenje predstavlja nenačrtovan proces učenja oz. pridobivanja znanja, saj ga opredeljujejo kot »stranske učinke življenja in delovanja«. To pomeni, da ga predstavljajo predvsem spretnosti in znanja, ki jih posameznik pridobi v okviru družine, socialnih omrežij ali v izkustvih vsakdanjega življenja nasploh (Izobraževanje mladih 2010).

2.2 OPREDELITEV VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Vseživljenjsko učenje lahko torej opredelimo kot učenje, ki je fleksibilno, raznoliko in poteka na različnih mestih ter v vseh obdobjih življenja. Razlikuje se od tradicionalnega načina izobraževanja v okviru formalnih institucij, saj vključuje tudi vidike neformalnega in priložnostnega učenja (Delors 1996).

J. Delors izpostavlja štiri »stebre« vseživljenjskega učenja, ki so sledeči:

- učiti se, da bi vedeli – prvi steber, ki omogoča pridobivanje osnov za razumevanje,
- učiti se, da bi znali delati – drugi steber, ki pomeni ustvarjalno delovanje posameznikov v okolju,
- učiti se, da bi znali živeti v skupnosti – tretji steber, ki naj bi ljudem omogočal sodelovanje z ljudmi v različnih socialnih omrežjih ter aktivno sodelovanje v družbi znanja,
- učiti se biti – četrti steber, ki izhaja iz prejšnjih treh in jih dviga na višjo raven (Delors 1996).

Evropska komisija v Memorandumu o vseživljenjskem učenju (2000) slednjega opredeli kot »namerno učno aktivnost, ki teče s ciljem, da se izboljšajo znanje, spretnosti in veščine.« Njen cilj je, da bi se izobraževalne politike na področju vseživljenjskega učenja v vseh državah članicah Evropske unije čim bolj približale vsem državljanom. S tem bi prebivalcem namreč omogočili enak dostop do prilagajanja družbenim in gospodarskim spremembam ter aktivno sodelovanje v družbi. Pomembno je, da se vizija vseživljenjskega učenja začne udejanjati v politiki vsake države članice, ne samo na ravni Evropske unije. Ključni cilji vizije vseživljenjskega učenja so:

- zagotavljanje splošnega in nenehnega dostopa do učenja za pridobitev novih spretnosti in znanj, ki so potrebna za aktivno sodelovanje v družbi znanja,
- dvig ravni vlaganj v človeške vire,
- razvoj učinkovitih metod učenja in poučevanja ter razvoj okoliščin, ki so pomembne za vseživljenjsko učenje (ang. lifelong) in za večrazsežnostno učenje (ang. lifewide),
- boljše razumevanje in priznavanje spretnosti in znanj, pridobljenih z neformalnim in priložnostnim učenjem,
- enak dostop do informiranja in svetovanja o vseživljenjskem učenju vsem državljanom Evropske unije,

- prilagajanje ponudbe izobraževanja potrebam in zahtevam vsakega posameznika tako, da bo lahko pridobil nova znanja vse življenje,
- doseganje višjih ravni izobrazbe in kvalifikacij ter usposabljanje ljudi na primerno prilagoditev spremembam na trgu,
- spodbujanje in usposabljanje ljudi za aktivno sodelovanje na družbenem in političnem področju (Memorandum o vseživljenjskem učenju 2000).

Vseživljenjsko učenje je predmet političnih razprav že desetletja, a dandanes je potreba, da državljani pridobijo znanja in kompetence, ki so potrebni za soočanje z izzivi družbe znanja, večja kot kadarkoli prej. Zato je Evropski svet izpostavil vseživljenjsko učenje kot osnovno komponento evropskega socialnega modela. Zaposljivost in prilagodljivost državljanov je ključnega pomena za razvoj Evrope, saj pomanjkanje delovne sile in vrzeli v pridobivanju kompetenc preprečujejo evropski gospodarski razvoj ter razvoj na znanju temelječe družbe. Zatorej ima vseživljenjsko učenje z gospodarskega vidika ključno vlogo pri spodbujanju zaposlovanja, zagotavljanju usposobljene delovne sile in pri boju proti socialni izključenosti ter neenakosti. Evropske države spodbuja tudi pri tem, da so bolj tolerantne, vključujoče in demokratične. Raziskava OECD izpostavlja dokaze, da vlaganje v človeški kapital ni povezano le z višanjem državnega BDP, temveč tudi z boljšo državljansko udeležbo, boljšo socialno blaginjo ter nižjo stopnjo kriminala (Making a European Area of Lifelong Learning a Reality 2001).

2.2.1 PREDNOSTI PRIZNAVANJA NEFORMALNEGA IN PRILOŽNOSTNEGA UČENJA

V poročilu »Recognising Non-formal and Informal Learning« (2010) so opredeljene prednosti, ki jih prinese priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Prva prednost je, da ustvarja gospodarske koristi. Zmanjšuje namreč neposredne in oportunitetne stroške, povezane s formalnim učenjem, saj se z neformalnim učenjem skrajša čas, ki je potreben za pridobitev kvalifikacij formalnega izobraževanja. Hkrati omogoča tudi produktivnejšo razporeditev človeškega kapitala v gospodarstvu, saj daje ljudem dostop do zaposlitev, ki resnično ustrezajo njihovim kompetencam. Druga je zagotavljanje izobraževalnih prednosti, saj ljudje z neformalnim in priložnostnim učenjem razvijajo svojo kariero v okviru vseživljenjskega učenja. Tretja prednost je zagotavljanje družbenih koristi. Prepoznavanje neformalnega in priložnostnega učenja namreč izboljšuje enakost, krepi dostop do nadaljnega izobraževanja in zagotavlja boljši dostop do trga dela za prikrajšane manjšine, odtujeno mladino ter starejšo delovno silo, ki niso imeli dovolj priložnosti za formalno izobraževanje v mladosti. In nenazadnje, prepoznavanje neformalnega in priložnostnega učenja zagotavlja

psihološko spodbudo posameznikom, saj jim pomaga zavedati se svojih sposobnosti in kompetenc ter ponuja zunanjo potrditev njihove vrednosti (Werquin 2010).

2.3 MLADINSKE POLITIKE NA PODROČJU NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA MLADIH

Mladinska politika v Sloveniji je predvsem v zadnjem desetletju pridobila na pomembnosti. Leta 2010 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju (ZJIMS Ur. l. RS 42/2010), katerega področja izvajanja so:

- avtonomija mladih,
- neformalno učenje in usposabljanje,
- večanje kompetenc mladih,
- boljšanje dostopa mladih do trga delovne sile,
- razvoj podjetnosti mladih,
- skrb za mlade z manj priložnostmi v družbi,
- prostovoljstvo, solidarnost ter medgeneracijsko sodelovanje mladih,
- mednarodno povezovanje mladih ter njihova mobilnost,
- sodelovanje mladih v javnih zadevah družbe,
- zdrav način življenja ter omejevanje raznih odvisnosti mladih,
- izboljšanje dostopa mladih do izobraževanja na področju kulture,
- spodbujanje njihove ustvarjalnosti in inovativnosti (ZJIMS 4. čl.).

V 3. členu tega zakona so mladi opredeljeni kot »mladostniki in mlade osebe obeh spolov, stari od 15. do dopolnjenega 29. leta,« mladinsko delo je »organizirana in ciljno usmerjena oblika delovanja mladih in za mlade, v okviru katere mladi na podlagi lastnih prizadevanj prispevajo k lastnemu vključevanju v družbo, krepijo svoje kompetence ter prispevajo k razvoju skupnosti,« program za mlade pa je opredeljen kot »program ukrepov v mladinskem sektorju, ki ga izvajajo organizacije za mlade, z namenom zagotavljanja boljših pogojev za življenje, delovanje in organiziranost mladih, ter poteka nepretrgoma skozi večji del leta in vključuje večje število aktivnih udeležencev« (ZJIMS 3.čl.).

Na področju izboljšanja mladinske politike in položaja mladih v družbi deluje združenje nacionalnih mladinskih organizacij Mladinski svet Slovenije (v nadaljevanju MSS). S programskimi dokumenti sodeluje v socialnem dialogu s političnimi akterji in informira mlade o aktualnih zadevah. V programskem dokumentu »Izobraževanje mladih« (2010) izpostavlja vidik vseživljenjskega učenja, se bori za izboljšanje kakovosti vseh vrst

izobraževanja, za vzpostavitev povezovanja vseh treh stebrov izobraževanja in za višje priznavanje neformalnega učenja (Izobraževanje mladih 2010).

Kot že rečeno, je temelj današnje družbe znanja vseživljenjsko učenje in krepitev vseh osmih ključnih kompetenc, ki so podlaga za vseživljenjsko učenje, saj se s tem dosega večja konkurenčnost gospodarstva pa tudi višja kakovost življenja ljudi. Zato programski dokument MSS izpostavlja, da je celovito izobraževanje mladih mogoče le s povezovanjem formalnega in neformalnega izobraževanja, saj slednje v mladinskem delu pomembno prispeva k procesu vseživljenjskega učenja. S povezovanjem vseh treh – torej formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja – mladi osvojijo ključne kompetence, kar omogoča razvoj prenosljivih kompetenc, ki pa jih lahko nadgrajujejo še v kasnejših življenjskih obdobjih (Izobraževanje mladih 2010).

Problematika, ki jo izpostavljajo v programskem dokumentu »Izobraževanje mladih« (2010), je, da neformalno in priložnostno učenje nista dovolj, če sploh, formalno priznana s strani države. Mladi se v času formalnega izobraževanja namreč vključujejo v najrazličnejše aktivnosti, v okviru katerih pridobivajo znanja. Med tovrstne aktivnosti spadajo različna prostovoljna dela, študentsko delo, sodelovanje z neprofitnimi organizacijami in razna druga usposabljanja v okviru mladinskih organizacij ipd. Cilj izobraževanja mladih naj bi bil višanje njihove zaposljivosti, ker pa tovrstnega pridobivanja znanja država ne priznava dovolj, sta zaposljivost mladih in njihov vstop na trg dela še dodatno zavirana. S tem razlogom med drugim MSS poziva državne oblasti, formalne izobraževalne institucije pa tudi delodajalce k temu, da se vzpostavi sistem priznavanja neformalnega izobraževanja in usposabljanja ter dvigne njegov pomen na področju zaposlovanja mladih (Izobraževanje mladih 2010).

2.3.1 STRATEGIJA EVROPSKE UNIJE ZA MLADE

Evropska unija se zaveda, da so mladi ključna skupina za njeno prihodnost, zato že od leta 1988 izvaja programe za mlade. Politike, ki so bile sprejete na področju mladine, temeljijo na Beli knjigi Evropske unije iz leta 2001, ki podaja tri stebre:

- aktivno državljanstvo mladih (udeležba, informiranje, prostovoljstvo in večje poznavanje mladih),
- socialno in poklicno vključevanje mladih z izvajanjem Evropskega pakta za mlade v okviru lizbonske strategije, katere prednostne naloge so zaposlovanje in socialna vključenost, izobraževanje in usposabljanje ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja,

- vključevanje mladih v druge politike (na primer politika nediskriminacije in zdravstvena politika) (Strategija EU za mlade 2009).

Evropska unija stremi k temu, da bi lahko mladi čim boljše izkoristili svoje sposobnosti. Zato z različnimi mladinskimi politikami zagotavlja večje vlaganje v mlade (zagotavlja sredstva za razvoj političnih področij, ki vplivajo na življenje mladih in njihovo socialno blaginjo) ter krepi vlogo mladih tako, da prispeva k vrednotam in ciljem EU. Dolgoročna strategija EU za mlade (2009) je zasnovana na ustvarjanju številnejših priložnostih za mlade v izobraževanju in zaposlovanju, na izboljšanju dostopa ter polne udeležbe vseh mladih v družbi, kot tudi na spodbujanju vzajemne solidarnosti med družbo in mladimi (Strategija EU za mlade 2009).

Eden izmed načinov sodelovanja v neformalnem izobraževanju in krepitvi solidarnosti med družbo in mladimi je prostovoljno delo. Poglejmo si, kaj prostovoljno delo je, kako se je razvilo ter kakšen pomen ima za mlade prostovoljce, za celotno družbo in za mladinske organizacije, ki organizirajo prostovoljstvo.

3 PROSTOVOLJNO DELO

Prostovoljstvo je pojem, ki ga poznamo že od 19. stoletja, saj je čas industrializacije prispeval k upadanju pomena naravnih družinskih skupnosti, kar pa je pripeljalo do vse večjega števila posameznikov, ki niso mogli zadovoljiti osnovnih življenjskih potreb. Slednji so postali odvisni od države in od prostovoljcev. Sprva je prostovoljno delo potekalo predvsem v okviru Cerkve, pod vplivom katere so se razvijala različna društva in organizirano prostovoljstvo. Do najhitrejšega razvoja prostovoljnega dela je prišlo na začetku 20. stoletja s taborniškimi gibanji in po drugi svetovni vojni z mladinskimi delovnimi brigadami. V tem času je prostovoljne aktivnosti nadzorovala država, v 80. letih pa pride do razmaha interesnih društev, s pomočjo katerih se prepozna pomembnost prostovoljstva. Devetdeseta leta prejšnjega stoletja so bila čas profesionalizacije nevladnega sektorja in širjenja prostovoljnega dela v javnem sektorju, kar je pripeljalo do ustanovitve Slovenske filantropije oz. Združenja za promocijo prostovoljstva v Sloveniji (Slovenska filantropija 2015).

Čeprav je dandanes prostovoljstvo kot koncept definirano na različne načine, večina opredelitev vključuje značilnosti svobodne volje oz. lastne odločitve za prostovoljno dejavnost, neplačanost in koristnost za druge posameznike, družbene skupine ali celotno družbo. V Zakonu o prostovoljstvu je prostovoljno delo opredeljeno kot »družbeno koristna brezplačna aktivnost posameznikov, ki s svojim delom, znanjem in izkušnjami prispevajo k izboljšanju kakovosti življenja posameznikov in družbenih skupin ter k razvoju solidarne,

humane in enakopravne družbe.« Prostovoljno delo se z vidika Evropskega centra prostovoljstva (European Volunteer Center (2012)) nanaša na vse oblike prostovoljnih aktivnosti, tako formalnih kot neformalnih, za polni ali za krajši delovni čas, če potekajo doma ali zdoma. Tovrstne aktivnosti morajo koristiti posameznikom, ki opravljajo prostovoljno delo, skupnostim in tudi celotni družbi. Pomembno je, da prostovoljstvo ni povezano s finančnimi koristmi in da ga posamezniki opravljajo na podlagi svobodne volje. Prostovoljci ne smejo nadomeščati profesionalnih plačanih zaposlenih v določeni organizaciji, a dodajajo vrednost k opravljenemu delu (Prostovoljstvo mladih 2012).

Prostovoljno delo se izvaja na športnem, socialnem, rekreativnem, izobraževalnem, zdravstvenem, kulturnem, turističnem, okoljskem področju pa tudi v raznih kriznih situacijah, kot so gasilske organizacije in reševalci ipd. Prostovoljstvo lahko opravljajo vsi ljudje – tako moški kot ženske, mladi, otroci in starejši, seveda pa morajo pri tem upoštevati svoje zmogljivosti. Prostovoljno delo ima v družbi zelo velik pomen zaradi naslednjih značilnosti:

- izboljšuje kakovost življenja v družbi,
- brani interese ogroženih, prikrajšanih in izključenih posameznikov ter skupin,
- ustvarja možnost aktivnega delovanja državljanov v družbi,
- je dodana vrednost delovanja služb in institucij (Slovenska filantropija 2015).

3.1 PROSTOVOLJSTVO MLADIH

Kot že omenjeno, prostovoljstvo pomembno prispeva k blaginji posameznika in celotne družbe. Posameznikom omogoča razvoj osebnih spretnosti v kontekstu vseživljenjskega učenja in družbenih veščin ter prispeva k razvoju družbe, solidarnosti in demokracije. MSS želi s programskim dokumentom »Prostovoljstvo mladih« doseči boljše pogoje za izvajanje prostovoljstva, večje prepoznavanje, priznavanje in vrednotenje prostovoljnih dejavnosti mladih ter se bori za zvišanje ugleda prostovoljcev in prostovoljstva nasploh (Prostovoljstvo mladih 2012).

Z vidika mladih prostovoljcev sta pomembni predvsem dve vrsti prostovoljne dejavnosti – aktivizem in delo v organiziranih skupinah mladih. Aktivizem se nanaša na aktivnosti, katerih poudarek je na izboljševanju sveta, kot so boj za pravice, odzivanje na aktualno dogajanje, oblikovanje in posredovanje mnenj in stališč, kar lahko strnemo v udejanjanje aktivnega državljanstva. Na drugi strani se oblika dela v organiziranih skupinah sicer prekriva s konceptom aktivizma, vendar je takšno udejstvovanje v prostovoljstvu usmerjeno bolj v člane skupine kot v zunanji svet. Sem spadajo dejavnosti mladinskih organizacij, društev in

projektnih skupin, v okviru katerih se mladi soočijo s skupnim interesom in poslanstvom ter ga v času prostovoljstva tudi uresničujejo (Prostovoljstvo mladih 2012).

V programskem dokumentu »Prostovoljstvo mladih« (2012) izpostavljajo izreden pomen prostovoljnega dela mladih tako za družbo, za same prostovoljce kot tudi za mladinske organizacije.

3.1.3 POMEN PROSTOVOLJNEGA DELA MLADIH ZA DRUŽBO

Evropska unija s prostovoljnim delom zagotavlja razvoj osebnih vrednot posameznika, kar doprinese k blaginji družbe in učenju demokratičnih procesov, aktivnemu medgeneracijskemu sodelovanju, odgovornemu državljanstvu in omogoča pomoč pri prehodu iz mladosti v odraslo življenje posameznika. S prostovoljstvom se posameznik namreč vključi v določeno skupnost, znotraj katere si ustvarja socialno mrežo. Ideja prostovoljnega dela torej nasprotuje vsakdanjemu načinu življenja v današnji družbi, ki temelji na vse bolj naraščajočem individualizmu. Vse več mladih se vključuje v različne prostovoljne dejavnosti, znotraj katerih lahko aktivno sodelujejo v aktualnem družbenem dogajanju in tako oblikujejo tudi svojo osebnost in kulturno identiteto. Pomen prostovoljstva mladih je torej pomemben, saj pripomore k boljšemu vključevanju v skupnost, spodbuja socialno kohezijo in omogoča medgeneracijski dialog (Prostovoljstvo mladih 2012).

3.1.2 POMEN PROSTOVOLJNEGA DELA MLADIH ZA PROSTOVOLJCE

Prostovoljno delo mladih vpliva na dobrobit zasebnega in javnega področja, saj doprinese h koristi celotne družbe, hkrati pa mladim omogoča osebno izpopolnjevanje in jih pripravlja na odraslo življenje. V okviru prostovoljnih dejavnosti mladi koristno preživljajo prosti čas, kar jim izboljšuje samopodobo, v družbi se počutijo koristnejši, doprinese tudi k njihovi iznajdljivosti, fleksibilnosti, samozavesti in na splošno k razvijanju svojih osebnih potencialov. Je oblika priložnostnega in neformalnega učenja, preko katerega mladi razvijajo svoje kompetence, socialne, organizacijske in komunikacijske spretnosti, različna znanja ter pridobijo izkušnje, ki jim pomagajo pri vstopu na trg delovne sile. Mladi s sodelovanjem v prostovoljnem delu razvijajo tudi odgovornost, strpnost, vztrajnost, potrpežljivost do soljudi, vključujejo se v družbo, postajajo aktivni državljani, doprinese pa tudi k njihovi kritičnosti, odgovornosti in socializaciji zunaj standardnih okvirov. Pomembno vlogo pri celotnem procesu igra mentor, ki prostovoljcem pomaga pri tem, da se zavedajo svojih neformalno pridobljenih znanj, izkušenj in spretnosti (Prostovoljstvo mladih 2012).

3.1.3 POMEN PROSTOVOLJNEGA DELA MLADIH ZA MLADINSKE ORGANIZACIJE

Mladinske organizacije zaposlujejo zelo malo ljudi, saj večina njihovih dejavnosti temelji na prostovoljstvu. Pripravljajo mednarodne izmenjave, različne kulturne in družabne prireditve, kampanje, izobraževanja ipd., v okviru katerih se prostovoljci učijo demokratičnih procesov in pridobivajo kompetence aktivnega in odgovornega državljanstva. Prostovoljno delo je torej pomembno tudi za mladinske organizacije, saj brez njega le-te ne bi mogle obstajati (Prostovoljstvo mladih 2012).

Prostovoljno delo največkrat poteka znotraj neprofitnih prostovoljnih organizacij, ki mladim posameznikom omogočijo opravljanje prostovoljnega dela ter pridobitev pomembnih kompetenc, ki so odločilnega pomena za njihovo prihodnost.

4 ZNAČILNOSTI NEPROFITNIH PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJ

Od začetka devetdesetih let postajajo neprofitne prostovoljne organizacije vse bolj pomembne, ko se govori o sodobnih družbah znanja. V naboru literature zasledimo zanje različna imena, kot so neprofitne, prostovoljne, neodvisne, civilnodružbene organizacije ali neprofitni sektor, najpogosteje pa se uporablja izraz nevladne organizacije. Med tovrstne organizacije spadajo društva, različni klubi, združenja, bolnice, univerze, muzeji, centri za varstvo otrok, ostarelih ali invalidnih oseb, svetovalne agencije, centri za usposabljanje in zaposlovanje, ekološke organizacije, organizacije za varstvo človekovih pravic ipd. Razloga, zakaj so obravnavane tako s strani raziskovalcev kot tudi javnosti, sta dva – prvi je, da javnost dvomi, da lahko država kot institucija sama zagotavlja socialno varnost in blaginjo svojim državljanom, drugi pa je naraščajoči dvom o neoliberalnem konsenzu. Slednji se razvije zaradi globalne ekonomske krize in predstavlja prepričanje, da tržne zakonitosti same ne morejo več rešiti vseh problemov razvitega in nerazvitega sveta. Zato raziskovalci iščejo rešitve, kako bi našli srednjo pot za zagotavljanje socialne varnosti in blaginje državljanov, ki ne bi temeljila zgolj na tržnih zakonitostih ter na interesih avtoritet oziroma držav (Kolarič in drugi 2002, 6 – 7).

Ena izmed rešitev se skriva ravno v neprofitnih prostovoljnih organizacijah (v nadaljevanju NPO) oziroma v nevladnih organizacijah, ki niso ne tržne in ne državne, njihove značilnosti pa so sledeče:

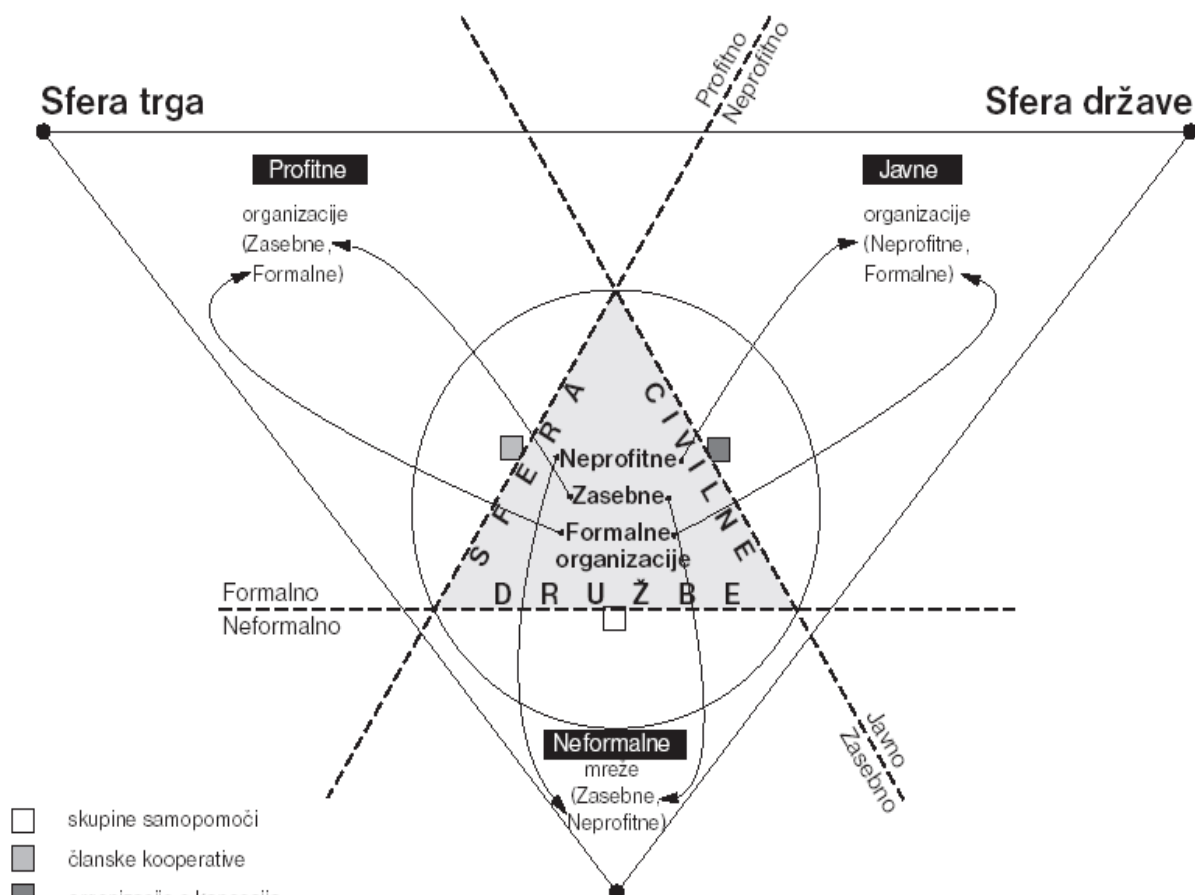
- So zasebne – so ločene od države, njihovi lastniki pa so zasebne fizične ali pravne osebe.
- So neprofitne – delujejo v splošno družbeno korist.

- So organizacije – izoblikovano imajo organizacijsko strukturo in organizacijska pravila, ki veljajo za vse udeležence v organizaciji.
- So prostovoljne – vključevanje v organizacije ni zakonsko obvezno, temeljijo pa na časovnem in denarnem vložku prostovoljcev (Kolarič in drugi 2002, 6) .

4.1 TRIKOTNIK BLAGINJE

Sociologi zasebne NPO v družbeni prostor umeščajo s pomočjo trikotnika blaginje, katerega koncept so razvili v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. Predstavljajo ga tri družbene sfere, od katerih je odvisna blaginja posameznikov v družbi. Sfera države, sfera trga in sfera skupnosti zagotavljajo dobrine in storitve posameznikom, vsaka na svoj način. Sfera države deluje preko instrumenta moči, sfera trga preko instrumenta denarja in sfera skupnosti preko instrumenta solidarnosti. Zasebne NPO se nahajajo v sferi civilne družbe, v sredini trikotnika, to je v tistem delu družbenega prostora, ki je hkrati odprt in zaprt do sfere države, sfere trga in sfere skupnosti (Kolarič in drugi 2002, 14 – 19).

Slika 4.1: Zasebne neprofitne organizacije – entitete v sferi civilne družbe



Vir: Kolarič in drugi (2002, 17)

Lahko rečemo, da so zasebne NPO entitete v sferi civilne družbe, ki nimajo svoje »diference specifik«, saj so podobne in se hkrati razlikujejo od entitet v ostalih treh sferah. Dimenzija »neprofitno« namreč ločuje sfero civilne družbe v odnosu do sfere trga, a jo povezuje v odnosu do sfere države in skupnosti, saj se tudi v teh dveh sferah nahajajo NPO, ki so operacionalizacija javnega in skupnega interesa. Dimenzija »zasebno« civilno družbo ločuje od sfere države in jo povezuje v odnosu do sfere trga in skupnosti, ker tudi tu obstajajo zasebne organizacije. In ne nazadnje dimenzija »formalno« sicer ločuje sfero civilne družbe do sfere skupnosti, a jo odpira v odnosu do sfere države in sfere trga. Tudi v teh dveh sferah namreč delujejo organizacije, v katerih obstajajo formalna pravila in norme (Kolarič in drugi 2002, 23 – 24).

4.2 VRSTE NEPROFITNIH ORGANIZACIJ

Neprofitne organizacije delujejo v splošnem družbenem interesu oziroma v splošno družbeno korist, kar pomeni, da rezultati njihovih dejavnosti koristijo vsem članom družbe, in sicer ne glede na to, ali so v njih pripravljeni in voljni sodelovati ali ne. Splošni družbeni interes temelji na principu demokratičnosti, kar pomeni, da so javne avtoritete izvoljene glede na voljo večine državljanov, in s takšno legitimiteto ustanavljajo organizacije, ki delujejo v javnem interesu in zagotavljajo javno dobro, ki je dostopno vsem pod enakimi pogoji. Organizacije, ki uresničujejo javni interes, so neprofitne, lahko pa so ustanovljene s strani javnih avtoritet ali zasebnikov. V prvem primeru so to javne NPO, v drugem primeru pa zasebne NPO, ki lahko uresničujejo javni interes, ker jim je tako naročeno s strani javnih avtoritet, lahko pa so ustanovljene kot zasebne organizacije, ki so podprte s strani javnih avtoritet s sistemom davčnih olajšav in drugih ugodnosti, saj ravno tako uresničujejo javni interes. Splošni družbeni interes lahko uresničujejo tudi državljani, ki niso volili izvoljenih javnih avtoritet, in sicer prek skupnega interesa, ki je ravno tako operacionalizacija splošnega družbenega interesa. Skupni interes je implementiran prek zasebnih NPO, katerih rezultat je skupno dobro oziroma vzajemno koristno. Takšna organizacija je na primer skupina samopomoči, katere skupni interes je vzajemna medsebojna pomoč, hkrati pa prispeva tudi k splošnemu družbenemu interesu, saj krepi družbeno kohezijo. Tudi organizacije, ki so ustanovljene v skupnem interesu, so zato podprte s strani javnih avtoritet z različnimi olajšavami (Kolarič in drugi 2002, 9 – 13).

Na kratko lahko povzamemo, da se NPO delijo na vladne oziroma javne NPO in na nevladne oziroma zasebne NPO. Zasebne NPO, ki delujejo v javnem interesu, so:

- društva/združenja,
- zasebni zavodi,
- fundacije/ skladi,
- socialna podjetja,
- verske organizacije ipd.

Zasebne NPO, ki delujejo v skupnem interesu, so:

- članski klubi/društva/združenja,
- članske zadruge/kooperative,
- sindikati,
- zbornice in druga poslovna združenja,
- politične stranke ipd. (Kolarič in drugi 2002, 26).

4.3 PREDNOSTI ZASEBNIH NEPROFITNIH ORGANIZACIJ

Prednosti NPO so v njihovi neodvisnosti od države in političnih strank pri ustanovitvi, saj so odvisne le od zakonsko določenih pogojev za registracijo; pri delovanju, ker same določajo svoje dejavnosti, cilje in naloge ter svoje notranje upravljanje, pri čemer država nima neposrednega vpliva; in pri njihovem prenehanju, saj se v tem primeru premoženje prenese na organizacije s podobno dejavnostjo in ne na državo. Naslednja prednost je njihova neprofitnost, kar ne pomeni, da ne morejo izvajati profitnih dejavnosti. Pomeni zgolj to, da dobiček od svoje komercialne dejavnosti ne smejo razdeliti med člane organizacije in upravo, temveč ga morajo nameniti za svojo registrirano dejavnost. Pri delovanju NPO je pomembna tudi njihova multifunkcionalnost, saj lahko izvajajo svoje dejavnosti na več področjih in niso omejene zgolj na eno samo dejavnost. Članstvo v tovrstnih organizacijah je izključno osebna odločitev vsakega posameznega člana, največkrat vključujejo prostovoljno delo, razvijajo pa tudi inovacijski potencial, saj se lahko zaradi neodvisnosti od države, trga ter političnih strank hitreje odzovejo na nove družbene potrebe (Forbici in drugi 2010, 6–10).

Ker zasebne NPO nimajo svoje »diference specifik«, ki je opisana v prejšnjem poglavju, imajo v odnosu do organizacij v sferah države, trga in skupnosti komparativno prednost, in sicer:

- ker so podobne entitetam v ostalih treh sferah, lahko kombinirajo logike in načine delovanja, sredstva in potencialne iz vseh sfer,

- ker so različne entitetam v ostalih sferah, imajo večjo avtonomnost vodenja in upravljanja nadaljnjega razvoja. Njihova vizija lahko stremi k razvoju ali bolj v smeri države, bolj v smeri trga ali pa bolj v smeri skupnosti (Kolarič in drugi 2002, 22).

4.4 PRIDOBIVANJE ZNANJA V PROSTOVOLJNIH ORGANIZACIJAH

Učenje, izobraževanje, pridobivanje kompetenc in znanje so koncepti, ki postajajo v današnji družbi znanja vse bolj pomembni. Že v prejšnjih poglavjih je opisan izreden pomen neformalnega in priložnostnega učenja, ki se med drugim odvijata tudi v okviru neprofitnih organizacij, ki posameznikom omogočajo tako osebno rast kot tudi razvoj celotne družbe. S sodelovanjem v NPO lahko posamezniki:

- ustvarjajo znanje – pridobivajo različna znanja in spretnosti, ki jih uporabljajo v konkretnih situacijah in se razvijajo v okviru vseživljenjske kompetentnosti,
- povezujejo znanje – v NPO ljudje oblikujejo mreže znanja, s čimer se ustvarja socialni kapital celotne družbe,
- delijo znanje – znanje, ki se ustvarja v NPO, je dostopno vsem socialnim skupinam, saj razvijajo lastne interese in hkrati delujejo v javnem interesu (Pugelj 2010).

Znanje je rezultat, ki ga pridobimo z učenjem. V NPO se pridobivajo vse vrste znanja, kot so psihomotorične sposobnosti (npr. plavanje, ples, igranje inštrumenta ipd.), besedne informacije (branje, naslovi, dejstva ipd.), intelektualne sposobnosti (abstraktni pojmi, reševanje problemov ipd.), kognitivne strategije (uravnavanje lastnega učenja, refleksija ipd.) ter vrednote in stališča. Znanje, pridobljeno z delovanjem v NPO, je pomembno pravilno identificirati in dokumentirati, kar nam omogočajo orodja, kot so Youthpass, Europass in Nefiks, ki bodo opredeljena v nadaljevanju. S tem namreč dosežemo, da se pridobljeno znanje uveljavlja tudi v ostalih okoljih in da ljudem omogoča boljše pogoje za zaposlitev (Pugelj 2010).

»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« (Elsdon 1998).

Elsdon pri preučevanju učenja v neprofitnih organizacijah izpostavlja ta nezavedni proces osebnega in organizacijskega razvoja kot bistveno prvine neprofitnih organizacij. V svoji raziskavi izpostavlja pet vrst učenja in osebnostnega spreminjanja ljudi s sodelovanjem v NPO:

- Vsebinsko učenje – to je učenje oz. pridobivanje znanj in spretnosti, ki jih sponzorira NPO in so v skladu s cilji organizacije. Gre za učenje vsebin, kot so na primer boljše igranje tenisa, učenje slovenskega jezika ipd.
- Skupnostno oz. socialno učenje in spreminjanje – gre za eno izmed pomembnejših oblik učenja, ki poteka znotraj NPO. Ljudje s sodelovanjem v dejavnostih NPO namreč pridobivajo na samozavesti, bolje vzpostavljajo odnose z drugimi ljudmi, lažje prevzemajo odgovornost pri sodelovanju v skupinah in samozavestnejše stojijo za svojim mnenjem.
- Poklicno učenje – to so izkušnje, ki jih ljudje pridobijo in ki vplivajo na njihovo poklicno delo. S prevzemanjem odgovornosti v okviru NPO pridobijo namreč upravne, politične in organizacijske spretnosti, ki jih lahko prenesejo na svoje delo.
- Politično učenje – ljudje se s prostovoljnim delom v NPO naučijo pomena in spretnosti aktivnega državljanstva, kar vključuje sodelovanje v raznih diskusijah, strpnost, sodelovanje in pripravo politike organizacije, delo v skupinah, vodenje ljudi ipd. Mnogi takšno znanje prenesejo tudi izven organizacije in začnejo aktivno sodelovati v političnem življenju na lokalni, nacionalni ali mednarodni ravni.
- Osebno učenje – to je učenje, ki vpliva na razvoj ali na trajne spremembe osebnostnih karakteristik posameznikov, saj jim pomaga odkriti zmožnosti in skrite potenciale (Elsdon 1998).

II ŠTUDIJA PRIMERA: EVROPSKA PROSTOVOLJNA SLUŽBA (EVS)

5 PREDSTAVITEV PROGRAMA ERASMUS+: MLADI V AKCIJI

Program Erasmus+ je stopil v veljavo leta 2014 in združuje vse dosedanje dosežke programov Evropske unije na področju izobraževanja, usposabljanja in mladine, ki so se izvajali tako v evropski dimenziji kot tudi izven nje. Je nadaljevanje programa Mladi za Evropo III., ki sta mu sledila programa Mladina (2000–2006) in Mladi v akciji (2007–2013). Namenjen je izboljšanju spretnosti in zaposljivosti mladih ter posodobitvi in razvoju izobraževanja, usposabljanja in mladinskega dela. V programu Erasmus+ so združeni programi Vseživljenjsko učenje, Mladi v akciji, Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink in tudi programi sodelovanja z industrializiranimi državami na področju visokošolskega izobraževanja. Program Jean Monnet ostaja z novim programom samostojen in nespremenjen, medtem ko je novost znotraj Erasmus+ program Šport (Novi program Erasmus+).

Erasmus+ je sedemletni program, katerega izvajanje temelji na Uredbi Evropskega parlamenta in Sveta o uvedbi programa »ERASMUS+« (Uredba št. 1288/2013/ES), programu Unije za izobraževanje, usposabljanje, mladino in šport ter na izvedbenih dokumentih. Za prijavitelje in upravičence je najpomembnejši Vodnik po programu, saj predstavlja razpisno besedilo za sodelovanje v novem programu. Slednji razpolaga s proračunskimi sredstvi 14,7 milijard evrov, s čimer želi omogočiti študij, usposabljanje, pridobivanje delovnih izkušenj in neformalnih učnih izkušenj petim milijonom Evropejcev (Zavod za razvoj mobilnosti mladih 2015).

Program Erasmus+ je veljaven za obdobje 2014–2020, v Sloveniji za izvajanje skrbita dve nacionalni agenciji. Za področje mladine je odgovorna agencija Movit, za področje programov izobraževanja, usposabljanja in športa pa skrbi agencija Cmepius. Mladinsko področje nagovarja in spodbuja mladinski sektor v starosti od 13 do 30 let k organizaciji učnih mobilnosti ter ponuja mnogo priložnosti na področju neformalnega izobraževanja in priložnostnega učenja. Ravno tako spodbuja razvoj kompetenc in vključevanje mladih v dialog z oblikovalci mladinskih politik tako na lokalni in nacionalni kot tudi na evropski in mednarodni ravni. Program na področju izobraževanja omogoča mobilnost posameznikov in mednarodna partnerstva različnih organizacij, katerih namen je sodelovanje med področjem

izobraževanja in trgom dela. Program na področju športa skrbi za financiranje evropskih projektov, ki se ukvarjajo z različnimi izzivi (prirejeni izidi tekem, nedovoljena poživila, nasilje, rasizem) in z organizacijo evropskih športnih dogodkov (Zavod za razvoj mobilnosti mladih 2015).

5.1 KLJUČNI UKREPI V OKVIRU PROGRAMA ERASMUS+

Ukrepi programa Erasmus+ so razdeljeni v tri ključne ukrepe, ki so sledeči:

5.1.1 KLJUČNI UKREP 1: UČNA MOBILNOST POSAMEZNIKOV

Na področju mladine se ključni ukrep 1 osredotoča na zagotavljanje možnosti za različne učne priložnosti za mlade, in sicer v okviru različnih projektov mobilnosti. Aktivnosti, ki se izvajajo v okviru učne mobilnosti posameznikov, so naslednje:

- aktivnosti mladinskih izmenjav,
- aktivnosti evropske prostovoljne službe,
- aktivnosti za mobilnost mladinskih delavcev.

Tovrstne aktivnosti so namenjene predvsem krepitvi kompetenc udeležencev in izboljšavam organizacij, znotraj katere le-ti delujejo. Učni učinek neformalnega učenja za udeležence je najbolj izpostavljen v evropski prostovoljni službi, ki bo opisana v nadaljevanju (Mladi v akciji: Erasmus+ 2014).

5.1.2 KLJUČNI UKREP 2: SODELOVANJE ZA INOVACIJE IN IZMENJAVO DOBRIH PRAKS

Ključni ukrep 2 je namenjen podpori projektom sodelovanja partnerjev iz različnih držav, in sicer z namenom spodbujanja prenosa praks, razvoja in inovacij v okviru vsaj ene posamezne horizontalne prioritete ali pa več specifičnih prioritet ukrepa. Pri tem prinaša izvedba projekta trajne rezultate, ki imajo jasno uporabno vrednost. V okvir drugega ključnega ukrepa spadajo projekti strateških partnerstev na področju mladine (to so izmenjave praks, implementacije inovativnih pristopov in sodelovanja med partnerji iz različnih programskih držav), ki spodbujajo participacijo mladih in njihovo aktivno državljanstvo ter krepijo razvoj različnih mladinskih politik. Transnacionalne mladinske pobude pa so projekti, ki so namenjeni sodelovanju mladinskih skupin, katerih namen je spodbujanje njihove družbene ozaveščenosti in podjetnosti (Mladi v akciji: Erasmus+ 2014).

5.1.3 KLJUČNI UKREP 3: PODPORA ZA REFORMO POLITIK

V omenjeni ukrep spadajo srečanja mladih in oblikovalcev na področju mladine, katerih aktivnosti so ciljno usmerjene v doseganje ciljev strategije Evropa 2020, strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju, ter tudi evropske strategije za mlade (Mladi v akciji: Erasmus+ 2014).

6 EVROPSKA PROSTOVOLJNA SLUŽBA

Evropska prostovoljna služba oziroma European Voluntary Service (EVS) je ena izmed aktivnosti programa Erasmus+. EVS je oblika mednarodne individualne učne mobilnosti, v okviru katere mladi opravljajo prostovoljno službo v različnih organizacijah v tuji državi, s čimer so aktivno vključeni v proces neformalnega izobraževanja. Mladim, starim od 17 do 30 let, ponuja možnost bivanja in prostovoljnega dela v drugih državah, najmanj dva meseca in največ eno leto. Projekti lahko trajajo tudi od dveh tednov dalje, ampak samo v primerih, ko gre za mlade z manj priložnostmi ali za skupine prostovoljcev (10 ali več). Pri slednjih gre največkrat za gradnjo hiš, urejanje parkov, organizacijo filmskega festivala, športnih dogodkov ipd. (Mladi v akciji: Erasmus+ 2014).

Projekti, ki se izvajajo, so zasnovani tako, da prostovoljci sodelujejo z gostiteljskimi organizacijami, in sicer tako v korist organizacije kot v korist lokalne skupnosti, hkrati pa tudi sami pridobivajo učne izkušnje. Delovanje prostovoljcev v projektih EVS je v neprofitne namene, kar določajo načela v Listini EVS, v kateri so zapisane pravice in obveznosti vseh akterjev, ki sodelujejo v določenem projektu. Slednje prepovedujejo, da bi prostovoljec v okviru projekta EVS opravljal naloge, za katere so odgovorni že zaposleni v organizaciji (Mladi v akciji: Erasmus+ 2014).

V aktivnostih, ki se izvajajo v okviru EVS, sodelujejo vsaj dve organizaciji – to sta pošiljajoča organizacija in gostiteljska organizacija EVS – ter prostovoljec ali prostovoljka. V primeru, da nobena izmed teh dveh organizacij ni usklajevalna, se v projekt vključi tudi dodatna, usklajevalna organizacija. Največkrat se projekti izvajajo na dolgoročnem partnerstvu med pošiljajočimi ter gostiteljskimi organizacijami, kar pripomore k temu, da bodoči prostovoljec deluje na podlagi dogovora med obema organizacijama in nadgrajuje delo prejšnjega prostovoljca (Mladi v akciji: Erasmus+ 2014).

6.1 AKREDITACIJA ORGANIZACIJ, KI LAHKO IZVAJAJO EVS

Da je organizaciji dovoljeno izvajanje projektov EVS, mora pridobiti predhodno akreditacijo, tj. priznanje, da je organizacija sposobna izvajati vlogo pošiljajoče, gostiteljske in

usklajevalne organizacije. Postopek za pridobitev akreditacije se prične z oddajo vloge za akreditacijo, ki jo lahko pridobi vsaka organizacija, in sicer tako, da jo v elektronski obliki odda svoji nacionalni agenciji. Seznam organizacij, ki so akreditirane za izvajanje EVS aktivnosti, je dostopen na Evropskem mladinskem portalu (Mladi v akciji: Erasmus+ 2014).

6.1.1 USKLAJEVALNA ORGANIZACIJA

Naloge in odgovornosti usklajevalne organizacije pri izvedbi projekta EVS so naslednje:

- finančna in upravna odgovornost celotnega projekta,
- koordinacija projekta s sodelovanjem s pošiljajočo in gostiteljsko organizacijo,
- distribucija EVS dotacije med vse pošiljajoče in gostiteljske organizacije,
- zagotovilo, da dobi EVS prostovoljec vse potrebne informacije in da se udeleži potrebnih usposabljanj,
- zagotovilo podpore prostovoljcu v gostiteljski organizaciji,
- pomoč pri administrativnih zadevah projekta pošiljajoče in gostiteljske organizacije,
- zagotovilo, da ima vsak prostovoljec urejeno evropsko zdravstveno zavarovanje in da je zajet v EVS zavarovanje, ki je predvideno v Erasmus+ programu,
- urejanje vize v primeru, da jo prostovoljec potrebuje,
- omogočanje podpore Youthpass postopka in izdaja certifikata Youthpass (European Voluntary Service Charter 2015).

6.1.2 POŠILJAJOČA ORGANIZACIJA

Naloge in odgovornosti pošiljajoče organizacije pri izvedbi projekta EVS so naslednje:

- prostovoljcu pomaga najti in kontaktirati gostiteljsko organizacijo,
- zagotavlja primerno pripravo prostovoljca pred odhodom v tujo državo v skladu z njegovimi individualnimi ter učnimi potrebami,
- skupaj z gostiteljsko organizacijo zagotavlja, da ima prostovoljec popolno podporo pri jezikovnih pripravah, ki jih zagotavlja evropska komisija,
- zagotavlja udeležbo prostovoljca pri pripravah pred odhodom, ki jih organizira nacionalna agencija,
- ostane v kontaktu s prostovoljcem in z gostiteljsko organizacijo med projektom, ki ga prostovoljec opravlja,
- pomaga prostovoljcu pri vrnitvi (pri reintegraciji v domače okolje, daje mu priložnost za deljenje svojih izkušenj, spodbujanje pri koriščenju rezultatov in učnih izkušenj,

zagotavlja smernice nadaljnega izobraževanja ali možnosti zaposlitve, zagotavlja udeležbo pri letnih EVS dogodkih, ki jih organizira nacionalna agencija ipd.) (European Voluntary Service Charter 2015).

6.1.3 GOSTITELJSKA ORGANIZACIJA

Naloge in odgovornosti pošiljajoče organizacije pri izvedbi projekta EVS so naslednje:

- prostovoljcu izbere mentorja, ki je odgovoren za podporo prostovoljca (pri jezikovnih tečajih in pri samorefleksiji pridobljenih učnih izkušenj preko Youthpassa),
- prostovoljcu omogoča podporo pri izvedbi nalog (nadzor in dajanje smernic izkušenih zaposlenih),
- prostovoljcu omogoča osebno podporo (integracija v lokalno skupnost, spoznavanje ljudi, participacija v ostalih aktivnostih ipd.),
- zagotavlja udeležbo prostovoljca pri usposabljanjih ob prihodu,
- omogoča izvedbo idej prostovoljca, mu daje priložnost za kreativnost in identificira njegove učne priložnosti,
- prostovoljcu zagotavlja primerno nastanitev, obroke, transport in počitnice, katerih dolžina je odvisna od časa, ki ga prostovoljec preživi pri projektu EVS,
- prostovoljcu daje predpisan finančni dodatek (tedenski ali mesečni) (European Voluntary Service Charter 2015).

6.2 PRIJAVA IN IZBIRA PROSTOVOLJCA

V projekte EVS se lahko prijavijo vsi mladi, tudi tisti z manj priložnostmi. Pomembno je, da so prostovoljci izbrani na pravičen, pregleden in nepristranski način. To pomeni, da etnična pripadnost, vera, spolna usmerjenost in politična prepričanja ne smejo igrati nobene funkcije pri izbiri kandidatov. Ravno tako organizacije, ki izbirajo prostovoljce (to so največkrat pošiljajoče ali usklajevalne organizacije), ne smejo zahtevati predhodne kvalifikacije, ravni izobrazbe, posebnih izkušenj ali znanja jezika. Zahteve pri izbiri prostovoljca se lahko oblikujejo na bolj specifičnem profilu, a le v primeru utemeljitve na podlagi nalog ali okoliščin pri izvajanju določenega EVS projekta. Ko je postopek izbire prostovoljca končan, mora organizacija, ki ga je izbrala, svojo odločitev sporočiti pristojni nacionalni agenciji. Sledi podpis sporazuma med partnerskimi organizacijami in prostovoljcem, v katerem so opredeljene naloge prostovoljca med izvajanjem prostovoljne službe, finančna določila, jezikovna podpora, predaja informativnega paketa EVS ipd. (Zavod za razvoj mobilnosti mladih 2015).

6.3 YOUTHPASS

Youthpass je orodje programa Erasmus+, ki omogoča načrtovanje, spremljanje, vrednotenje in priznavanje vseh dosežkov, ki jih posameznik pridobi v procesu neformalnega učenja med opravljanjem projektov. Je vseevropski instrument in je del širše strategije Evropske komisije za spodbujanje priznavanja neformalnega izobraževanja. Pripomore h krepitvi družbene prepoznavnosti in priznavanja mladinskega dela. Udeleženci v programu Erasmus+ s sprotnim izpolnjevanjem potrdila Youthpass opisujejo svoje delo med projektom, napišejo pridobljene kompetence in prikažejo svoje učne izkušnje. Tako Youthpass omogoča refleksijo osebnega neformalnega učnega procesa. Hkrati prikazuje in podpira aktivno evropsko državljanstvo mladih in mladinskih delavcev, saj se v njem beležijo dodane vrednosti projektov Erasmus+. Prispeva tudi h krepitvi socialnega priznavanja mladinskega dela ter h krepitvi zaposljivosti mladih in mladinskih delavcev, saj uporabnikom omogoča samorefleksijo pridobljenih kompetenc v procesu neformalnega učenja (Kambič 2014).

Zasnovan je na načelih neformalnega učenja in vsebuje splošen opis aktivnosti, ki jih posameznik opravlja med projektom, ter individualen opis rezultatov učenja. Prepoznavanje in priznavanje neformalnega izobraževanja v evropskih programih utemeljuje na ključnih kompetencah vseživljenjskega učenja, hkrati pa lahko udeleženci opišejo tudi ostala znanja, pridobljena v okviru določenega projekta. Tako kompetence kot ostala znanja mladi opišejo in ovrednotijo s pomočjo mentorja, inštruktorja, pogovornega partnerja ali mladinskega voditelja, potrdilo Youthpass, ki ga s tem pridobijo, pa je tudi mednarodno priznано (Kambič 2014).

Youthpass mora biti zasnovan tako, da je razumljen tudi tistim, ki v projektu niso sodelovali. Sestavljajo ga trije deli:

- Prvi del, ki potrjuje udeležbo posameznika v programu Erasmus+. V njem so navedeni osebni podatki udeleženca, naslov, kraj in aktivnosti projekta ter splošen opis aktivnosti.
- V drugem delu so opredeljeni opis, namen, cilj in morebitne posebnosti določenega projekta, vloga in naloge udeleženca.
- Tretji del je sestavljen iz opisa pridobljenih znanj, in sicer po sistemu osmih ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje. Udeleženec ga na podlagi samorefleksije pripravi sam (Kambič 2014).

6.4 REZULTATI RAZISKAVE: »KOMPETENCE EVS ZA ZAPOSRLJIVOST«

Raziskava Kompetence EVS za zaposrljivost je bila izvedena v letih 2012–2013 s strani osmih nacionalnih agencij programa Mladi v akciji (slovenska, britanska, poljska, francoska, malteška, slovaška, madžarska in belgijska nacionalna agencija), skupaj z dvema podpornima centroma SALTO. Cilj projekta je bil raziskati pomen kompetenc, ki se razvijejo s sodelovanjem v projektih EVS, in določiti njihov vpliv na zaposlitev oz. zaposlitvene možnosti prostovoljcev. Želja je bila tudi poudariti pomen priznavanja kompetenc, pridobljenih z neformalnim učenjem, in povečanje prepoznavnosti delovanja v projektih EVS, predvsem v sektorju zaposlovanja. Raziskovanje v okviru projekta je zajemalo tako teoretično raziskovanje, spletne ankete za nekdanje EVS prostovoljce in za partnerske organizacije kot tudi fokusne skupine, nacionalna srečanja ter mednarodneseminarje (Mahkota 2014).

V končnem poročilu so ugotovili, da sodelovanje v projektih EVS močno vpliva na mlade tako v okviru načrtovanja njihovega dela in izobraževanja kot tudi kraja prebivanja. Prostovoljci in gostiteljske ter pošiljajoče organizacije so skupnega mnenja, da prostovoljci z delovanjem v EVS projektih razvijejo kompetence, ki jim povišajo možnosti za zaposlitev. Delodajalci so mnenja, da morajo nekdanji EVS prostovoljci svoje izkušnje omeniti pri iskanju zaposlitve, saj se tako pridobljene kompetence prekrivajo s tistimi, ki jih iščejo delodajalci pri zaposlovanju (Mahkota 2014).

Rezultati raziskave so sledeči:

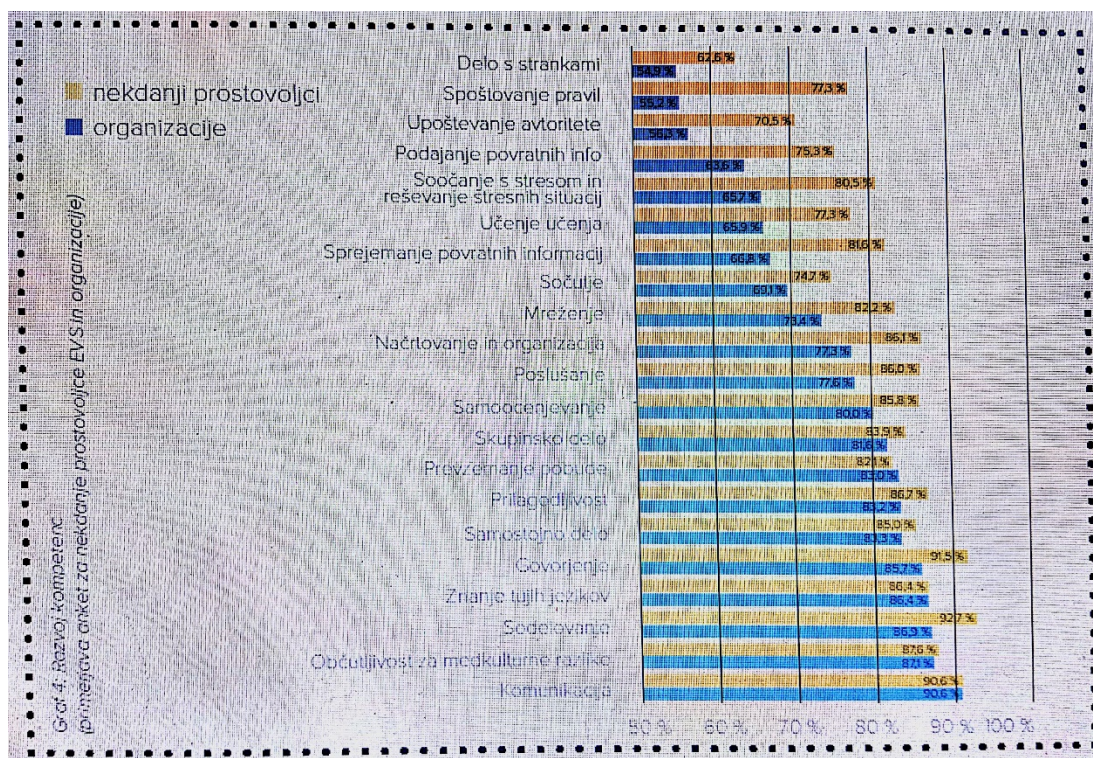
- Vpliv EVS na načrte za prihodnost: 68 % nekdanjih prostovoljcev EVS, ki so bili vključeni v raziskavo, je spremenilo svoje karijerne načrte; 54,5 % jih je spremenilo načrte glede kraja bivanja; 52,6 % udeležencev pa je spremenilo načrte o izobraževanju.
- Sodelovanje v projektih EVS posameznikom poveča pripravljenost za trga dela, saj pridobijo splošne življenjske izkušnje (kar izpostavi 88,7 % vseh udeležencev v raziskavi), mednarodne izkušnje (strinja se 88,8 % vprašanih) in izboljšajo svoje kompetence (s tem se strinja 81,2 % vprašanih). Tudi 94,5 % organizacij se strinja s to trditvijo.
- Rezultati so pokazali, da sodelovanje v projektih EVS brez dvoma poveča možnosti za zaposlitev nekdanjim EVS prostovoljcem. Na zastavljeno vprašanje »Ali ste mnenja, da mladi s tem, ko določeno obdobje opravljajo prostovoljno delo v tujini, povečajo

svoje možnosti pri iskanju zaposlitve?» namreč kar 76,4 % vprašanih delodajalcev odgovori pritrdilno.

- Mladi in delodajalci se ne strinjajo v tem, kje so ovire pri zaposlovanju. S trditvijo, »da so mladim na voljo le slabše plačane službe in/ali pripravništva,« se namreč strinja 66,3 % vseh vprašanih EVS prostovoljcev, medtem ko v tem vidi oviro le 31,8 % vseh vprašanih delodajalcev. Šest od desetih nekdanjih prostovoljcev vidi v korupciji in nepotizmu zelo veliko oviro, medtem ko delodajalci le trije od desetih. Kot eno izmed večjih ovir delodajalci izpostavijo pomanjkanje motivacije mladih za iskanje službe (kar 76,7 %), na kar pritrdilno odgovori 54,8 % nekdanjih EVS prostovoljcev. S problemom pridobivanja izkušenj kot oviro pri zaposlovanju se strinjajo tako delodajalci (73 %) kot tudi nekdanji EVS prostovoljci (80,7 %). Z vidika delodajalcev je največja ovira razkorak med ponudbo oz. pristopom formalnega izobraževanja in potrebami trga (s tem se strinja kar 81,5 % delodajalcev in 73,2 % nekdanjih EVS prostovoljcev) (Mahkota 2014).

V raziskavi so ugotavljali tudi, katere kompetence pridobijo EVS prostovoljci s sodelovanjem v projektih EVS, ki so razvidne iz spodnjega grafa:

Slika 6.1: Pridobivanje 21 kompetenc s sodelovanjem v projektih EVS



Vir: Mahkota (2014, 27)

Katere kompetence najbolj razvijajo prostovoljci EVS, so ovrednotili tako nekdanji prostovoljci EVS kot tudi organizacije. Vidimo, da prostovoljci razvijajo vseh 21 naštetih kompetenc, a ne v enakem obsegu. Največ (92,7 %) jih meni, da so najbolj razvijali kompetenco sodelovanja, medtem ko so najmanj razvijali kompetenco dela s strankami (62,6 %). Organizacije pa menijo, da so nekdanji EVS prostovoljci med projektom najbolj razvijali kompetenco komunikacije (90,6 %) in najmanj kompetenco dela s strankami (54,9 %) (Mahkota 2014).

7 SKLEP

Iz diplomske naloge je razvidno, da neformalno izobraževanje, ki poteka izven formalnih institucij izobraževanja, igra pomembno vlogo pri zaposlovanju mladih, saj podpira razvoj in pridobivanje kompetenc, kreativnosti in družbene odgovornosti mladih. Namen mladinskega dela ni le zagotavljanje večje zaposljivosti mladih, temveč zagotavljanje, da slednji razvijajo svoje sposobnosti, kot so skupinsko delo, inovativnost in fleksibilnost, ki so vse bolj cenjene na trgu dela. Čeprav je vse več govora o neformalnem učenju in Evropska unija z mladinskimi politikami stremi k temu, da bi bilo le-to bolj priznано s strani delodajalcev, pa vseeno še ni povsem dobro razumljeno.

Za prihodnost je pomembno, da začne neformalno izobraževanje pridobivati na pomembnosti tako v javnem kot tudi v prostovoljnem sektorju in da se začnejo delodajalci v vseh vrstah organizacij pa tudi vsi mladi in mladinske organizacije zavedati njegovih prednosti. .

Eden izmed najodmevnejših projektov Evropske unije je Erasmus+, znotraj katerega so sprejeti različni ukrepi za udeležbo v neformalnem izobraževanju. Z mladinskimi izmenjavami, prostovoljnim delom ipd. želijo mladim, tudi tistim z manj priložnostmi, omogočiti sodelovanje v projektih, ki vplivajo ne le na njihovo osebno življenje, temveč tudi na večje možnosti pri iskanju zaposlitve na trgu dela.

V drugem delu diplomske naloge sem se osredotočila na Evropsko prostovoljno službo, ki je eden izmed ukrepov programa Erasmus+. Mladim omogoča opravljanje prostovoljnega dela v državi izven njihovega stalnega prebivališča v obdobju dveh mesecev do največ enega leta. Evropska unija s svojimi sredstvi krije prebivanje v izbrani državi, stroške potovanja in nudi žepnino za vsakodnevne stroške. Zanimalo me je, katere so tiste kompetence, ki jih EVS prostovoljci pridobijo, in ali imajo zaradi njihove pridobitve večje možnosti zaposlitve.

Iz raziskave o pridobivanju kompetenc s prostovoljnim delom v EVS je razvidno, da pridobivanje kompetenc s prostovoljnim delom zvišuje zaposljivost mladih. Z različnimi orodji, s katerimi se beležijo pridobljene kompetence v procesih neformalnega učenja, je mogoče prikazati, katere sposobnosti je posameznik razvijal v posameznih projektih. Slednje je vse bolj priznано in cenjeno tudi pri delodajalcih, s čimer pa lahko potrdimo prvo hipotezo »Pridobivanje kompetenc v procesih neformalnega učenja pripomore k višji zaposljivosti mladih«. EVS prostovoljci s sodelovanjem v projektih EVS razvijajo 21 kompetenc (glej sliko 6.1), med katerimi so za večje možnosti za zaposlitev najpomembnejše kompetence

komunikacije in sodelovanja. Delodajalci so mnenja, da je ena izmed najpomembnejših kompetenc tudi skupinsko delo.

Evropska unija poskuša z različnimi mladinskimi politikami v procese neformalnega učenja vključiti čim večje število mladih, saj bi jim, kot rečeno, to prineslo izkušnje in kompetence, ki bi jim pomagale pri iskanju zaposlitve. Drugo hipotezo »Evropska unija bi morala tako mlade kot tudi delodajalce bolj osveščati o pomenu neformalnega učenja, da bi se zvišala zaposljivost mladih« lahko zato zavržemo, saj obstaja nemalo ukrepov, ki mladim pomagajo pri aktivnem vključevanju v procese neformalnega učenja.

LITERATURA

1. DeSeCo 2005. *Definition and Selection of Key Competences. Executive Summary*. 2005. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> (23. avgust 2015).
2. Delors, Jaques. 1996. *Učenje: Skriti zaklad*. Ljubljana: Tisk Planprint.
3. Elsdon, Konrad. 1998. Prostovoljne organizacije in izobraževanje odraslih. *Andragoška spoznanja* 1/2: 24–29.
4. *Erasmus+: Mladi v akciji*. 2014. Dostopno prek: http://www.erasmusplus.si/wp-content/uploads/2014/09/Brosura_Erasmus_MVA_splet.pdf (23. avgust 2015).
5. European Commission. 2015. *European Voluntary Service Charter*. Dostopno prek: https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3121/Evs-charter_en.pdf (23. avgust 2015).
6. Eurydice. 2002. *Key competences*. Dostopno prek: <http://www.edmide.gr/KEIMENA%20E.U/key%20competences%20Europe.pdf> (23. avgust 2015).
7. Evropska komisija. 2007. *Ključne kompetence za vseživljenjsko učenje. Evropski referenčni okvir*. Dostopno prek: http://www.bragi.si/vrataodpiramsam.si/images/dokumenti/NC7807312SLC_002.pdf (23. avgust 2015).
8. Kambič, Mojca. 2014. Youthpass. Več kot potrdilo o udeležbi. *Mladje* 32 (32). Dostopno prek: http://www.movit.si/fileadmin/movit/0ZAVOD/Publikacije/Mladje/Mladje_32_neformalno_ucenje_2014.pdf (23. avgust 2015).
9. Kohont, Andrej. 2011. *Vloge in kompetence menedžerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Kolarič, Zinka, Andreja Črnak – Meglič in Maja Vojnovič, ur. 2002. *Zasebne neprofitno-volonterske organizacije v mednarodni perspektivi*. Ljubljana: Založba FDV: Fakulteta za družbene vede.
11. Mahkota, Živa. 2014. Delodajalci želijo izvedeti za izkušnje EVS. *Mladje* 32 (24). Dostopno prek: http://www.movit.si/fileadmin/movit/0ZAVOD/Publikacije/Mladje/Mladje_32_neformalno_ucenje_2014.pdf (23. avgust 2015).
12. *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*. 2001. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:EN:PDF> (23. avgust 2015).

13. *Memorandum o vseživljenjskem učenju*. 2010 Dostopno prek: http://linux.acs.si/memorandum/html/#_ftn4 (23. avgust 2015).
14. *Metodologija za pripravo opisnikov temeljnih zmožnosti na področju temeljnih zmožnosti učenje učenja, sporazumevanje v slovenskem jeziku, matematična kompetenca ter samoiniciativnost in podjetnost*. 2013. Dostopno prek: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Metodologija_za_pripravo_opisnikov_temeljnih_zmoznosti.pdf (23. avgust 2015).
15. *Novi program Erasmus+*. 2013. Mladje, 31. Dostopno prek: http://www.movit.si/fileadmin/movit/0ZAVOD/Publikacije/Mladje/Mladje_31_Erasmus_2013.pdf (23. avgust 2015).
16. *Priporočilo evropskega parlamenta in sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje*. Ur. l. EU 962/2006 Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P6-TA-2006-0365+0+DOC+PDF+V0//SL> (23. avgust 2015).
17. *Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije »Izobraževanje mladih«*. 2010. Dostopno prek: http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/izobrazevanje_web.pdf (23. avgust 2015).
18. *Programski dokument Mladinskega sveta Slovenije »Prostovoljstvo mladih«*. 2012. *Prostovoljstvo mladih*. Dostopno prek: http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/2012-04-23_MSS_-PROSTOVOLJSTVO_MLADIH_web.pdf (23. avgust 2015).
19. Pugelj, Tadej. 2010. Znanje ustvarjamo, povezujemo in delimo. V *Nevladne organizacije kot prostor učenja*, ur. Miha Bajek et al, 5–6, 33–37. Dostopno prek: <http://www.eduakcija.si/LinkClick.aspx?fileticket=y%2F97ryfZZJs%3D&tabid=98> (23. avgust 2015).
20. Forbici, Goran, Tina Divjak, Borut Osonkar, Vesna Dernovšek in Matej Verbajs, ur. 2010. *Skupaj za skupnost*. Dostopno prek: http://issuu.com/provirus/docs/prirocnik_skupaj_za_skupnost (23. avgust 2015).
21. *Slovenska filantropija*. 2015. Dostopno prek: <http://www.prostovoljstvo.org/o-prostovoljstvu> (23. avgust 2015).
22. *Strategija EU za mlade – vlaganje v mlade in krepitev njihove vloge in položaja*. 2009. Dostopno prek: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:52009DC0200> (23. avgust 2015).

23. *Zakon o javnem interesu v mladinskem sektorju (ZJIMS)* Ur. l. RS 42/2010. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=97951#> (23. avgust 2015).
24. *Zavod za razvoj mobilnosti mladih.* 2015. Dostopno prek: <http://www.movit.si/erasmus-mladi-v-akciji/> (23. avgust 2015).
25. Werquin, Patrick. 2008. *Recognition of non – formal and informal learning in OECD countries: A very good idea in jeopardy?*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/41851819.pdf> (23. avgust 2015).
26. --- 2010. *Recognising Non – Formal and Informal Learning. Outcomes, policies and practices.* Dostopno prek: http://www.eucen.eu/sites/default/files/OECD_RNFIFL2010_Werquin.pdf (23. avgust 2015).
27. Winterton, Jonathan, Francoise Le Deist in Emma Stringfellow. 2006. *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype.* Dostopno prek: <https://infoeuropa.euroid.pt/files/database/000037001-000038000/000037620.pdf> (23. avgust 2015).